

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE ENERGIA
Superintendencia de Electricidad y Combustibles





Te damos la bienvenida al Balance de Gestión Integral, que reporta distintos componentes del desempeño operativo de los servicios públicos.

Podrás:

Conocer sus resultados de gestión de acuerdo con sus definiciones estratégicas.



Identificar, en la ejecución presupuestaria, los gastos operacionales, las transferencias de recursos públicos y los gastos en inversión.



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles

I.- Presentación de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles

II.- Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos

III. Funcionamiento de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE ENERGÍA
Marta Cabeza Vargas, superintendente de Electricidad y Combustibles	Diego Pardow, ministro de Energía Luis Felipe Ramos Barrera, subsecretario de Energía

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.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)

Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules.

Economía y Bienestar



Salud



Sociedad y desarrollo urbano



Administración del Estado



Educación y formación



Economía y bienestar: Acciones o medidas que impactan en el crecimiento económico y la productividad del país y/o en los ingresos de las personas.
Salud: Acciones o medidas que impactan en el cuidado de la salud física y mental de las personas.
Sociedad y desarrollo urbano: Medidas que inciden en favor de la integración social, el desarrollo urbano y/o acciones culturales.
Administración del Estado: Acciones o medidas que inciden en el funcionamiento del régimen político democrático, como el fortalecimiento de las instituciones, la seguridad, defensa, justicia y derechos humanos.
Educación y formación: Acciones o medidas en educación preescolar, escolar, universitaria, de formación técnica y/o programas de formación y capacitación que inciden en las trayectorias laborales.

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)

Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	Sí

Enfoque de Género: Medidas o acciones que reducen o superan las desigualdades de género para avanzar en los derechos de las mujeres y niñas y en su autonomía. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.
Cambio climático: Acciones o medidas que se estima que tienen incidencia en la mitigación y/o adaptación al cambio climático. Esta sección se hizo en base al Formulario A1.

Para el año 2024, el presupuesto de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles correspondió a un 12,7% del total del Ministerio de Energía.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.

(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.

(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles

Con el fin de identificar los principales logros en la gestión, para cada objetivo estratégico del Servicio se presenta una priorización de las acciones que se llevaron a cabo para dar cumplimiento a los desafíos enunciados por cada uno de ellos.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
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 y las usuarias del sistema de productos y artefactos con mayor estándar de seguridad y mejor desempeño energético.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Actualización de los Instructivos Técnicos de Generación Distribuida, con el fin de optimizar y simplificar los procedimientos de declaración, definir requisitos técnicos para plantas fotovoltaicas flotantes, establecer ajustes en sistemas de protección para equipos conectados en Baja y Media Tensión, y precisar las exigencias para instalaciones de almacenamiento de energía, entre otras mejoras.	

ACCIÓN 2
Actualización Pliego Técnico Normativo RIC N°15, que establece requisitos técnicos y de seguridad que deben cumplir las instalaciones de consumo eléctrico para la recarga de vehículos, reconociendo al vehículo eléctrico como recurso distribuido, permitiendo la inyección de energía desde la batería hacia el sistema de distribución, según lo establecido en la Ley de Almacenamiento y Electromovilidad

ACCIÓN 3
Establecimiento del procedimiento para la Declaración de Instalaciones de Hidrógeno, las cuales se encuentren dentro del ámbito de aplicación del DS N°13, de 2022, del Ministerio de Energía y cuyo objetivo es clarificar los requisitos y antecedentes que deben cumplir los propietarios de instalaciones de hidrógeno afectas a esta regulación.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
El crecimiento sostenido de las energías renovables, así como la expansión de la electromovilidad en Chile como alternativa de transporte sustentable, han planteado importantes desafíos institucionales, especialmente en lo referente a la exigencia de que el desarrollo de estas tecnologías sean seguras y de calidad. Es por esto la importancia de la actualización de los Instructivos Técnicos de Generación Distribuida y el Pliego Técnico Normativo RIC N°15, como parte de la estrategia institucional orientada al mejoramiento continuo de la normativa técnica. Como parte de este mismo proceso de fortalecimiento institucional y normativo, se estableció el Procedimiento para la Declaración de Instalaciones de Hidrógeno, contribuyendo al desarrollo de la industria del hidrógeno como combustible, en concordancia con la Política Energética Nacional, la Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde y en particular, el Plan de Acción de Hidrógeno verde 2023-2030.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

OBJETIVO ESTRATÉGICO

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 la ciudadanía.

ACCIÓN 1NUBE DE PALABRAS

Se realizaron un total de 17.424 fiscalizaciones directas, en los ámbitos de Electricidad, Combustibles, Productos y Sostenibilidad (instalaciones de generación distribuida para autoconsumo e infraestructura de recarga de vehículos eléctricos). De las cuales 5.810 correspondieron a fiscalizaciones en terreno, mientras que 11.614 fueron efectuadas por funcionarios de SEC de manera documental.



ACCIÓN 2

Se instruyó a las empresas eléctricas del segmento distribución la formulación e implementación de planes de acción, tendientes a prevenir o mitigar la ocurrencia de interrupciones de suministro eléctrico, producidas por condiciones atmosféricas en temporada otoño-invierno o de altas temperaturas. En total se instruyeron 892 planes, que ascienden a \$33.970 millones de pesos para su implementación.

