

DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL DE MAGALLANES Y DE LA ANTÁRTICA CHILENA¹
SUPERINTENDENCIA DE ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLES - SEC
MINISTERIO DE ENERGÍA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Magallanes, Punta Arenas

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director o Directora Regional de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles le corresponde representar a el/la Superintendente/a en la región y velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y normativas sobre operación y uso de productos y servicios energéticos, resguardando la seguridad y calidad de los mismos, para que las operaciones y el uso de estos recursos no constituyan peligro para las personas y sus bienes.

Al asumir el cargo de Director o Directora Regional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Ejercer un rol de representación hacia la comunidad y otras instituciones públicas o privadas que abordan materias energéticas.
2. Fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias y normas técnicas sobre generación, producción, almacenamiento, transporte y distribución de electricidad, gas y combustibles líquidos, verificando la calidad y seguridad de los servicios que prestan a su población usuaria.
3. Generar planes de acción que permitan difundir los derechos y deberes de usuarios y usuarias.
4. Generar y mantener canales de comunicación expeditos al interior de la organización, coordinándose oportunamente con el nivel central frente a situaciones de alta complejidad e impacto.
5. Asesorar a autoridades gubernamentales regionales respecto de materias energéticas propias de la zona, estableciendo relaciones colaborativas con ellos y con otros actores del sector energético local.
6. Velar por la oportuna resolución de las consultas y/o reclamos que se realicen en el ámbito de los energéticos que fiscaliza, conciliando posiciones y mediando frente a conflictos emergentes en su ámbito de acción según corresponda.
7. Liderar y gestionar su equipo de trabajo posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo, con el fin de cumplir los objetivos de la dirección regional a su cargo.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-05-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Isabel Rivas; Sra. María Eliana Arntz

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	208.431.260

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Implementar un modelo de gestión de información relevante para la toma de decisiones de la seguridad y calidad de los productos energéticos.	1.1. Generar y gestionar estadísticas confiables vinculadas a electricidad, combustibles líquidos y gas y sus consecuencias, por medio de aplicaciones informáticas que permitan la instrucción de correcciones a las empresas del sector.
2. Fiscalizar los planes de acción de las empresas, en conformidad a los desafíos de la transición energética del Ministerio de Energía para la disminución de las interrupciones que sufre su clientela en el ámbito de la electricidad (en distribución).	2.1. Monitorear el desempeño de las empresas eléctricas de su región de manera de disminuir el índice de interrupciones en los hogares. (Uso de la herramienta tecnológica SAIDI para monitoreo de la industria).
3. Fiscalizar a la industria de los combustibles, con el objeto de mejorar la calidad de servicio y la seguridad que entregan a su clientela.	3.1. Establecer e implementar en un plan de trabajo los mecanismos de monitoreo y evaluación de la calidad de servicio que las empresas de combustibles entregan a su clientela, usuarios y usuarias.
4. Fortalecer el control y seguimiento de la industria para mejorar la respuesta a las consultas, reclamos y presentaciones de su clientela.	4.1. Establecer e implementar en un plan de trabajo los mecanismos de control y monitoreo de la calidad de servicio de las empresas, en cuanto a la respuesta a las consultas, reclamos y presentaciones de su clientela.
5. Liderar, motivar y orientar a su equipo de trabajo, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso, velando por las buenas prácticas laborales y generando	5.1. Implementar medidas tendientes a impulsar el desarrollo profesional de su equipo, teniendo en cuenta aspectos como, talento, competencias,

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>cohesión y espíritu de equipo, desde una perspectiva de género³; procurando un buen clima laboral y buscando mejorar la calidad de vida de las funcionarias y los funcionarios.</p>	<p>desempeño y perspectiva de género.</p> <p>5.2. Establecer acciones que apunten a promover el establecimiento de relaciones laborales basadas en el respeto y la no discriminación, mediante el desarrollo de formas de comunicación inclusiva y libre de sesgos de género.</p>
---	---

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **8°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **20%**. Incluye asignaciones, bonos de estímulo, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.757.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.339.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.594.000.

La bonificación de estímulo individual se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocida por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años*.

Fuente: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en administración y/o gestión en materias de servicios energéticos, regulación económica o afines, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias de equidad de género e inclusión**.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por **el/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS
<p>C1. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.</p>

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	382
Presupuesto Anual	\$15.790.755.000.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión institucional
Vigilar que la ciudadanía reciba productos y servicios energéticos en condiciones de seguridad y calidad. Lo anterior, mediante la fiscalización de la normativa vigente y resguardando los derechos de las usuarias y los usuarios, así como de todas las entidades que participan en el mercado energético.

Objetivos Estratégicos Institucionales

VALOR PÚBLICO:
Fortalecer las capacidades de fiscalización con enfoque digital para impulsar los mercados energéticos hacia estándares más altos.

