

**SUPERINTENDENTE/A  
SUPERINTENDENCIA DE ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLES – SEC  
MINISTERIO DE ENERGÍA  
I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES  
DEL CARGO**

A el/la Superintendente/a de Electricidad y Combustibles le corresponde liderar y conducir la institución a su cargo desarrollando planes de fiscalización y supervigilancia que permitan, la operación de los servicios de electricidad, gas y combustibles líquidos, según estándares de seguridad, calidad y precio, acorde a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, normativa técnica y a las instrucciones ministeriales de manera tal, que el uso de estos recursos no constituyan un peligro para las personas y sus bienes.

Al asumir el cargo de Superintendente/a le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Propender a un eficaz y eficiente funcionamiento de la Superintendencia, a su desarrollo, y a la adecuada ejecución de las actuaciones y prestación de los servicios inherentes a su competencia mediante la gestión del desarrollo de personas y los recursos físicos y financieros a su cargo.
2. Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar el funcionamiento de la Superintendencia, dictando los reglamentos internos necesarios para el buen funcionamiento, ejecutando los actos y celebrando las convenciones necesarias para el cumplimiento de los fines de la Superintendencia.
3. Liderar, conducir y mejorar los procesos de fiscalización de la normativa vigente en materias de electricidad, gas y combustibles líquidos.
4. Fortalecer el proceso de autorizaciones a organismos e instaladores; y, la entrega de concesiones, tanto en los ámbitos de electricidad, gas y combustibles líquidos, con el objeto de que instaladores, usuarios y empresas accedan a un servicio de mejor calidad, mayor resolución y donde las responsabilidades y tiempos destinados a cada actor y etapa del proceso están adecuadamente determinados.
5. Liderar el proceso de resolución de reclamos que se formulen por o entre particulares, consumidores y propietarios de instalaciones eléctricas, de gas y de combustibles líquidos que se refiera a asuntos derivados de los cuerpos legales o reglamentarios cuyo cumplimiento le corresponde fiscalizar.
6. Dictar resoluciones aplicando amonestaciones, multas u otras sanciones conforme lo autoriza la legislación vigente.
7. Establecer directrices institucionales que permitan mantener actualizada la normativa técnica vigente de acuerdo a la evolución y desarrollo del sector energético de electricidad, gas y combustibles líquidos, con el propósito de estar a la par con los cambios tecnológicos que experimenta la industria.
8. Propiciar, desarrollar y mantener sistemas y procesos que permitan transparentar la información sobre el mercado y sus agentes, incorporando acciones de seguimiento y mejora continua del acceso a la información proporcionada a los usuarios que la

requieran.

9. Propiciar, desarrollar y mantener sistemas y procesos, que permitan educar y promover tanto en las empresas proveedoras como en los usuarios de los servicios energéticos sobre el cumplimiento de los estándares impuestos por la normativa como los derechos y deberes en el uso de los energéticos, según corresponda.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	22
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	367
<b>Presupuesto que administra</b>	\$14.494.813.000.-

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Fortalecer los mecanismos de fiscalización y sanción apuntando hacia un mayor grado de cumplimiento, profundizando su relación con la ciudadanía, en el marco de los lineamientos estratégicos y gubernamentales.	1.1 Diseñar e implementar mejoras a los procesos de fiscalización de interrupciones de suministro eléctrico y de emergencias en la industria de los combustibles. 1.2 Continuar con la Incorporación de tecnología en los procesos de fiscalización de interrupciones de suministro eléctrico y de emergencias en la industria de los combustibles. 1.3 Anticipar en coordinación con los servicios relacionados (Coordinador Eléctrico y CNE) las medidas y/o planes de acción que serán solicitados a las empresas del sector para optimizar los niveles de calidad de servicio a sus clientes.
2. Mejorar el sistema de gestión de solicitudes de respuesta a controversias ingresadas por los ciudadanos que posean equipamientos de generación acogidos a la ley 20.571, y/o los pequeños medios de generación distribuidas (PMGD), en el marco de implementación de los sistemas de energía renovable no convencional (ERNC).	2.1 Disminuir el tiempo de respuesta a las controversias ingresadas por ciudadanos, resguardando los estándares de calidad de servicio. 2.2 Establecer mecanismos de control y monitoreo de calidad de servicio a las respuestas entregadas a la ciudadanía.
3. Liderar las acciones necesarias a fin de materializar las actualizaciones y cambios normativos del sector, en pos de su modernización.	3.1 Realizar las acciones que propendan a mejorar los índices de satisfacción de los usuarios. 3.2 Elevar los estándares de información de la Institución, e incorporar mecanismos y herramientas que permitan dotar de mayor transparencia las actuaciones de las empresas y el regulador.
4. Generar ambientes de trabajo acordes a los lineamientos ministeriales procurando un buen clima laboral y buscando mejorar la calidad de vida de los funcionarios.	4.1 Implementar las políticas de Desarrollo de Personas que se establezcan a nivel Ministerial. 4.2 Desarrollar acciones que permitan mantener o fortalecer, según corresponda, un adecuado clima organizacional.