ACCIÓN 3

Se verificó en 360 mil instalaciones de gas el cumplimiento normativo y las condiciones de seguridad necesarias para su operación, estas revisiones fueron realizadas mediante los organismos técnicos habilitados para tales efectos. De estas inspecciones, 284 mil correspondieron a procesos de inspección periódica y 76 mil a certificación de instalaciones nuevas e instalaciones modificadas.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

La Superintendencia ha mantenido el criterio de focalizar las fiscalizaciones en terreno en las áreas de mayor riesgo para las personas, realizando un análisis previo y utilizando herramientas tecnológicas a fin de identificarlas, de este modo, centrar el uso de los recursos públicos donde la acción directa es más necesaria e impacta efectivamente en la seguridad de las personas y sus bienes. Las instrucciones a las empresas eléctricas de distribución buscan evitar las interrupciones de suministro ante eventos climáticos extremos, los cuales se están presentando con mayor frecuencia en nuestro país. Finalmente, la importancia de las inspecciones periódicas de instalaciones a gas, radica en que muestran el estado de una instalación en el momento presente y las condiciones de seguridad en su operación, pudiendo calificarse con sello verde, amarillo o rojo; este último sello, por presentar condiciones de mayor riesgo y criticidad, puede implicar incluso la orden de corte del suministro.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

ACCIÓN 2

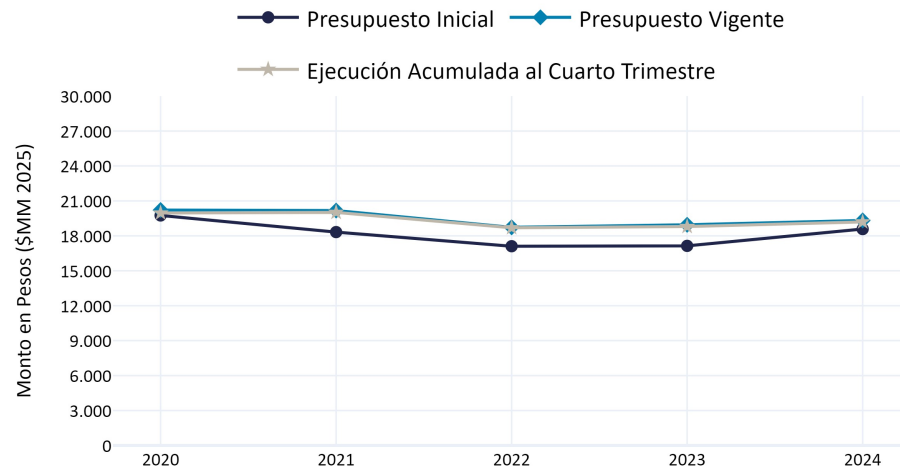
ACCIÓN 3

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Funcionamiento de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles

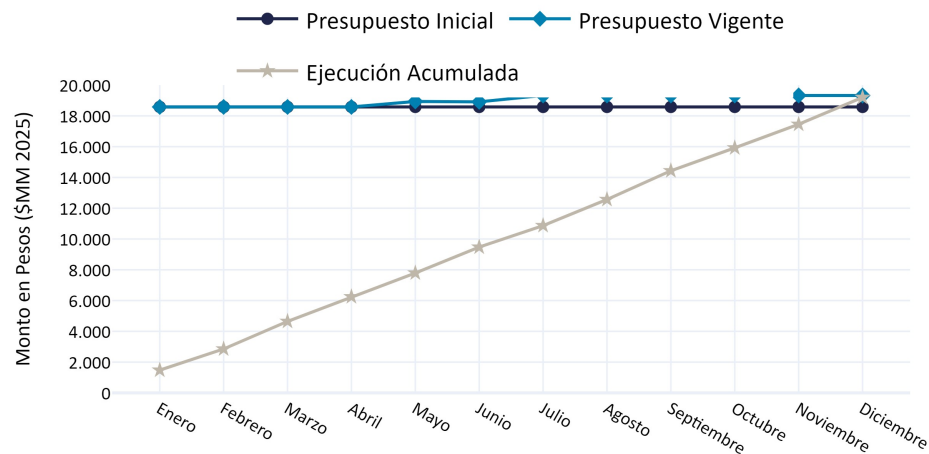
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



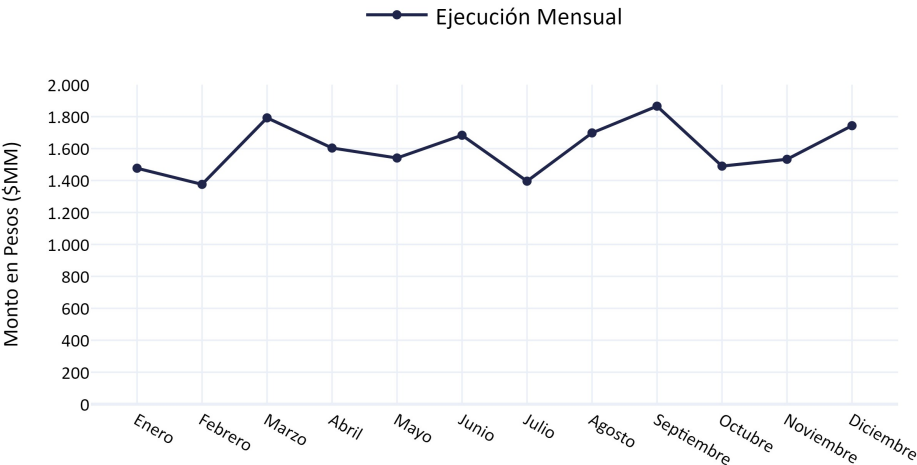
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación de recursos públicos.

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



¿Qué nos dice la trayectoria de la ejecución del presupuesto durante el año?
El punto de intersección entre la línea de ejecución acumulada y el presupuesto inicial indica el mes en que se comenzó a gastar por sobre lo planificado. Si no ocurre en todo el año, es porque se ejecutaron menos recursos que los asignados inicialmente.