CIUDADANOS:
Construir certidumbre y confianza en el sistema energético del país, a través de respuestas pertinentes, oportunas y precisas.

ORGANIZACIÓN:
Establecer relaciones sólidas con los stakeholders, promoviendo la participación y transparencia.
Adaptar la organización y el desarrollo de capacidades para dar soporte a los desafíos estratégicos.

PERSONAS:
Potenciar el talento de la institución, en especial en las unidades regionales.
Cobertura Territorial

La Superintendencia tiene presencia territorial, con direcciones regionales en todas las regiones del país y una oficina provincial en Osorno, que depende de la dirección regional de Los Lagos.

3.3
USUARIOS y
USUARIAS INTERNOS
Y EXTERNOS

CLIENTES INTERNOS

El Director o Directora Regional se relaciona al interior del servicio, con jefaturas de división, jefaturas de departamento y coordinación de regiones, como así también en la atención de ciudadanos y ciudadanas, y las áreas de soporte.

Con las jefaturas de división, interactúa coordinando las acciones del plan de fiscalización anual de la Dirección Regional en concordancia con los lineamientos de ambas divisiones.

Con la jefatura del departamento Coordinación de Regiones, se relaciona para generar las coordinaciones con la jefatura del servicio, las divisiones, los departamentos, otras unidades y direcciones regionales.

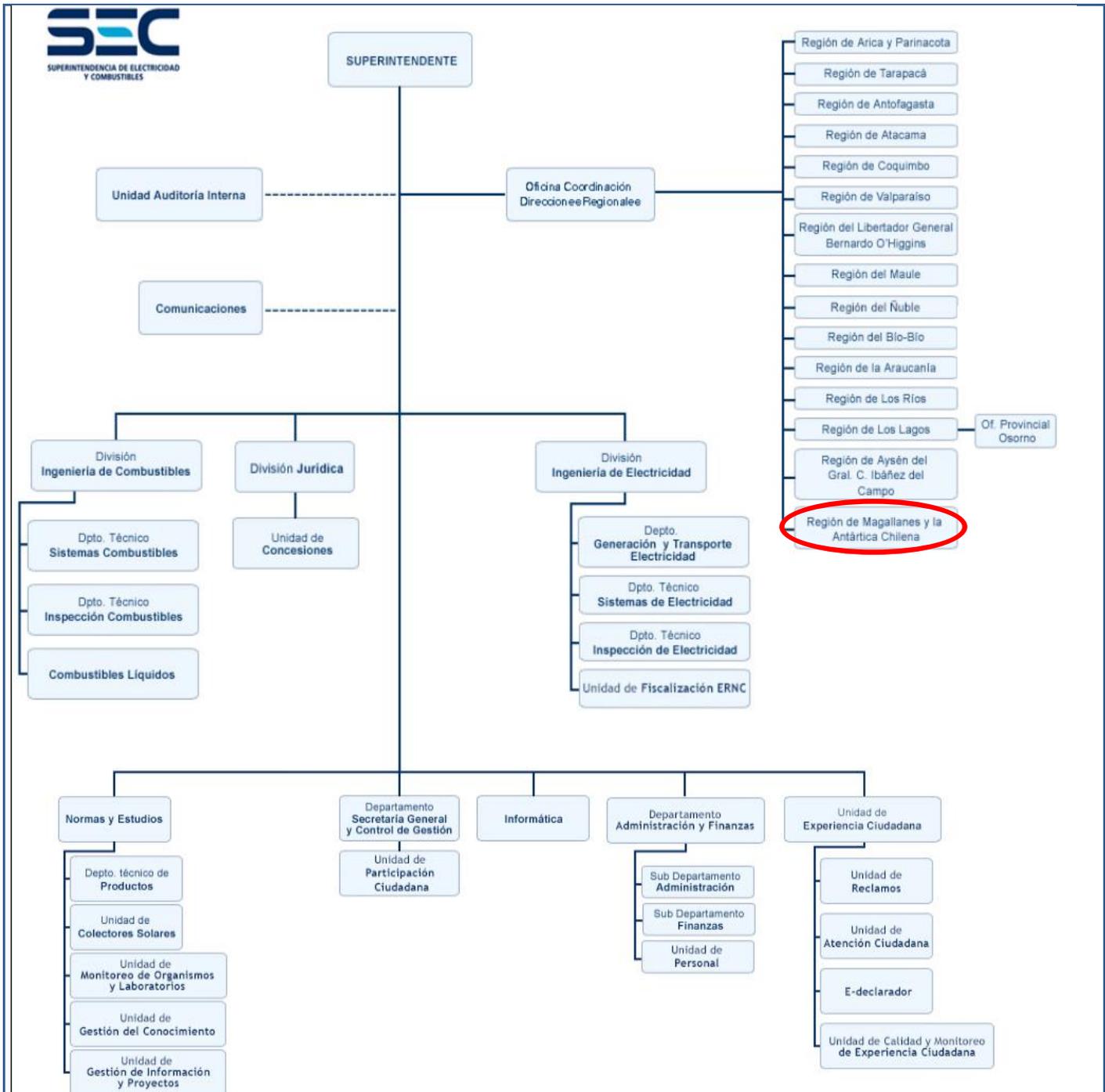
Se relaciona también con la Asociación de Funcionarios (ANFUSEC), siendo la única asociación de esta índole, con representación a nivel nacional y a la cual están asociados un importante número de los funcionarios y funcionarias de la Institución.

