

**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 liderar la institución a cargo, generar conocimiento y asistencia técnica en materias de constitución de la propiedad minera, producir y proveer información y productos geológicos, sumado a fiscalizar las condiciones de seguridad minera y medioambiental de la minería, todo ello a fin de satisfacer las demandas de las instituciones del Estado, de las empresas públicas y privadas, y de las personas 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.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Geología y Minería - SERNAGEOMIN fue creado por 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.

#### Misión Institucional

El Servicio Nacional de Geología y Minería es el organismo técnico a cargo de generar y disponer de información de geología básica y de recursos y peligros geológicos del territorio nacional, para el bienestar de la ciudadanía y al servicio de los requerimientos del país, y de regular y fiscalizar el cumplimiento de estándares y normativas en materia de seguridad y propiedad minera, para contribuir al desarrollo de una actividad minera sustentable y socialmente responsable.

#### Objetivos Estratégicos Institucionales

- Fortalecer la acción fiscalizadora en seguridad minera, incrementando la cobertura y calidad de las fiscalizaciones a las instalaciones/faenas para el cumplimiento de la normativa vigente, con el propósito de mejorar y garantizar la seguridad de los trabajadores y de disminuir las tasas de accidentabilidad en las actividades mineras del país.
- Incrementar los estándares de calidad en la revisión y seguimiento técnico a los proyectos de explotación y cierre de instalaciones/faenas mineras, a fin de resguardar el efectivo cumplimiento de la normativa vigente y de contribuir al desarrollo sustentable de la actividad minera.
- Asistir técnicamente a los Tribunales de Justicia en el proceso de constitución de concesiones mineras, asegurando una respuesta oportuna en el despacho de los expedientes de exploración y explotación, con el objeto de generar condiciones favorables al crecimiento de la actividad e inversión minera.
- Responder a las autoridades ambientales los requerimientos de cumplimiento del programa de fiscalización ambiental y las solicitudes de evaluación de impacto ambiental, en materias de nuestra competencia, contribuyendo al desarrollo sustentable.
- Potenciar el monitoreo de la actividad volcánica del territorio nacional, ampliando la cobertura de monitoreo, entregando asistencia técnica y generando información de manera oportuna para las autoridades gubernamentales, buscando con ello, contribuir a mitigar los riesgos de los peligros volcánicos sobre el medio ambiente, la comunidad y las personas.

- Generar cartografía geológica básica, geofísica y geoquímica del territorio nacional, de forma tal, de disponer de información geológica base para promover la inversión exploratoria en el país y para satisfacer los requerimientos de información de otros organismos del Estado.
- Incrementar el conocimiento geológico del territorio nacional, generando estudios para la exploración de nuevas fuentes de recursos y caracterizando los recursos minerales, hídricos, energéticos y de los peligros geológicos del país, de forma tal, de disponer de la información geológica del territorio para dar respuesta a los requerimientos y desafíos del país.
- Fortalecer y promover la formación de expertos, monitores y trabajadores del sector en seguridad minera, apoyando las políticas ministeriales, para atender los requerimientos del desarrollo de la minería.

### Productos Estratégicos Institucionales

- **Fiscalización:** Considera las inspecciones a instalaciones/faenas mineras y a depósitos de relaves mineros activos, para asegurar la correcta aplicación de la normativa de Seguridad Minera y minimizar el riesgo de accidentes personales. Además de la revisión y aprobación de planes de cierre de faenas mineras con sus respectivas fiscalizaciones. También, la revisión y aprobación de los proyectos de métodos de explotación menores a 5.000 toneladas y sus eventuales modificaciones para la explotación de la mina o tratamiento de sus minerales.
- **Asistencia técnica:** Asesoría a Tribunales respecto de la operación de mensuras para el otorgamiento de concesiones de explotación y solicitudes para la sentencia constitutiva de concesiones mineras de exploración. Asesoría a la autoridad ambiental en dar respuesta a los requerimientos de cumplimiento del programa de fiscalización ambiental, denuncias y las solicitudes de evaluación de impacto ambiental, emitiendo opiniones técnicas en relación al cumplimiento normativo de los proyectos que tengan impacto ambiental. Informes de asistencia técnica geológica orientado a asistir a las autoridades nacionales y regionales, respecto al ordenamiento territorial, peligros geológicos, fuentes energéticas, minerales e hídricas y otras materias relacionadas a la geología, para una administración eficiente de los suelos y del subsuelo. Entregar información técnica a las autoridades gubernamentales y regionales, en alerta temprana de peligros volcánicos, durante y después de un evento, manteniendo el monitoreo instrumental de volcanes.
- **Formación y capacitación:** Conjunto de actividades para formar/reforzar el conocimiento sobre materias de prevención de riesgos para los trabajadores del sector minero, preparándolos para ejecutar con mayor eficiencia sus funciones en la explotación.
- **Publicaciones:** Proceso que comprende un conjunto de actividades orientadas a producir, publicar y poner a disposición de los clientes cartografía geológica, en versión digital y /o física. Incluye trabajos de terreno, investigación, análisis de laboratorio y otros, para la publicación de revistas, informes/estudios técnicos, otros mapas, documentos digitales y similares, mediante los cuales se entrega información geológica y minera.