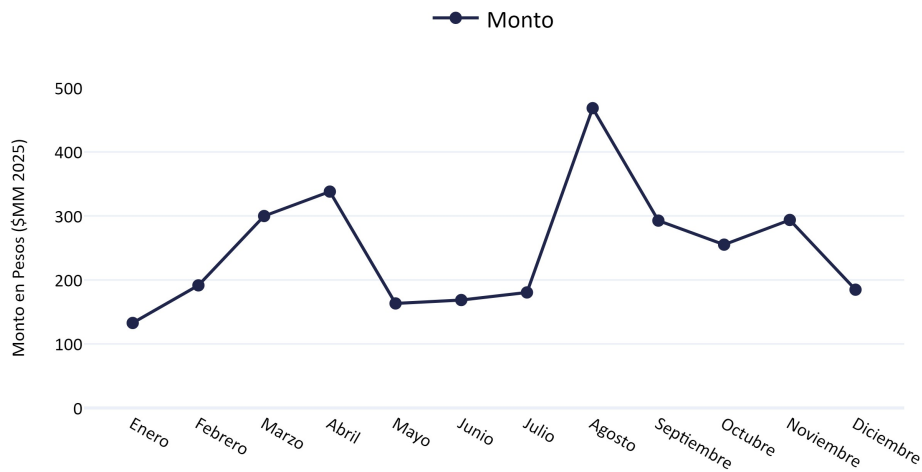
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



Si la trayectoria de la ejecución es plana, indica que fue similar durante el año, mientras que las oscilaciones son reflejo de una mayor ejecución de gasto en determinados meses.

III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024



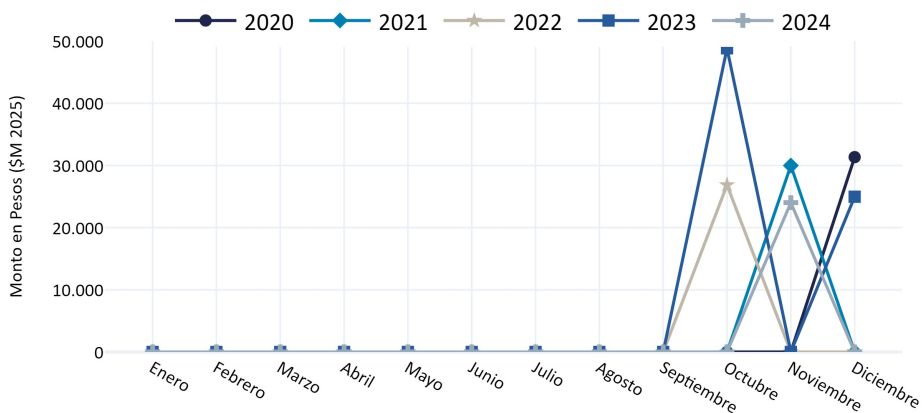
El gasto en bienes y servicios de soporte y administración,1 corresponde a los recursos que son utilizados para que la institución funcione durante el año.

La Superintendencia de Electricidad y Combustibles, ejecutó el 6,2% de su gasto en soporte en diciembre, ubicándose así en el 25% de las instituciones con menor ejecución en este mes.

Una mayor concentración del gasto en diciembre sugiere que éste no es de primera necesidad dentro del funcionamiento anual.

Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

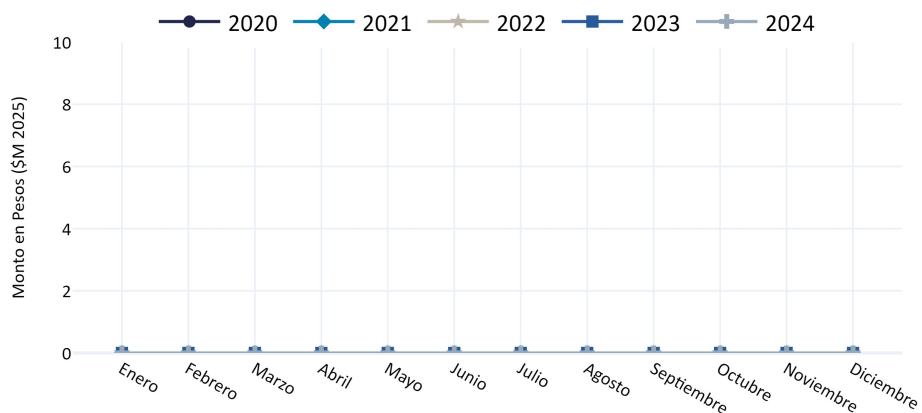
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



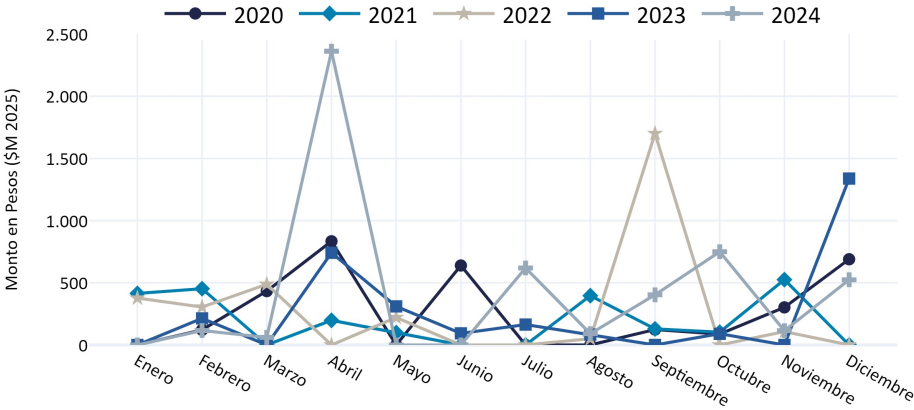
Para avanzar en transparencia fiscal, dentro del gasto en bienes y servicios de consumo, la Ley de Presupuestos 2024, en su artículo 14, establece la obligación de informar sobre gastos en estudios e investigaciones y difusión y publicidad.

Las publicaciones en transparencia activa obligan informar los gastos en representación, protocolo y ceremonial.

