

**DIRECTOR/A NACIONAL  
SERVICIO NACIONAL DE GEOLOGÍA Y MINERÍA - SERNAGEOMIN  
MINISTERIO DE MINERÍA  
I NIVEL JERARQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

El/la Director/a Nacional de SERNAGEOMIN, deberá velar por la gestión eficiente de los recursos y procesos de la institución, con el propósito de entregar oportunamente asistencia, información, servicios, productos mineros y geológicos con el fin de satisfacer las demandas de la comunidad, instituciones del Estado, empresas públicas y privadas, así como de los entes que participan en el sector minero y en el quehacer geológico, contribuyendo al desarrollo del país en un entorno social, económico y ambientalmente sustentable.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-12-2018

\*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, modificado por la ley N° 20.955.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Geología y Minería es el organismo técnico responsable de generar, mantener y difundir información de geología básica y de recursos y peligros geológicos del territorio nacional, para el bienestar de la comunidad y al servicio del país, y de regular y fiscalizar el cumplimiento de normativas mineras en materia de seguridad, propiedad y planes de cierre, para contribuir al desarrollo de la minería nacional; y, fue creado mediante el Decreto Ley N° 3.525 del 26 de noviembre del año 1980, como sucesor legal del Servicio de Minas del Estado y del Instituto de Investigaciones Geológicas.

Sus funciones y atribuciones en las distintas áreas operativas están establecidas en los siguientes cuerpos legales y reglamentarios:

Código de Minería, Ley 18.248 de 1983;

Ley N°20.551, sobre Cierre de Faenas e Instalaciones Mineras;

Ley N°18097, sobre Concesiones Mineras;

Ley N°9657, sobre Concesiones de Energía Geotérmica;

Reglamento de Seguridad Minera, (Decreto Supremo N° 72, de 1985, cuyo texto refundido, sistematizado y coordinado fue fijado por el Artículo Quinto, del Decreto Supremo N° 132 de 2004, ambos del Ministerio de Minería);

Decreto Supremo N° 248 de 2006, del Ministerio de Minería, Reglamento de Construcción y Operación de Tranques de Relaves;

Ley 19.300 de Bases del Medio Ambiente y su Reglamento de 1994.

Nuestra misión: "Ejecutar, descentralizadamente, políticas destinadas a la regulación y fiscalización de una minería segura, sustentable, competitiva e inclusiva, y a la generación de información geológica sobre el territorio nacional, para entregar asistencia técnica geológica, garantizando la seguridad de la población, mediante un equipo especializado".

Entre los Objetivos Estratégicos institucionales, se encuentran:

Modernizar la acción fiscalizadora en seguridad minera, para fortalecer la seguridad de los trabajadores y disminuir la accidentabilidad en la industria extractiva minera, según la normativa vigente.

Revisar e implementar nuevos procesos administrativos de revisión de proyectos de explotación y/o plantas de tratamiento de minerales, depósitos de relaves, permisos sectoriales y de cierre de instalaciones/faenas mineras, mediante generación, actualización y difusión de guías metodológicas, así como con la implementación de nuevos procedimientos administrativos y herramientas tecnológicas.

Mantener, actualizar y entregar de acuerdo al procedimiento dispuesto en el Código de Minería, información técnica, de manera correcta y oportuna para el proceso de constitución de concesiones mineras de exploración y explotación, y para fines del catastro y registro de concesiones geotérmicas de exploración y explotación.

Potenciar el monitoreo y el conocimiento de la actividad volcánica del territorio nacional, para contribuir a la reducción del riesgo asociado a la actividad volcánica, así como aumentar la cobertura del Servicio en conocimiento y apoyo técnico en materias de peligros geológicos.

Generar, mantener y difundir conocimiento geológico general, con el fin de promover la inversión exploratoria y satisfacer requerimientos de información para el desarrollo regional y de sectores específicos.

Los Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios) del Servicio son: Revisión de

permisos sectoriales asociados a la explotación minera (método explotación, depósito relaves, plan de cierre, pronunciamientos en el marco Evaluación Ambiental de la Ley 19.300), la Fiscalización en materia seguridad minera y cierre faenas; Asistencia técnica en temas geológicos; Formación y capacitación; Publicaciones.