### Clientes

- Autoridades de Gobierno, Regionales, Congreso y Tribunales de Justicia.
- Empresas de exploración y explotación minera, hídrica y energética y 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 de viviendas, obras públicas y similares.
- Investigadores, centros universitarios, docentes y estudiantes del área geológica, minera, hídrica, energética y ambiental y carreras similares.
- Organismos técnicos y de cooperación internacional que desarrollan actividades geológicas y mineras.
- Asociaciones gremiales del sector minero.
- Peritos Mensuradores.
- Empresas y Profesionales que desarrollan actividades relacionadas con residuos y tratamiento de aguas.

## 2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO\*

Los desafíos gubernamentales del Servicio Nacional de Geología y Minería son los siguientes:

- Trabajar en la implementación del Plan Nacional de Peligros Geológicos.
- Realizar la implementación del nuevo Reglamento de Seguridad Minera, considerando que la última modificación general del Reglamento de Seguridad Minera data del año 2002. En los años transcurridos se ha producido un sostenido desarrollo, presentando avances importantes en las técnicas utilizadas en la industria minera que demandan adecuaciones a la normativa de seguridad que la regula. Precisamente, el presente Anteproyecto busca hacerse cargo de dicha exigencia, proponiendo un conjunto de modificaciones al actual Reglamento de Seguridad Minera. Por lo tanto se pretende adecuar la normativa de seguridad minera a las últimas modificaciones legales y reglamentarias que le afectan. En especial, a la Ley N° 20.551, que Regula el Cierre de Faenas e Instalaciones Mineras y su reglamento. Esta ley, de reciente implementación, aborda una materia que anteriormente se regulaba en el Reglamento de Seguridad Minera, por ello se requiere adaptar dicho Reglamento a esta nueva realidad, de manera que ambos cuerpos normativos sean coherentes. Se espera su aprobación para el primer semestre de 2016.

\*Información extraída del mensaje presidencial de 21 de mayo año 2016 que señala desafíos institucionales del Ministerio de Minería vinculadas a SERNAGEOMIN.

## 2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de geología y Minería se vincula con el Ejecutivo por intermedio del Ministerio de Minería, y cuyo objeto será servir de 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:

- Autoridades gubernamentales nacionales y regionales, relacionadas con el quehacer geológico y minero, tales como, 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).
- Empresas geológicas, empresas de exploración y explotación minera, y potenciales inversionistas mineros.
- Empresas mandantes y contratistas del sector minero.
- Trabajadores del sector minero.
- Empresas y profesionales del sector público y privado que desarrollan actividades de construcción de viviendas, obras públicas, ordenamientos territoriales y similares, utilizando mapas de geología ambiental y boletines técnicos, tales como el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA), Servicio Nacional de Aduanas, Ministerio de Salud, Servicio de Impuestos Internos,

Comisión Nacional de Energía, Ministerio de Relaciones Exteriores, Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior (ONEMI), Ministerio de Vivienda y Urbanismo, Ministerio de Obras Públicas.

- 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.
- Asociaciones gremiales de empresarios y trabajadores del sector minero.
- Peritos Mensuradores.
- Empresas y Profesionales que desarrollan actividades relacionadas con residuos y tratamiento de aguas.

## 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO\*

De acuerdo a lo señalado en la cuenta pública del año 2015 del Servicio Nacional de Geología y Minería – SERNAGEOMIN, se establecieron desafíos institucionales y para cada área, de ello se desprende:

### Desafíos Institucionales Año 2016

- Avanzar en la desconcentración territorial, y en la habilitación de una nueva Dirección Regional.
- Mejorar la disponibilidad de datos críticos de las empresas mineras y las estadísticas en producción, accidentabilidad, seguridad minera, depósitos de relaves, propiedad minera y gestión ambiental.
- Cumplir las metas de gestión comprometidas en el Convenio de Desempeño Colectivo en los equipos de trabajo.
- Recertificar el Sistema de Gestión de Calidad bajo la norma ISO 9001:2008, con ampliación de alcance a nuevos procesos.