Gasto Devengado - Representación y Protocolo

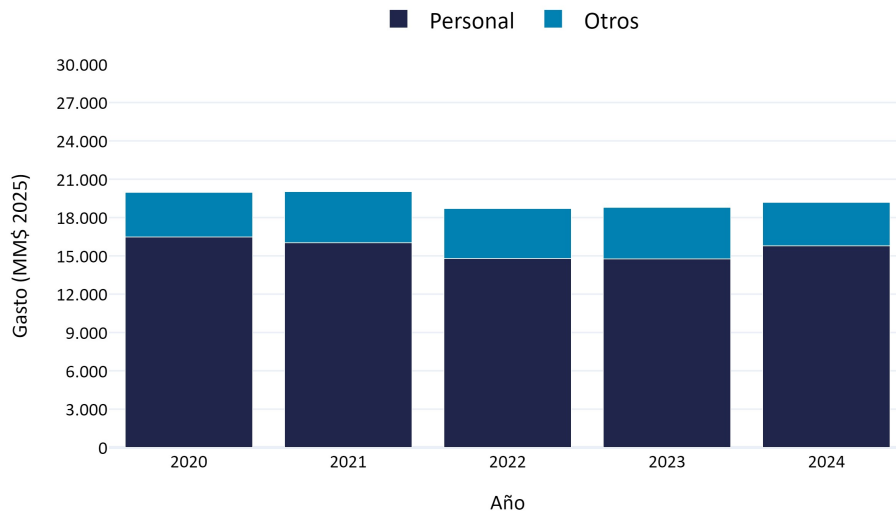


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles

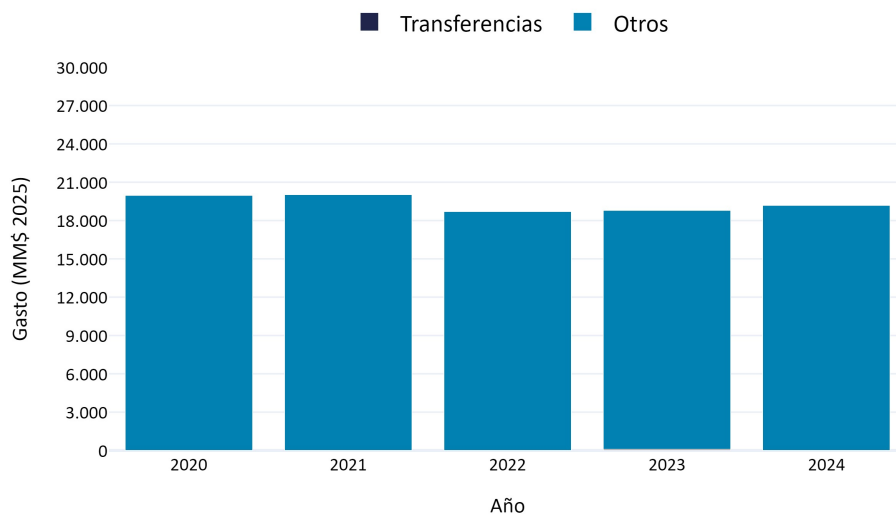


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos por el Estado, actuando como el principal canal operativo entre la administración pública y la ciudadanía.

* Se entiende por bienes y servicios de soporte y administración a los utilizados por los servicios públicos en la producción de bienes y servicios, pero que no son directamente entregados a la ciudadanía. En este caso, la línea del gráfico considera el subtítulo 22 (Bienes y servicios de consumo) y el subtítulo 29 (Adquisición de activos no financieros). Para este último, sólo se contabilizará los gastos para formación de capital y compra de activos físicos existentes, considerando exclusivamente los ítems 04 Mobiliario y Otros, 05 Máquinas y Equipos y 07 Programas Informáticos, con el fin de ser consistente con el "indicador de concentración del gasto subtítulos 22 y 29" del Programa de Mejoramiento de Gestión (PMG).

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles



¿Qué son las transferencias?
Son traspasos de recursos que se efectúan desde un organismo público a un receptor público o privado, para que lleve a cabo una actividad de utilidad pública o interés social.

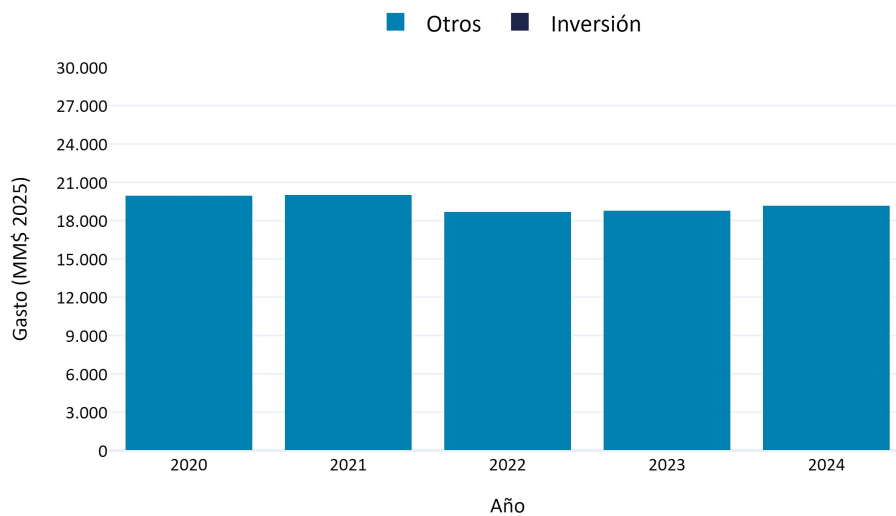
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

Las transferencias son uno de los principales tipos de gasto del Estado. En la Ley de Presupuestos del 2024, las transferencias corrientes representaron el 32,5% y las de capital el 7,8% del gasto total.

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles



¿Qué son las iniciativas de inversión?
Son los gastos para la ejecución de estudios básicos, proyectos y programas de inversión.

Para materializar este gasto, el Sistema Nacional de Inversiones de Chile (SNI) evalúa la rentabilidad social y económica para asignar recursos a aquellas iniciativas que generan mayor bienestar a la sociedad.

Algunos ejemplos de estas iniciativas son hospitales, escuelas, caminos, puentes, túneles, plantas de agua potable, etc.