#### **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 1° 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 **\$7.034.000.-** para un no funcionario, 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) **\$6.769.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.563.000.-**

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 las remuneraciones de carácter permanente, no podrán 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

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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: Artículo N° 40, 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.

Es altamente deseable poseer experiencia en ámbitos de gestión y administración y/o normativa en materia de servicios energéticos y/o de regulación económica, y/u otros mercados regulados en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en: diseño e implementación de modelos de gestión y/o de calidad y excelencia y/o resolución de conflictos.

Se valorará poseer, al menos, 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

### 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

##### 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.

\*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. 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.

## 2.4 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. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

#### C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

#### C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

#### C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

#### C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

## III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	389
<b>Presupuesto Anual</b>	\$ 14.494.813.000

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### Misión institucional

Supervigilar la adecuada operación de los productos y servicios energéticos del país en términos de seguridad y calidad; fiscalizando, en los distintos niveles del mercado, que las operaciones y el uso de estos recursos se den en condiciones de seguridad para las personas, en conformidad a la normativa vigente y resguardando los derechos de todos los actores.

#### Objetivos Estratégicos institucionales

1. Asegurar el correcto funcionamiento del sistema energético del país, en sus distintos niveles de operación, por medio de la fiscalización de las instalaciones

eléctricas, de gas y de combustibles líquidos, en base a las políticas y la normativa vigente en la materia, resguardando el uso eficiente y eficaz de los recursos fiscales, a través de la focalización en las áreas de operación donde la intervención de la SEC genera un mayor impacto en la seguridad de las personas.

2. Desarrollar y mantener actualizada la normativa técnica en el sector energético sujeto a la fiscalización de la SEC, a través de la generación de reglamentos y protocolos, que den cuenta de las variaciones y desarrollos que se presentan en el sector; y las definiciones del Ministerio de Energía, tendientes a dotar a los usuarios del sistema de productos y artefactos con mayor estándar de seguridad y mejor desempeño energético.
3. Fortalecer el proceso de autorizaciones a organismos e instaladores; y, la entrega de concesiones, tanto en los ámbitos de electricidad, gas y combustibles líquidos, con el objeto de que instaladores, usuarios y empresas accedan a un servicio de mejor calidad, mayor resolución y donde las responsabilidades y tiempos destinados a cada actor y etapa del proceso están adecuadamente determinados.
4. Promover el auto cuidado y el uso responsable de los servicios y productos energéticos que se comercializan en el país, fomentando la educación y el acceso a información relevante sobre derechos y deberes de las personas en materias de electricidad y combustibles; y la atención oportuna de los distintos tipos de requerimientos a través de nuestros canales de contacto.

#### **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 INTERNOS Y EXTERNOS**

#### **Clientes Internos**

Los principales clientes internos del/la Superintendente/a 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.