Entre los clientes del Servicio se encuentran: El Ministerio de Minería, Autoridades de Gobierno, Contraloría General de la República, Congreso y Tribunales de Justicia; Asociaciones gremiales ligadas a la minería; Empresas de exploración y explotación minera, hídrica y energética, así como potenciales inversionistas en estos rubros; Empresas mandantes y contratistas del sector minero; Trabajadores del sector minero; Empresas y profesionales del sector construcción que desarrollan actividades de construcción; Investigadores, centros universitarios, docentes y estudiantes del área minera, ambiental, geológica, ingeniería, y carreas de dicha línea; Organismos técnicos y de cooperación internacional que desarrollan actividades mineras y geológicas; Peritos Mensuradores; Empresas y Profesionales que desarrollan actividades relacionadas con residuos y tratamiento de aguas; entre otros.

El Servicio tiene presencia en todo el país, a través de las siguientes unidades:

Dirección Regional de Arica y Parinacota  
 Dirección Regional de Tarapacá  
 Dirección Regional de Antofagasta  
 Dirección Regional de Atacama  
 Dirección Regional de Coquimbo  
 Dirección Regional Zona Central  
 Dirección Regional de O'Higgins  
 Dirección Regional de Maule  
 Dirección Regional Zona Sur  
 Dirección Regional de Los Ríos  
 Dirección Regional de Magallanes  
 Observatorio Volcanológico de los Andes del Sur, Región de la Araucanía  
 Oficina Técnica de Puerto Varas  
 Observatorio Volcanológico de la Patagonia  
 Observatorio volcanológico del Altiplano Puna

Por otra parte, en el plan de acción 2018-2021 del Ministerio de Minería, se establece que el propósito central de la cartera es aspirar a una minería virtuosa, sostenible e inclusiva, replanteando el rol que esta actividad tiene como un eje clave en el desarrollo de nuestro país, donde la innovación, la productividad y la legitimidad social son fundamentales.

En este contexto, el SERNAGEOMIN juega un rol clave en varios ámbitos relacionados con el quehacer del sector a través de las actividades y funciones que ejecuta vía sus dos Subdirecciones: Minería y Geología.

**2.2  
 DESAFÍOS  
 GUBERNAMENTALES  
 ACTUALES PARA EL  
 SERVICIO\***

Algunas de las prioridades y/o lineamientos definidos por el gobierno, a través del Ministerio de Minería, para la institución, son la de "promover la actividad minera, palanca fundamental del desarrollo del país"; mejorar los tiempos de tramitación de los permisos que necesita la pequeña, mediana y gran minería; desarrollar la acción fiscalizadora para fortalecer la seguridad de los trabajadores y disminuir la accidentabilidad; reducir la incertidumbre regulatoria, mediante reglas claras y estables (normativa asociada a cierre de faenas y reglamento de seguridad minera); desarrollar una minería ambientalmente sustentable e inclusiva socialmente; entre otras.

**2.3  
CONTEXTO EXTERNO  
DEL SERVICIO**

El Servicio Nacional de Geología y Minería se vincula con el Ejecutivo por intermedio del Ministerio de Minería, siendo el asesor técnico especializado de dicho Ministerio en materias relacionadas con la geología y minería y desempeñar las funciones que le señale el DL 325/1980.

La institución a nivel externo se relaciona con organismo tales como:

Órganos públicos relacionados con la revisión o pronunciamientos relativos a proyectos de infraestructura minera, como tales como el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA) en proceso de evaluación ambiental, Superintendencia Medio Ambiente en procesos de fiscalización, Ministerio de Vivienda y Urbanismo en materias de ordenamiento territorial, Ministerio de Obras Públicas en temas de información para definir o evaluar infraestructura pública, entre otros servicios.

Autoridades gubernamentales nacionales y regionales, relacionadas con el quehacer minero y geológico, tales como el Ministerio de Minería, Comisión Chilena del Cobre (COCHILCO), Comisión Chilena de Energía Nuclear (CCHEN) y Centro de Investigación Minera Metalúrgica (CIMM), Corporación del Cobre (CODELCO), Empresa Nacional de Minería (ENAMI) y Empresa Nacional del Petróleo (ENAP).

Asociaciones gremiales de empresarios y trabajadores del sector minero.

Empresas de exploración y explotación minera, potenciales inversionistas mineros, así como con empresas mandantes y contratistas del sector minero.

Empresas, profesionales y trabajadores del sector público y privado que desarrollan actividades de construcción, ordenamientos territoriales y similares.

Profesionales, técnicos, investigadores, docentes y estudiantes del área geológica, minera, ambiental, de ordenamiento territorial y carreras similares.

