

JEFE o JEFA DE DIVISIÓN INGENIERÍA DE ELECTRICIDAD¹
SUPERINTENDENCIA DE ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLES - SEC
MINISTERIO DE ENERGÍA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

El/La Jefe/a de la División de Ingeniería de Electricidad tendrá la responsabilidad de fiscalizar y supervisar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y normativas, asegurando la calidad de los servicios y el uso eficiente de los recursos energéticos. Dirigirá la unidad bajo su cargo, gestionando los procesos de fiscalización y autorización dentro de su ámbito de competencia, y garantizando el estricto cumplimiento de las normativas relacionadas con la operación y el uso de servicios eléctricos en los ámbitos de generación, transporte y distribución de la electricidad, para contribuir al logro de los objetivos y metas institucionales y a la protección de los derechos de los usuarios y agentes en los ámbitos de acción de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles.

Para dar cumplimiento a lo anterior, la Jefatura de División es responsable de las siguientes funciones:

1. Estudiar, analizar y proponer a la autoridad superior del servicio las resoluciones que corresponda en todas las materias técnicas.
2. Participar en la elaboración de normas, documentos e instructivos técnicos de carácter nacional.
3. Investigar, planificar, coordinar y fiscalizar las materias propias de la división de electricidad, según corresponda.
4. Asesorar directamente al jefe de Servicio en las materias de su competencia.
5. Asegurar la debida coordinación con las direcciones regionales y demás divisiones de la Superintendencia en materias de su competencia.
6. Planificar y controlar los procesos de fiscalización de su área técnica, proponiendo prioridades de fiscalización anual y manteniendo actualizados los procedimientos y protocolos de fiscalización de su área técnica.
7. Mantener un rol activo en las emergencias, tanto en la recopilación de información para la toma de decisiones durante la emergencia, así como en el asesoramiento a las autoridades antes, durante y posterior a ellas.
8. Subrogar al Superintendente o a la Superintendente en su ausencia.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-04-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Cisternas Méndez

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|----------------------------------------------------------|------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 7 |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 31 |
| Presupuesto que administra | 25.000.000 |

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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. Mejorar y/o modificar los instrumentos utilizados para el monitoreo del desempeño del sector fiscalizado, con el objetivo de controlar el nivel de interrupciones en el servicio eléctrico, tanto en distribución como en transmisión. | <p>1.1. Monitorear de manera periódica el desempeño de las empresas eléctricas del país de manera de lograr que las personas reciban cada vez menos interrupciones en sus hogares.</p> <p>1.2 Implementar acciones para lograr una estrecha coordinación con las unidades regionales de modo de segmentar adecuadamente las tareas a impulsar desde cada área.</p> <p>1.3 Desarrollar los procesos sancionatorios que se desprendan del incumplimiento del desempeño de las empresas en materia de interrupciones.</p> |
| 2. Revisar y proponer mejoras al sistema de monitoreo y control del desempeño de la Norma Técnica de Calidad de Servicio en Distribución (NTCSD). | <p>2.1. Definir e implementar acciones para mejorar el uso de la información obtenida en la evaluación del desempeño, y para definir planes de acción orientados a mejorar el desempeño deficiente.</p> <p>2.2 Actualizar, rediseñar y mejorar los procesos, procedimientos y protocolos de fiscalización de la Norma de Calidad de Servicio en Distribución.</p> <p>2.3 Desarrollar los procesos sancionatorios que se desprendan del incumplimiento del desempeño de las empresas en materia de interrupciones.</p> |

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>3. Fomentar la transparencia de los sectores fiscalizados, de manera que los usuarios puedan acceder a la información.</p> | <p>3.1 Perfeccionar y fortalecer los sistemas de información a los ciudadanos que permiten el seguimiento de la calidad y continuidad de suministro y diseñar e implementar un modelo complementario de información pública comparativa entre los distintos concesionarios en las áreas de calidad de servicio.</p> |
| <p>4. Conformar equipos de trabajo de alto desempeño, en un ambiente laboral que favorezca el logro de los objetivos y metas institucionales.</p> | <p>4.1. Gestionar el desempeño del equipo colaborador propiciando una retroalimentación continua y oportuna.</p> <p>4.2. Generar prácticas que potencien el trabajo en equipo, estableciendo canales de comunicación formales y fluidos con los funcionarios y sus representantes.</p> <p>4.3. Ejecutar planes de mejora de ambiente de trabajo en su división.</p> |

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **2º** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$8.351.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$8.032.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.990.000.-

Las asignaciones y bonos de estímulo se perciben en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas a las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as 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 reconocido 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/as 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 o jefatura en materias relacionadas con servicios energéticos, mercados eléctricos o regulación económica en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en**:

- Supervisión de software de análisis de datos
- Supervisión de proyectos de calidad ISO y rediseño de procesos
- Normas del sistema eléctrico nacional

***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.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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.

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.

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.

³ 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 mismo candidato/a.

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, modificado por la ley N° 20.955.