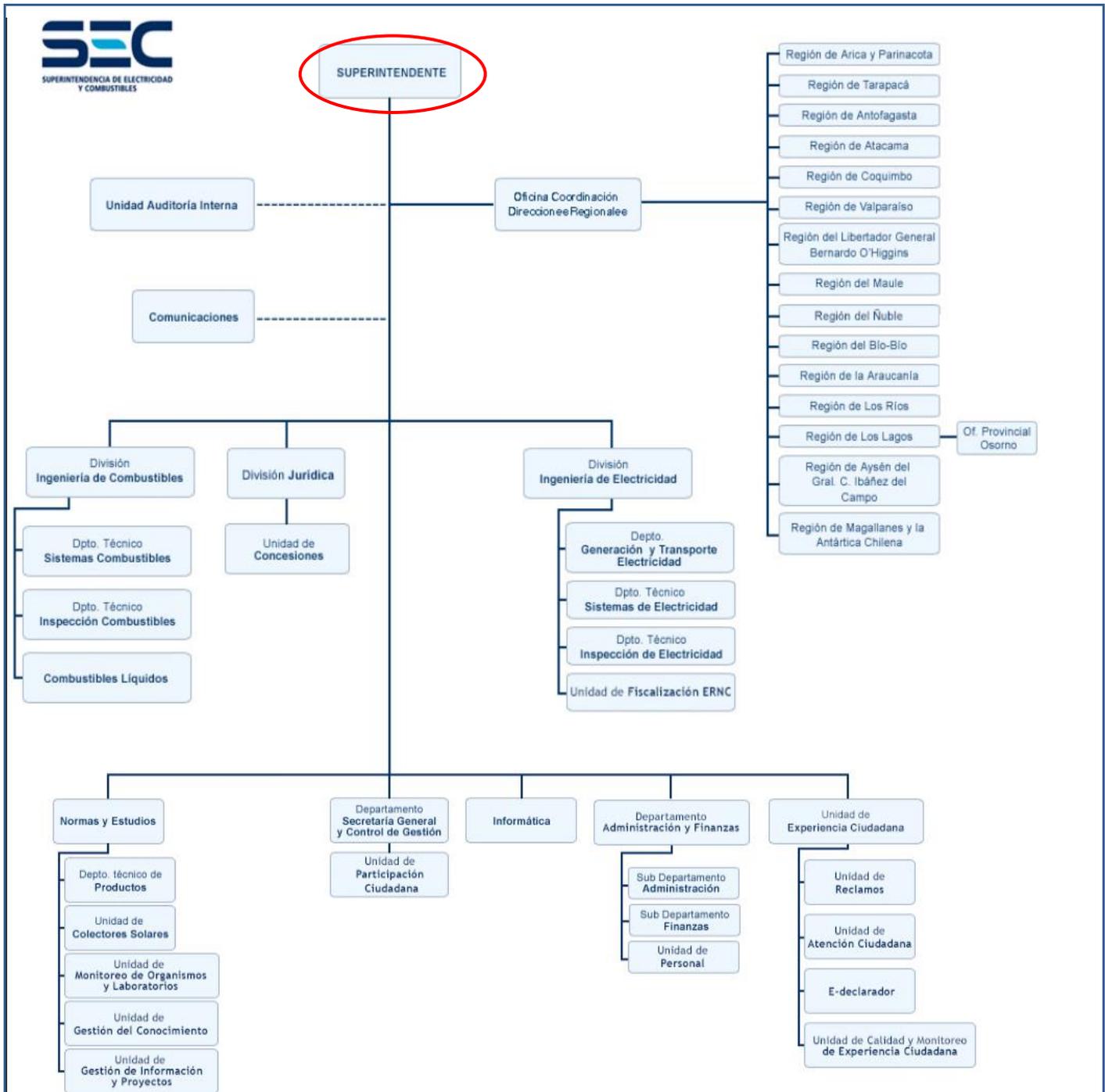
#### **Clientes Externos**

El /la Superintendente/a 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
  - Empresas de distribución de gas natural
  - Empresas de transportistas de gas natural
  - Empresas distribuidoras de gas de red
  - Empresas distribuidoras de gas licuado de petróleo
- Empresas distribuidoras y expendio a público de combustibles líquidos (estaciones de servicio)

- Puntos de venta al público de empresas distribuidoras de gas licuado petróleo
- Puntos de venta de gas licuado petróleo de terceros
- Entidades y organismos autorizados para cumplir funciones de certificación
  - Organismos de certificación área eléctrica para productos
  - Organismos de certificación área combustibles para productos
  - Laboratorios de ensayo área eléctrica para productos
  - Laboratorios de ensayo área combustibles para productos
  - Entidades de certificación de instalaciones interiores de gas
  - Organismos técnicos de inspección periódica y reparación de cilindros, tanques y válvulas de gas licuado petróleo.
- Empresas acreditadas en INN y autorizadas por SEC para certificaciones en combustibles.
- Empresas comercializadoras de artículos (eléctricos, gas y combustibles)
- Personas naturales (profesionales, técnicos y trabajadores especializados) que prestan servicios en las áreas de electricidad y gas.
  - Instaladores, inspectores y ayudantes electricidad y gas.

ORGANIGRAMA



**Cargos del servicio adscritos al sistema de ADP**

**Cargo Nivel I:**

Superintendente/a.

**Cargos Nivel II:**

Jefe/a División de Ingeniería Combustibles

Jefe/a División de Ingeniería Eléctrica

Jefe/a División Jurídica

Director/a Regional Arica y Parinacota

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