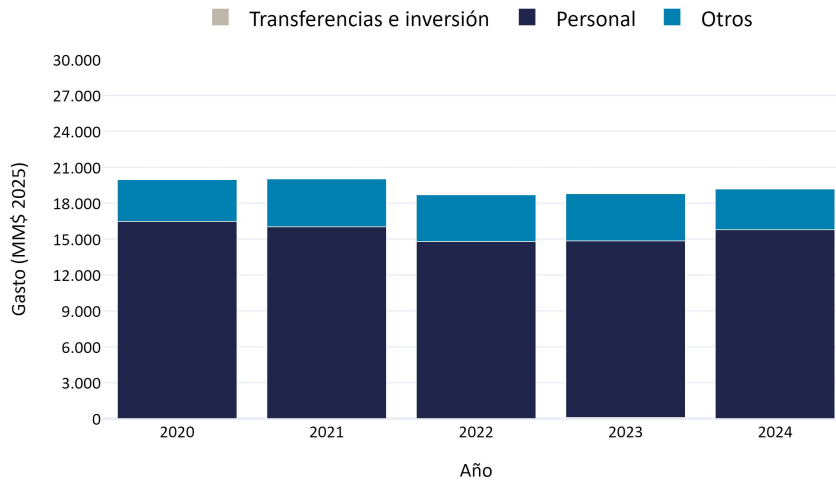
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

Composición del gasto: ¿cuál es relación entre lo que Estado gasta en personal y lo que destina a actividades de interés público o social e inversión?

La administración de los recursos públicos para satisfacer las necesidades de la población que habita en el territorio nacional es una de las principales funciones de quienes trabajan en el Estado.

El siguiente gráfico presenta, conjuntamente, la evolución del gasto en transferencias, inversión y personal durante los últimos cinco años. Si el segmento oscuro de la barra crece más rápido que el resto a través de los años significa que el gasto en personal va teniendo una mayor relevancia dentro del gasto total del servicio.

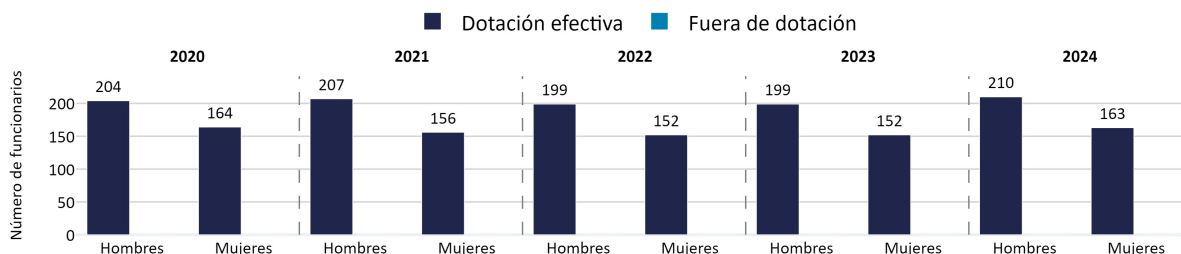
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles



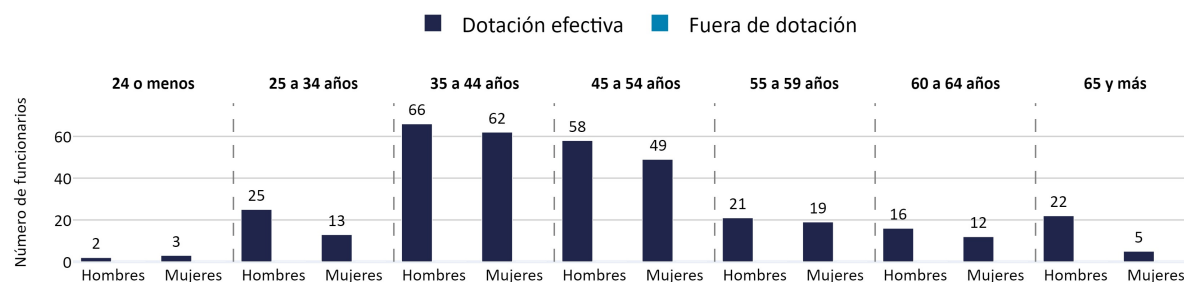
III 4.- Dotación

La caracterización del personal de la institución es una importante herramienta que entrega información para apoyar tanto el proceso de formulación presupuestaria como la elaboración de políticas orientadas al mejoramiento de la gestión y de las condiciones laborales de la dotación.

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



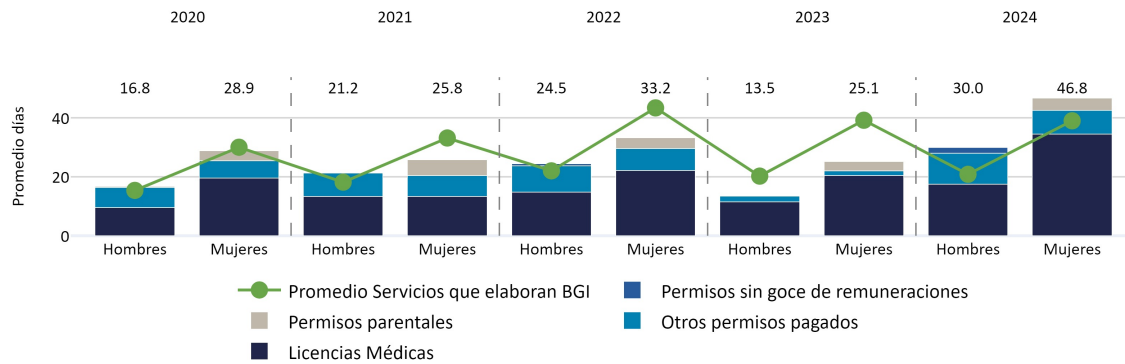
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