**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 | |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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. |
| 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. |
| 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. |
| 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. |
| 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) | 396 |
| Presupuesto Anual | \$18.790.661.000 |

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

| |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Misión: 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.</p> <p>Propósito: Que la ciudadanía y las distintas entidades u organizaciones del país confíen en el sistema energético.</p> <p>Visión: Ser un referente en el sistema energético para la ciudadanía, como también para los servidores públicos que aquí desarrollan sus talentos.</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

Los principales clientes internos del/la Jefe/a de División son:

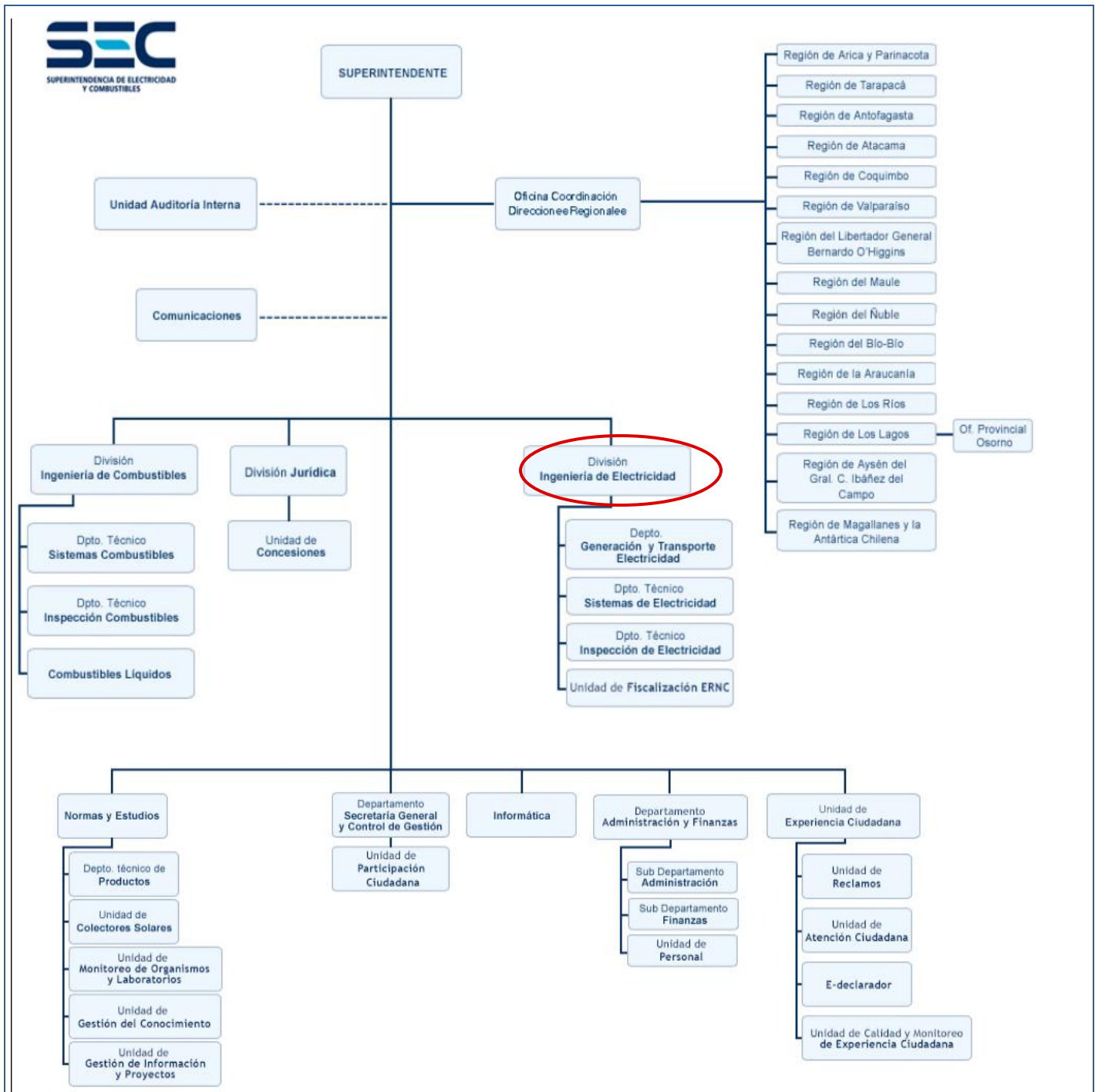
- Jefes/as de División.
- Jefes/as de Departamento.
- Jefes/as de Unidad.
- Directores Regionales
- Los/las funcionarios/as de la Superintendencia y la Asociación de Funcionarios.

Clientes Externos

El /La Jefe/a de División se relaciona, entre otros, con:

- Ministerio de Energía
- Comisión Nacional de Energía
- Consumidores o demandantes, de productos o servicios energéticos.
- Municipalidades, administradoras, propietarias de alumbrado público.
- Empresas oferentes de servicios energéticos:
 - Generadoras eléctricas
 - Transporte o transmisión eléctrica
 - Distribuidoras eléctricas
 - Empresas propietarias de oleoductos
- Entidades y organismos autorizados para cumplir funciones de certificación:
 - Organismos de certificación área eléctrica para productos
 - Laboratorios de ensayo área eléctrica para productos
 - Laboratorios de ensayo área combustibles para productos
- Personas naturales (profesionales, técnicos y trabajadores especializados) que prestan servicios en las áreas de electricidad, Instaladores, inspectores y ayudantes electricidad.
- Coordinador Eléctrico Nacional
- Contraloría General de la República.

3.4 ORGANIGRAMA



Cargos del servicio adscritos al sistema de ADP:

Cargo Nivel I:

- Superintendente o Superintendente.

Cargos Nivel II:

- Jefe o Jefa de División Ingeniería Combustibles
- Jefe o Jefa de División Ingeniería Eléctrica

- Jefe o Jefa de 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, 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.

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

Sobre el particular, el Artículo 8º de la Ley Nº 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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 Nº 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 Nº 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto Nº 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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).