Organismos técnicos y de cooperación internacional que desarrollan actividades geológicas y mineras en el marco de los acuerdos internacionales de gobierno.

**2.4  
CONTEXTO INTERNO  
DEL SERVICIO\***

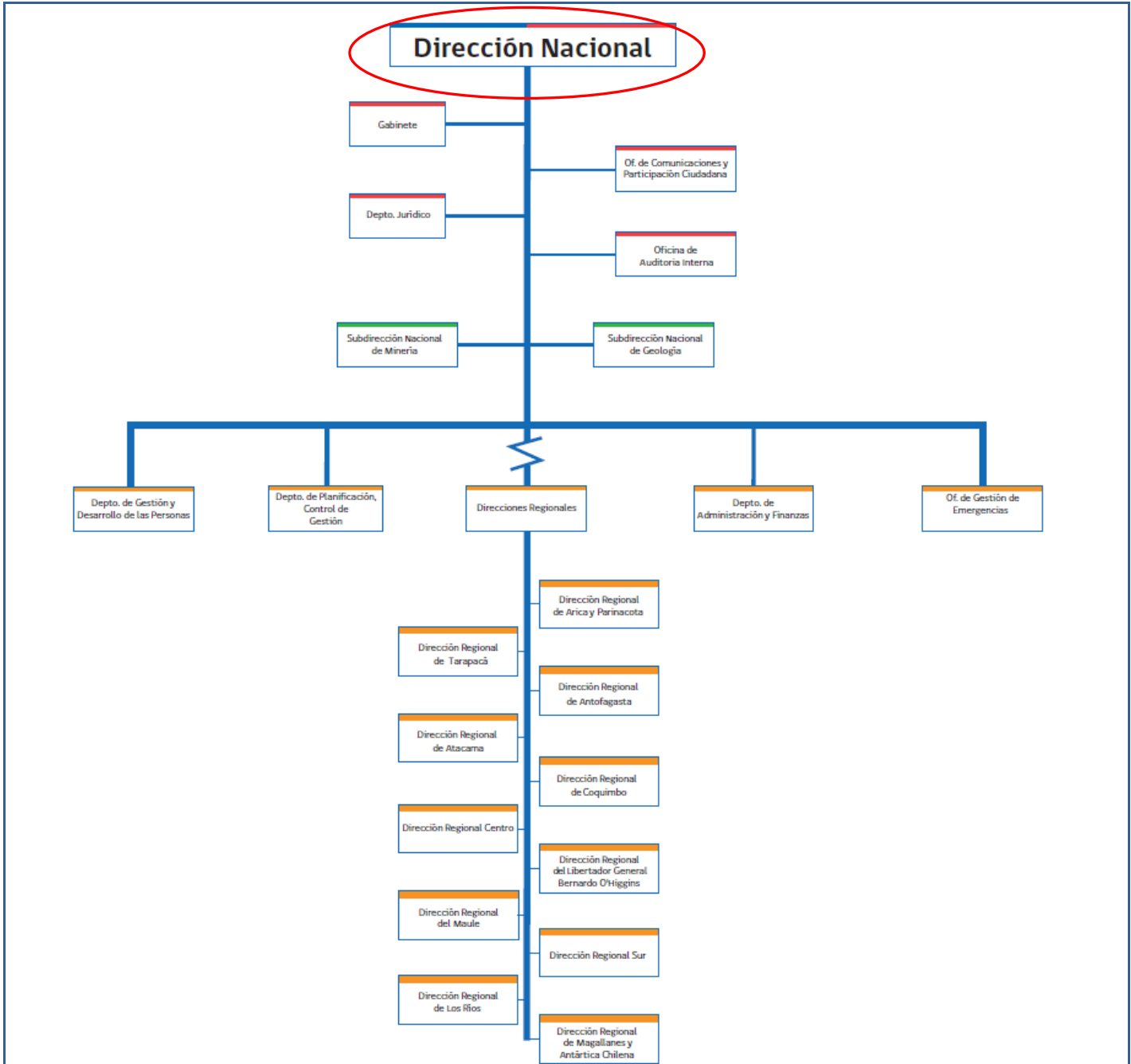
El Servicio se encuentra en un proceso de reestructuración organizacional, definiendo funciones prioritarias y perfiles de cargos por competencias.

Por otra parte, si bien existe un aumento presupuestario marginal para algunos programas, como seguridad minera o para la red de vigilancia volcánica, producto del instructivo presidencial de austeridad se debe propender a un eficiente control del gasto interno, incluyendo en ello restricciones presupuestarias.