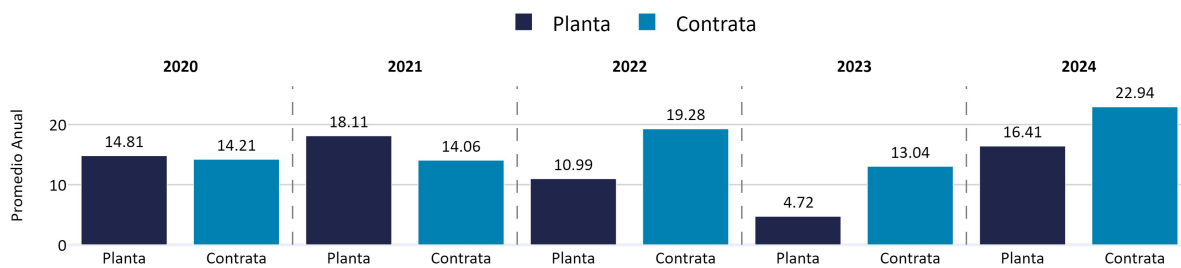
Evolución del ausentismo laboral

El ausentismo laboral, entendido como la sumatoria de días hábiles no trabajados por una persona que se pensaba que asistiría (OIT, 1991), puede afectar la productividad en el Estado. Por lo tanto, un elevado índice de ausentismo laboral implica una doble preocupación en el Gobierno Central. Por una parte, está la salud de los y las trabajadoras y por otra, el potencial efecto sobre la entrega de bienes y servicios a la ciudadanía.

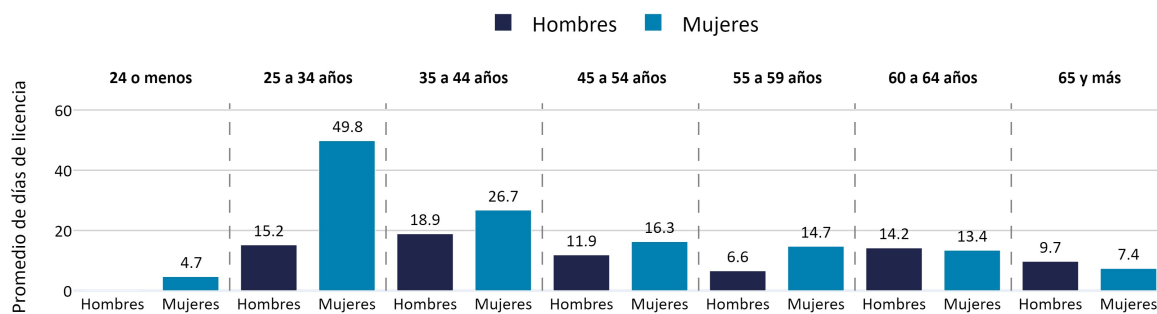
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



Promedio mensual de días no trabajados en el 2024, según género, tipo de dotación y rango etáreo



III 5.- Horas extraordinarias

Métricas generales

Se entiende por horas extraordinarias a las que exceden la jornada ordinaria de cargos de 44 horas de un trabajador del sector público, y por trabajo extraordinario nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas de un día y las 08:00 horas del día siguiente que no corresponda a un sistema de cargos o turnos. Además, se distinguen las horas realizadas durante días festivos y/o domingos.

En el año 2024, la proporción que representó el pago de horas extraordinarias promedio del Gobierno Central en relación con la renta bruta (de quienes recibieron pago de horas extraordinarias), es de 13,4%.

A continuación, se presenta un análisis de los pagos realizados en horas extraordinarias (HE) realizados en 2023 y 2024 que ascendieron a M\$ 12.891 y M\$ 11.268 respectivamente.

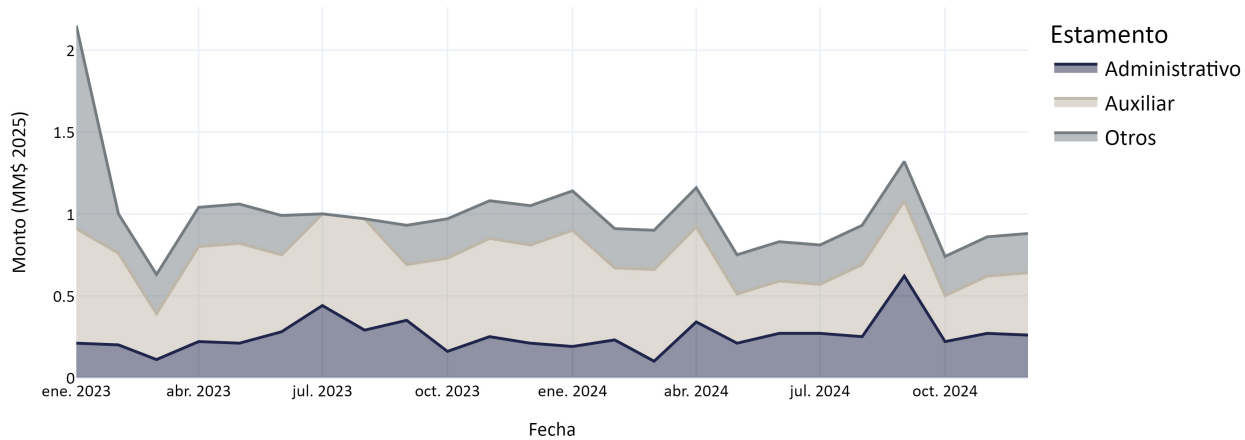
Distribución en el personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Porcentaje de funcionarios promedio que recibe pago por HE	1,4%	1,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 20 horas al mes	1,1%	1,1%
Porcentaje de funcionarios promedio con más de 40 horas al mes	0,6%	0,5%