### Minería

- a) **Seguridad Minera:** Se contempla la ejecución de inspecciones para instalaciones/faenas y fiscalizaciones para investigar los accidentes graves y fatales que se produzcan en las instalaciones/faenas mineras, la determinación de causas de los accidentes fatales que tengan su informe de investigación terminado durante el período establecido y la revisión de los proyectos de explotación minera recibidos (sobre la base de proyectos de explotación revisados).
- b) **Propiedad Minera:** Se estableció revisar y despachar a los Tribunales de Justicia los expedientes de explotación minera (mensuras) y los expedientes de concesiones de exploración minera (pedimentos) de acuerdo a los plazos establecidos.
- a) **Gestión Ambiental y Cierre de Faenas Mineras:** Las actividades se enfocan en el área de fiscalizaciones Superintendencia del Medio Ambiente (SMA), evaluaciones de riesgos a faenas mineras abandonadas (FMA/P), efectuar levantamientos de FMA/P ,revisar planes de cierre simplificados y la fiscalización de cierres de faenas mineras < a 5000 TPM y 40 a faenas mineras > a 10.000 TPM.
- b) **Depósitos de Relaves:** Realizar visitas técnicas a los depósitos de relaves

actualmente en operación, a fin de controlar que su operación se ajuste a la normativa legal vigente y mantener actualizado del catastro nacional de relaves y continuar con los trabajos de línea base geoquímica de los depósitos de relaves, sean ellos, inactivos y/o abandonados.

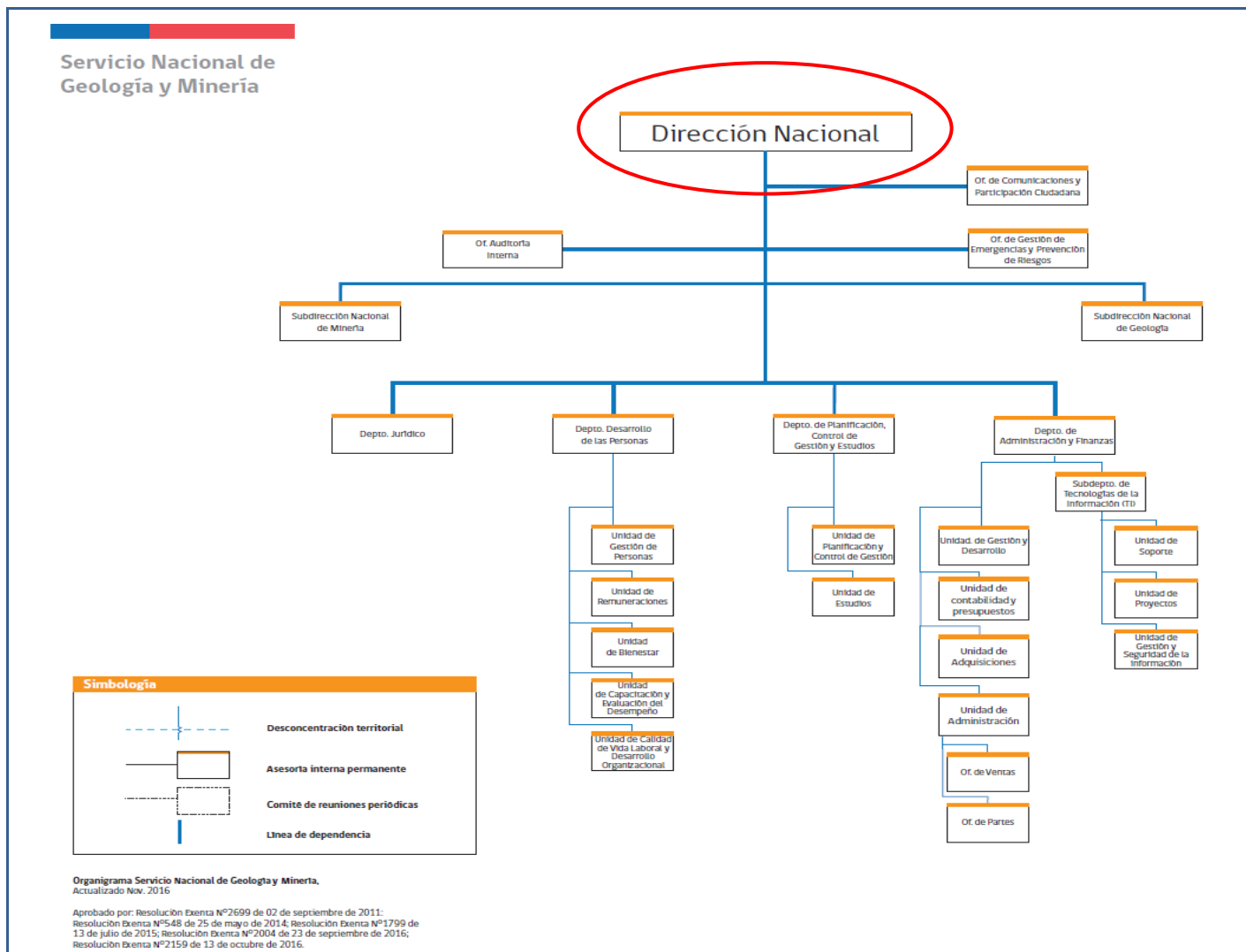
- c) **Centro de capacitación en seguridad minera:** Se realizarán cursos en áreas de prevención de riesgos y de seguridad minera.