Asimismo, existen encomendaciones en materias de alerta a la ciudadanía, siendo parte de la Mesa de Emergencias, junto a Onemi y el Servicio Sismológico de Chile.

Cabe indicar que el Servicio cuenta con una Asociación Nacional de Funcionarios AFUSER, con Directiva Nacional y Regional, y el 90% de los funcionarios se encuentra asociado.

2.5  
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el Director del Servicio Nacional de Geología y Minería son:

- **Subdirector/a Nacional de Geología:** Es el encargado de la Subdirección de Geología del Servicio, tendiendo a su cargo el desarrollo y coordinación de las diferentes direcciones y unidades propias de dicha Subdirección; debe planificar las actividades anuales de la subdirección, resguardar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y las metas comprometidas y el uso eficiente y eficaz de los recursos.

- **Subdirector/a Nacional de Minería.** Es el encargado de la Subdirección de minería y de capacitación del Servicio; debe planificar las actividades anuales de la subdirección, resguardar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y las metas comprometidas y el uso eficiente y eficaz de los recursos.
- **Jefe/a Depto. Planificación, Control de Gestión y Estudios:** Es el responsable de organizar y controlar las actividades del Servicio, en términos del cumplimiento de los objetivos estratégicos y las metas comprometidas. Apoya directamente a la DN en el control de la gestión.
- **Jefe/a Depto. Administración y Finanzas:** Es el responsable de los aspectos operativos y de la ejecución presupuestaria del Servicio; debe cautelar la correcta aplicación de la normativa de la administración pública en términos financieros y presupuestarios y además facilitar a los distintos departamentos y unidades la ejecución oportuna de las actividades con relación al presupuesto; debe mantener actualizada la ejecución del presupuesto.
- **Jefe/a Depto. Jurídico:** Es responsable de la aplicación de las leyes, reglamentos y normativas que rigen a la administración pública y asesor directo del DN.
- **Jefe/a Depto. De Gestión y Desarrollo de las Personas:** Es el responsable de la gestión de las personas y debe velar por un clima laboral adecuado.
- **Jefe/a Oficina de Auditoría Interna:** Es el responsable de asegurar el adecuado funcionamiento del sistema de control interno, cautelando el cumplimiento de los fines encomendados al Servicio y la eficiencia de la gestión institucional.
- **Jefe/a Oficina de Comunicaciones y Participación Ciudadana:** Responsable de la actividad de comunicación interna y externa del Servicio.
- **Jefe/a Oficina de Gestión de Emergencia y Prevención de Riesgos:** Responsable de coordinar a todas las unidades del Servicio en materia de emergencia y prevención de riesgos.
- **Jefe Oficina Tecnologías de la Información:** Responsable de gestionar recursos técnicos, humanos y económicos relacionados con la implementación de las tecnologías de la información que permitan el mejoramiento de la gestión institucional.
- **Directores/as Regionales:** Representan al DN en la región respectiva; deben coordinarse con los Subdirectores de Geología y Minería en los temas específicos que requieren ser atendidos por el Servicio.

Además supervisa a una Secretaría de Dirección y un conductor.

\*Centro de Capacitación fue traspasado a la Subdirección de Minería.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN\***

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	636
<b>Dotación de Planta</b>	16
<b>Dotación a Contrata</b>	620
<b>Personal a Honorarios</b>	52

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 28.612.441.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$ 1.275.130.000.-

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

SERNAGEOMIN, cuenta con presencia en todas las regiones, a nivel nacional, ya sea través de una Dirección Regional, Oficina Técnica u Observatorio Volcanológico.

## 2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos del Servicio Nacional de Geología y Minería adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

I nivel jerárquico:

Director/a Nacional del Servicio Nacional de Geología y Minería.

II nivel jerárquico:

- Subdirector/a Nacional de Geología.
- Subdirector/a Nacional de Minería.