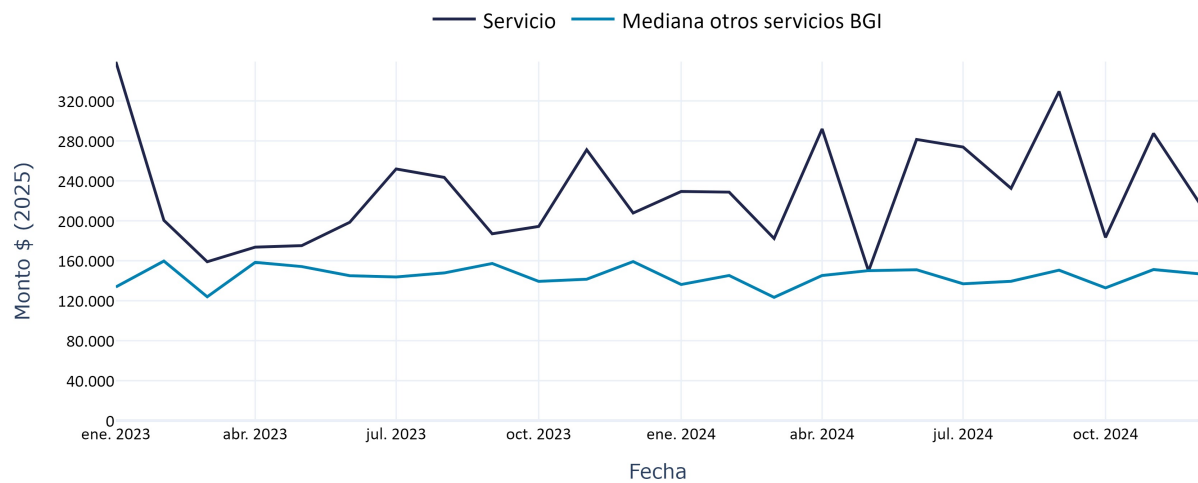
Pagos al personal de planta y contrata

VARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2024
Promedio de HE pagadas	41 horas	43 horas
Promedio pagado por trabajador	\$218.499	\$234.744
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con mayor renta bruta anual	0%	0%
Porcentaje del total anual de pagos en HE que recibe el 20% del personal con menor renta bruta anual	73%	74%
Porcentaje de la remuneración bruta anual del total de funcionarios que representa el total anual destinado a HE	15,2%	15,6%

Gasto en pagos de horas extraordinarias por estamento



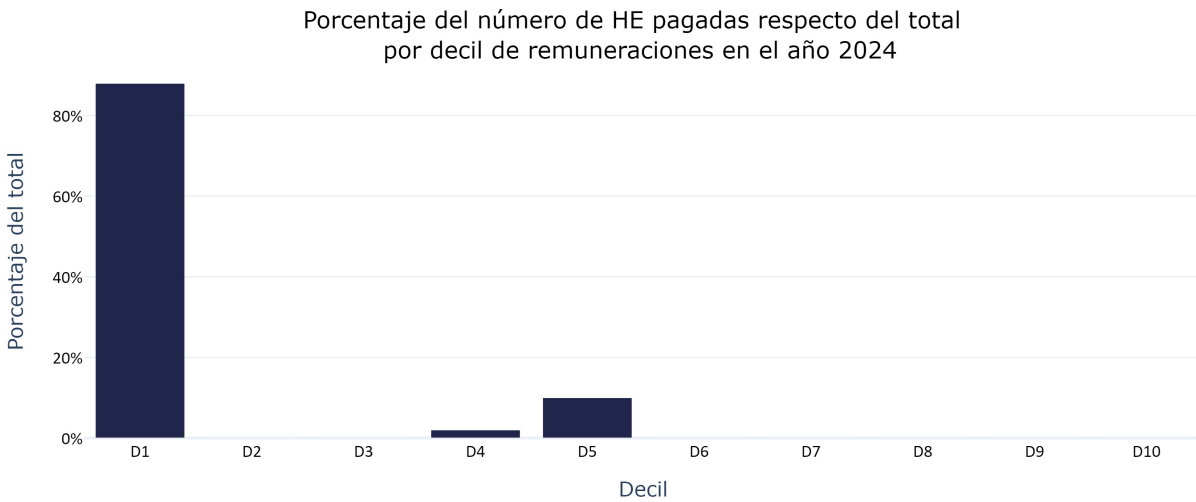
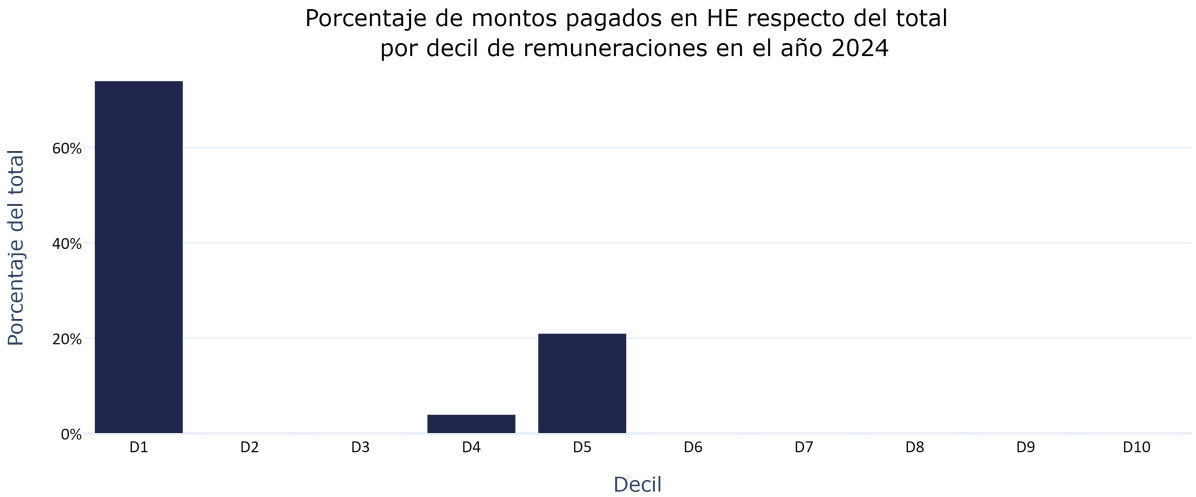
Comparación con otros servicios públicos



El gráfico anterior compara la evolución del monto pagado en horas extraordinarias per cápita del Servicio con la mediana de este monto para el resto de los servicios que elaboran BGI con el objetivo de tener un valor de referencia representativo.