### **Geología**

- a) **Plan Nacional de Geología:** Se publicarán, levantarán y /o actualizarán cartas y cartas geología básica - escala 1:1.000.000, en cartografía geofísica: carta gravimétrica - escala 1:250.000 y escala 1:500.000. En geoquímica, el servicio se encuentra trabajando en base de datos de geoquímica de sedimentos.
- b) **Red Nacional de Vigilancia Volcánica:** Se trabajará en la publicación de la Serie de Geología Ambiental, la cual contempla la incorporación de mapas de Mapas de Peligro Volcánico Regulares (MPR) y de Mapas Geológicos determinados por la institución.
- c) **Geología Aplicada:** La institución se desarrollará Informes/estudios de geología aplicada, actualización de información de peligro de remociones en masa, modelo número hidrogeológico y recursos minerales, escala 1:500.000., entre algunos. Se avanzará en el "Programa Nacional de Peligros Geológicos para Reducción del Riesgo", la cual considera levantar información de peligros geológicos en algunas regiones priorizadas para tal efecto, para utilización en los diferentes ámbitos de reducción del riesgo asociado a procesos naturales.

\*Información extraída de la cuenta pública año 2015 de SERNAGEOMIN que señala desafíos institucionales año 2016.

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



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

- **Subdirector/a Nacional de Geología:** Es el líder del quehacer geológico 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.
- **Subdirector/a Nacional de Minería.** Es el líder del quehacer minero 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. Desarrollo de las Personas:** Es el responsable de la gestión de las personas y debe velar por un clima laboral adecuado.
- **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.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN\***

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	636
<b>Dotación de Planta</b>	23
<b>Dotación a Contrata</b>	613
<b>Personal a Honorarios</b>	51

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 26.596.852.000
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$ 903.785.000

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

SERNAGEOMIN, a partir del 2016, tiene presencia en todas las regiones, en todas ellas con Directores Regionales atendiendo requerimientos de minería y geología. De manera excepcional, tanto en la Región de Los Lagos como en la Región de Aysén, existe una Oficina Técnica dedicada, en ambos casos, a actividades de la Subdirección Nacional de Geología.

**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:

- Director/a Nacional
- 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/a Nacional de SERNAGEOMIN le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Evaluar permanentemente la eficacia de los planes y procesos de fiscalización en materia minera, y gestión ambiental, buscando mejorar los estándares de los mismos y velando así por mejorar las condiciones laborales de quienes trabajan en el sector minero, en el marco de la normativa vigente.
2. Velar por la eficiencia en los procesos administrativos internos, especialmente en el cumplimiento de los plazos para informar a tribunales y el avance en la formación del Plan Geológico Nacional.
3. Asesorar al Ministro/a de Minería y a otras autoridades gubernamentales del sector, respecto a los planes y programas de desarrollo estratégico de seguridad minera y medioambiental minera.
4. Garantizar la entrega eficiente de asistencia técnica en materias de constitución de las concesiones mineras y en materias geológicas, con el objeto de dar cumplimiento a la normativa vigente, en relación a la constitución de la propiedad minera de exploración y de explotación; asegurando que la institución cuente con los recursos tecnológicos, planes y programas que permitan generar información, reducir las condiciones de peligro para la vida humana derivadas de fenómenos naturales y geológicos.
5. 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.
6. Promover lineamientos técnicos estratégicos destinados a la formación y capacitación de los trabajadores del sector minero, en materias de prevención de riesgos y medio ambiente, con el propósito de crear conciencia en ellos de la necesidad y conveniencia de trabajar en un medio seguro y en un entorno ambientalmente sustentable, reduciendo la accidentabilidad en el sector.
7. 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.