## III. PROPÓSITO DEL CARGO

### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director Nacional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Evaluar permanentemente la eficacia de la normativa legal y reglamentaria aplicable en materia minera y de gestión ambiental, así como la programación y ejecución de los planes y procesos de fiscalización en dichas materias.
2. Velar por la eficiencia y eficacia en los procesos administrativos internos, especialmente en el cumplimiento de los plazos para el pronunciamiento del Servicio en los distintos permisos sectoriales sometidos a su conocimiento.
3. Asesorar al Ministro/a de Minería y a otras autoridades gubernamentales del sector, respecto a la aplicación o modificación de la normativa legal vinculada a las funciones y organización del Servicio, así como sobre los planes y programas de desarrollo estratégico de seguridad minera y medioambiental minera que éste desarrolla.
4. Velar por el cumplimiento de la normativa vigente, en relación a la constitución de concesiones mineras de exploración y de explotación.
5. Procurar que la institución cuente con los recursos, planes y programas que permitan generar información tendiente a conocer fenómenos geológicos naturales que signifiquen riesgo para la población, así como a que existan procesos administrativos eficientes capaces de entregar asistencia técnica en estas materias a otros órganos civiles como públicos.
6. Fomentar institucionalmente las actividades destinadas a elaborar, publicar y difundir mapas y documentos de geología básica, recursos minerales, geoambientales y de peligros geológicos, con información relevante para empresas que desarrollan actividades de exploración y explotación minera, potenciales inversionistas, y para identificar aquellas situaciones que puedan afectar la vida del ser humano y su entorno.
7. Promover lineamientos destinados a la formación y capacitación de los funcionarios del Servicio como de los trabajadores del sector minero, en materias de prevención de riesgos a través del Centro de Capacitación Minero.
8. Velar por la permanente realización de convenios especiales, con entidades estatales o privadas, para la ejecución de los estudios, investigaciones y trabajos que dentro de sus objetivos se encomienden o soliciten al Servicio.

Las siguientes son las atribuciones entregadas por ley al Director de Sernageomin:

1. Dirigir, organizar, planificar, coordinar y supervigilar el funcionamiento del Servicio.
2. Proponer al Ministro de Minería, los planes y programas anuales y a mediano plazo del Servicio y administrar los recursos que le sean otorgados.
3. Confeccionar una memoria y balance anuales de las actividades desarrolladas

- por el Servicio y presentarlos para su aprobación al Ministro de Minería.
4. Asesorar e informar al Ministro de Minería, en los asuntos propios de la competencia del Servicio.
  5. Ejecutar los actos y celebrar los contratos de cualquier naturaleza necesarios para el cumplimiento de los fines específicos del Servicio.
  6. Convocar a propuestas públicas y aceptarlas o rechazarlas de acuerdo a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
  7. Celebrar con entidades estatales o particulares convenios especiales para la ejecución de los estudios, investigaciones y trabajos que dentro de sus objetivos se encomienden o soliciten al Servicio.
  8. Administrar los bienes del Servicio.
  9. Delegar en uno o más funcionarios de las plantas directivas, profesional o técnica del Servicio parte de sus facultades y atribuciones.
  10. Proponer anualmente, por intermedio del Ministerio de Minería, el Presupuesto de Entradas y Gastos del Servicio.
  11. Dictar las resoluciones generales y particulares que fueren necesarias para el ejercicio de sus atribuciones.

**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Propender a la modernización del Servicio a través de modificaciones normativas, reglamentarias y administrativas.	1.1 Evaluar y perfeccionar la normativa reglamentaria y legal aplicable en materia de seguridad minera, cierre de faenas mineras, depósitos de relaves, concesiones mineras, información y servicios geológicos, así como otras materias sectoriales propias del Servicio. 1.2 Evaluar y generar una nueva estructura organizacional que apunte a la mejora de los procesos administrativos relativos a revisión de permisos sectoriales, materias de seguridad minera, como de riesgos geológicos. 1.3 Evaluar y proponer al Ministro de Minería, normativa relativa a la separación del Servicio en dos órganos independientes, uno enfocado en Minería y otro en materias de Geología.
2. Velar porque los procesos administrativos internos tengan por objeto una efectiva gestión de las tareas que la Ley y los reglamentos le asignan.	2.1 Evaluar y generar nuevos procesos administrativos cuya finalidad consista en una optimización de tiempos, recursos públicos y gestión de personas en materias relativas a la revisión de permisos sectoriales, materia de seguridad minera, procesos sancionatorios y riesgos geológicos. 2.2 Generar e implementar políticas que vinculen y comuniquen las tareas y productos generados en materia de geología con el sector público y la sociedad civil.
3. Velar por la oportuna asistencia técnica y de alerta, mediante un eficaz sistema de monitoreo volcanológico y de peligros geológicos.	3.1 Ampliar el universo de volcanes monitoreados por la Red Nacional de Vigilancia Volcánica. 3.2 Incrementar las actividades del Servicio en otras materias de emergencias y peligros geológicos, a través de convenios y financiamiento de otras instituciones públicas y privadas.