CLIENTES EXTERNOS

El Director o Directora Regional establece relaciones con actores públicos y privados relevantes del entorno regional, como Secretaría Regional Ministerial de Energía, Intendencia, Alcaldías y Gobernaciones, SERNAC, entre otros, entregando asesoría en materias energéticas y coordinándose colaborativamente con ellos para implementar los lineamientos institucionales y resolver situaciones particulares de la zona de su jurisdicción.

Además, en el ámbito de la fiscalización, se relaciona con: usuarios y usuarias en general del sistema energético, clientes regulados de empresas distribuidoras, empresas de generación eléctrica (transporte de electricidad; distribución eléctrica; producción y refinación de combustibles; transporte de combustibles por oleoductos; transporte de gas por gasoductos; almacenamiento de combustibles; distribuidoras de combustibles; distribuidoras de gas por redes; distribuidoras de gas por cilindros o a granel; y comercializadoras de artículos eléctricos y de combustibles), entidades y organismos autorizados para cumplir funciones de certificación, municipalidades, personas naturales (profesionales, técnicos y trabajadores especializados) que prestan servicios en las áreas de electricidad y gas, y usuarios/as en general. Ciudadanos/as: clientes/as y/o consumidores/as de gas y de combustibles líquidos.

3.4 ORGANIGRAMA



Cargos del servicio adscritos al sistema de ADP:

Cargo Nivel I:

- Superintendente/a.

Cargos Nivel II:

- Jefe o Jefa División de Ingeniería Combustibles
- Jefe o Jefa División de Ingeniería Eléctrica
- Jefe o Jefa División Jurídica
- Director o Directora Regional Arica y Parinacota

- Director o Directora Regional de Tarapacá
- Director o Directora Regional de Antofagasta
- Director o Directora Regional de Atacama
- Director o Directora Regional de Coquimbo
- Director o Directora Regional de O'Higgins
- Director o Directora Regional de Maule
- Director o Directora Regional de Ñuble
- Director o Directora Regional de Valparaíso
- Director o Directora Regional de Biobío
- Director o Directora Regional de Araucanía
- Director o Directora Regional de Los Ríos
- Director o Directora Regional de Los Lagos
- Director o Directora Regional de Aysén
- Director o Directora Regional de Magallanes

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

* Limitación a la norma establecida en el artículo 1º, de la Ley Nº 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley Nº 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley Nº 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8º de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Nº 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley Nº 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto Nº 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones.

En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

El alto directivo que se desempeñe en el cargo, está sujeto al siguiente motivo de abstención, de acuerdo a lo señalado por la Ley N°19.880, Artículo 12, N°5: "Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar".

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.

*Condiciones Especiales aplicables al personal de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles establecidas en la Ley 18.410.

Artículo 3° E.- El Superintendente, los funcionarios de la Superintendencia y las personas que le presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación, deberán guardar reserva de los documentos y antecedentes de las empresas y entidades sujetas a su fiscalización, siempre que tales documentos y antecedentes no tengan el carácter de públicos. La infracción de esta obligación será sancionada en la forma establecida en el inciso primero del artículo 247 del Código Penal, sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan. Esta prohibición, en beneficio propio o de terceros, obliga hasta tres años después de dejar el cargo funcionario o haber prestado servicios.

El Superintendente y los funcionarios de la Superintendencia no podrán, por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, tener negocios ni prestar servicios a las empresas o entidades sujetas a su fiscalización o sus relacionadas. La contravención de esta prohibición acarreará para el infractor la destitución del cargo, sin perjuicio de las demás responsabilidades civiles y penales que pudieren imputársele.

Del mismo modo son incompatibles las actividades de las ex autoridades o ex funcionarios de una institución fiscalizadora que impliquen una relación laboral con entidades del sector privado sujetas a la fiscalización de ese organismo. Esta incompatibilidad se mantendrá hasta seis meses después de haber expirado en funciones. (inciso final del artículo 56 de la Ley 18.575).