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

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1. Instalar la capacidad técnica del más alto nivel en los funcionarios que lo requieran, con el objetivo de instalar la capacidad de enfrentar los desafíos y requerimientos del sector.</p>	<p>1.1. Avanzar en el desarrollo de la Cartografía Geológica.</p> <p>1.2. Evaluar, reformular e implementar la estrategia de fiscalización y regularización de faenas mineras, con enfoque de supervisión basado en riesgos.</p> <p>1.3. Monitorear constantemente el nivel de seguridad de cada faena minera, aplicar la nueva normativa y regulación en materias ambientales relacionadas con el cierre de faenas mineras.</p>
<p>2. Asegurar la provisión de información oportuna y de calidad -a los sectores interesados- que permita agilizar la inversión en el sector.</p>	<p>2.1. Resguardar cumplimiento de los procedimientos reglamentarios vigentes.</p> <p>2.2. Implementar un sistema "on line" de información minera y geológica que, en una primera etapa, permita al Servicio administrar eficientemente toda la información técnica que ingrese al sistema, para posteriormente abrir éste a la comunidad interesada.</p>
<p>3. Velar por el fortalecimiento de la red vulcanológica, ampliando la cobertura de atención del sistema e instalar capacidades para analizar las remociones en masa y un sistema de monitoreo de las mismas.</p>	<p>3.1. Mantener un monitoreo constante de la actividad volcánica.</p> <p>3.2. Incrementar la dotación de profesionales y el equipamiento con relación a las remociones en masa.</p>
<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. Avanzar en el diagnóstico, diseño e implementación de una medición de clima laboral.</p>

## IV. 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 pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

**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>15%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>            Es altamente deseable experiencia en materia de gestión de recursos naturales, del sector productivo minero y/o geológico o áreas afines.            Es deseable poseer manejo del idioma inglés a nivel intermedio.            Se valorará poseer 5 años de experiencia en cargos de gerencia, dirección o jefatura.</p>	<b>20%</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>10%</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>20%</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>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	687
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 27.546.003.000

### 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; Auditoría Interna; Desarrollo de las Personas; Comunicaciones; Jurídico; Planificación y Control de Gestión; y de Tecnologías de la Información, 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.

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

El/la Directora/a Nacional se relaciona principalmente con las autoridades del Ministerio de Minería, tanto Ministro/a como Subsecretario/a de Minería.

#### Clientes Interno

Al interior de SERNAGEOMIN, se vincula directamente con el Subdirector/a Nacional de Geología y con el Subdirector/a Nacional de Minería. Igualmente, se relaciona con los Jefes/as de Departamentos de Planificación y Control de Gestión, Auditoría Interna, Comunicaciones, Administración y Finanzas, Jurídico, Desarrollo de las Personas, y Tecnologías de la Información.

#### Clientes Externos

- Autoridades gubernamentales nacionales y regionales, relacionadas con el quehacer geológico y minero, tales como, 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).
- Empresas geológicas, empresas de exploración y explotación minera, y potenciales inversionistas mineros.

- Empresas mandantes y contratistas del sector minero.
- Trabajadores del sector minero.
- Empresas y profesionales del sector público y privado que desarrollan actividades de construcción de viviendas, obras públicas, ordenamientos territoriales y similares, utilizando mapas de geología ambiental y boletines técnicos, tales como el Servicio de Evaluación Ambiental (SEA), Servicio Nacional de Aduanas, Ministerio de Salud, Servicio de Impuestos Internos, Comisión Nacional de Energía, Ministerio de Relaciones Exteriores, Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior (ONEMI), Ministerio de Vivienda y Urbanismo, Ministerio de Obras Públicas.
- 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.
- Asociaciones gremiales de empresarios y trabajadores del sector minero.
- Peritos Mensuradores.
- Empresas y Profesionales que desarrollan actividades relacionadas con residuos y tratamiento de aguas.

## 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 **\$5.967.000.-**, 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.	\$3.885.282.-	\$2.641.992.-	\$6.527.274.-	\$5.148.266.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.196.614.-	\$4.213.698.-	\$10.410.312.-	\$7.605.603.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionarios y no funcionarios del Servicio</b>					<b>\$5.967.000.-</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.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

## 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.