<p>4. Implementar un modelo de gestión de personas enfocado en mejorar el ambiente laboral de los funcionarios, para contribuir al logro de los compromisos de la organización.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar un plan estratégico de gestión de personas, cumpliendo con los compromisos establecidos por el Servicio en relación al instructivo presidencial sobre buenas prácticas laborales.</p> <p>4.2 Evaluar e implementar un modelo de bandas salariales que resguarde la equidad interna de los funcionarios del Servicio en materia de remuneraciones.</p> <p>4.3 Realizar el diagnóstico, diseñar e implementar una política de mejora del clima laboral al interior del Servicio.</p>
---	---

## 5 CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal con la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos institucionales; facilitando además, el acceso a la información pública.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO <sup>1</sup>

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de las personas y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>            Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.            Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>            Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y/o evaluación de proyectos de explotación de recursos naturales y/o del sector productivo minero y/o geológico o áreas afines.             Adicionalmente, se valorará experiencia en normativa administrativa, ambiental y minera, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.             Deseable poseer experiencia en cargos de jefatura, dirección y/o gerencia, de al menos 3 años en organizaciones públicas o privadas.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>            Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.             Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>            Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.             Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>            Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>            Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.             Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>            Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## 6 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	688 (funcionarios y prestadores de servicios)
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 28.612.441.000.-

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Director/a Nacional del Servicio Nacional de geología y Minería está compuesto por:

- **Dos Subdirectores Nacionales**, de Minería y Geología respectivamente: El/la Director/a Nacional orienta y coordina el plan de trabajo de cada una de estas Subdirecciones, intencionando su accionar general en la toma de decisiones de prioridades anuales. Además se contacta directamente en situaciones de emergencia que ameriten acciones, ejecuciones y decisiones de coordinación inter e intra institucionales de impacto país.
- **Ocho Directores Regionales**, estas Direcciones Regionales cumplen la misión de apoyar las actividades geológicas y mineras de acuerdo con las políticas institucionales y directrices emanadas de las Subdirecciones respectivas. Sus áreas jurisdiccionales cubren la totalidad del territorio nacional. Existe una representación en las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama y Coquimbo; la Dirección Regional Zona Centro, que contempla las regiones de Valparaíso, Libertador Bernardo O'Higgins y Región Metropolitana; la Dirección Regional Zona Sur, desde el Bío-Bío hasta la Región de Aysén; y la Dirección Regional de Magallanes y la Antártica Chilena.
- **Jefes de Departamento:** Administración y Finanzas; Gestión y Desarrollo de las Personas; Jurídico; Planificación y Control de Gestión, cuyo objeto es brindar soporte administrativo a las áreas del negocio, potenciando la eficiencia operacional en materias de fiscalización, manejo de presupuesto y gestión de personas.
- **Jefes de Oficinas:** Auditoría interna; Comunicaciones y Participación Ciudadana; Gestión de Emergencia y prevención de Riesgos; Tecnologías de la Información.

### 5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos

El/la Subdirector/a Nacional de Geología se relaciona al interior del Servicio Nacional de Geología y Minería principalmente con los Directores Regionales, Subdirectores y Jefes de Departamentos, especialmente al momento de trabajar estrechamente en los planes anuales, programas y metas de la institución.

Clientes Externos

- Se relaciona técnicamente con autoridades y funcionarios del Ministerio de Minería y autoridades de otros Ministerios y Servicios Públicos a fin de asesorar, alertar y proveer información propia del área. Además mantiene contacto permanente con gobiernos regionales y autoridades locales, empresas mineras, centros de investigación nacionales e internacionales, Servicios Geológicos de diversos países, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO, Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior – ONEMI, entre otros. Empresas geológicas, empresas de exploración y explotación minera, y potenciales inversionistas mineros.

## 5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado 1° de la Escala de Remuneraciones del D.L. 1953 de 1977, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **68%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.509.000.-**, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 68%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios y no funcionarios del Servicio	Meses sin asignación de modernización *: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.253.696.-	\$2.892.513.-	\$7.146.209.-	\$5.588.350.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.784.196.-	\$4.613.253.-	\$11.397.449.-	\$8.351.656.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionarios y no funcionarios del Servicio</b>					<b>\$6.509.000.-</b>

\*La **asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

### El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

### Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
  - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
  - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

- El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
- Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
  - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
  - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
  - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

## 5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### 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."

#### 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 N° 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 8° 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, N° 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 N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 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.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.