Distribución dentro de la dotación

Los siguientes gráficos presentan la distribución según deciles de remuneración bruta dentro del Servicio.



En el año 2024, el decil de mayor ingreso (D10) realiza el 0% de las HE pagadas y recibe el 0% del pago en HE realizadas en el Servicio. Por otro lado, el decil de menor ingreso (D1) realiza el 88% de las HE pagadas y recibe el 74% del pago.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles

Dotación efectiva año 2024, por Estamento (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	70	42.94%	22	10.48%	92
Auxiliares	0	0%	3	1.43%	3
Directivos	7	4.29%	19	9.05%	26
Profesionales	35	21.47%	72	34.29%	107
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	51	31.29%	94	44.76%	145
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	163	100%	210	100%	373

Personal fuera de dotación año 2024 según función desempeñada (mujeres y hombres)

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	0	0%	1	7.14%	1
Auxiliares	2	25%	0	0%	2
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	0	0%	3	21.43%	3
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	6	75%	10	71.43%	16
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	8	100%	14	100%	22

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	13	11	18
(b) Total de ingresos a la contrata año t	16	15	24
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	81.25%	73.33%	75%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	13	11	18
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	13	11	18
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	100%	100%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	30	20	24
(b) Total dotación efectiva año t	351	351	373
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	8.55%	5.7%	6.43%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	1	3
Funcionarios fallecidos año t	0	1	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	6	5	3
Otros retiros voluntarios año t	23	10	14
Funcionarios retirados por otras causales año t	1	3	4
Total de ceses o retiros	30	20	24

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	24	15	18
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	30	20	24
Porcentaje de recuperación (a/b)	80%	75%	75%

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	51	49	49
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	130	284	274
(b) Total Dotación Efectiva año t	351	351	373
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	37.04%	80.91%	73.46%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) Σ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	944	109737	212480
(b) Total de participantes capacitados año t	130	411	640
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	7.26%	267%	332%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	0	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	9	20	29
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0%	0%	0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	3	12	5
(b) Total Dotación Efectiva año t	351	351	373
Porcentaje de becados (a/b)	0.85%	3.42%	1.34%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	304	307	315
Lista 2	5	3	7
Lista 3	2	3	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	311	313	322
(b) Total Dotación Efectiva año t	351	351	373
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	88.6%	89.17%	86.33%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)		No	No

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

VARIABLES	2022	2023	2024
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)		Sí	Sí

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	3	2	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	16	15	24
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	18.75%	13.33%	0%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	3	2	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	3	2	2
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	100%	100%	0%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	3	2	1
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	3	2	2
Porcentaje (a/b)	100%	100%	50%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Cambiar la regulación de distribución y estándar térmico, haciéndolo adecuado para la salud y la calidad de vida de las personas, apuntando al acceso y la calidad de la energía como un derecho, tanto en las viviendas existentes como en las que se construirán.	En implementación
Impulsar el proyecto de ley que declara la leña como combustible y una política orientada al uso responsable de leña calificada, incorporando la cadena productiva.	Terminado
Profundizar y recalibrar aspectos de la Estrategia Nacional de Hidrógeno Verde. (Impulsar el desarrollo de la industria)	Terminado
Terminar el periodo de gobierno con 500 MW (ERNC) instalados de generación distribuida residencial, considerando sistemas unitarios y comunitarios, fomentando cooperativas y empresas energéticas regionales con foco en un desarrollo económico local y sustentable.	Terminado
Trabajar en el programa Mujer Futura para promover la participación y capacitación femenina en el sector	En implementación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles

Este servicio no reporta información en esta materia.

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles

MEDIDA	RESULTADO
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Se realizó capacitación que permite a la comisión de género institucional y a la persona encargada género contar con las herramientas y conocimientos necesarios para facilitar el proceso de transversalización de género dentro de la institución.
Políticas y/o Programas públicos elaborados por el Servicio con perspectiva de género.	Se realizaron 2 charlas por semestre a grupo de estudiantes mujeres de escuelas técnicas, ligadas a carreras del área de la energía, para promover un mayor conocimiento del sector y la posibilidad de seguir ligadas a este. Lo anterior permite a mediano y largo plazo aportar, desde nuestro ámbito de acción, a minimizar las brechas de participación en un área tan masculinizada, como es el de Energía
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se elaboró el texto Memoria "Huella de Género SEC", documento donde se releven los avances y acciones realizadas por la Institución en esta materia, destacando los logros alcanzados y desafíos que deberemos afrontar como institución

Iniciativas

Este servicio no reporta información en la materia.

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles

SECCIÓN	DETALLE	ENLACE
Identificación de la institución (formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2024 y escoger el ministerio y servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35869.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2024, y escoger la partida presupuestaria requerida, ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central; y iii) Portal Presupuesto Abierto, donde se presenta información detallada sobre los recursos asignados y su ejecución mensual a nivel transaccional.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15145-35869.html#ley_programa https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos https://presupuestoabierto.gob.cl
Indicadores de Desempeño 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2024	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35869.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe preliminar de cumplimiento de los compromisos de los programas/instituciones evaluadas		
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2024	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html
Empleo Público Gobierno Central	Se presenta la ficha descriptiva, dashboard, tablas y diccionario de datos, etc. relacionados al personal civil disponible, de la dotación y fuera de ésta en el Gobierno Central. La temporalidad es anual y con corte trimestral.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-26227.html
Glosario	Se explican los conceptos que se utilizan en el lenguaje de la política fiscal relacionados con la asignación y uso eficiente de los recursos públicos.	https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-36568.html

