

**SUBDIRECTOR/A NACIONAL DE GEOLOGÍA  
SERVICIO NACIONAL DE GEOLOGÍA Y MINERÍA – SERNAGEOMIN  
MINISTERIO DE MINERÍA  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

## **I. EL CARGO**

### **1.1 MISIÓN DEL CARGO**

El/la Subdirector/a Nacional de Geología, deberá dirigir, coordinar y orientar las actividades del área geológica, con la finalidad de generar y difundir el conocimiento geológico sobre el territorio nacional, todo ello basado en el marco de las funciones otorgadas por la ley y según los lineamientos estratégicos del Servicio, que permita impulsar las políticas públicas en el ámbito 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: Artículo N° 40, Ley N° 19.882

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-03-2019  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Beatriz Corbo

\*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:

- Mejorar 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.
- Mejorar el proceso 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, para contribuir a la industria extractiva minera segura.
- Mantener, actualizar y entregar 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.
- Generar, mantener y difundir conocimiento geológico general, mediante publicaciones de geología básica, geofísica y geoquímica del territorio nacional, con el fin de promover la inversión exploratoria y satisfacer requerimientos de información para el desarrollo regional y de sectores específicos.
- Generar, mantener y difundir conocimiento geológico aplicado, mediante publicaciones sobre recursos minerales, energéticos, hídricos y

geopatrimoniales, así como de los peligros geológicos del país, para satisfacer requerimientos de asistencia técnica, de información para el desarrollo regional y el ordenamiento territorial.

Los Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios) del Servicio son: Fiscalización; Asistencia técnica; Formación y capacitación; y, Publicaciones.

Entre los clientes del Servicio se encuentran: Autoridades de Gobierno, Regionales, Contraloría General de la República, 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; 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 definidas 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 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, 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.

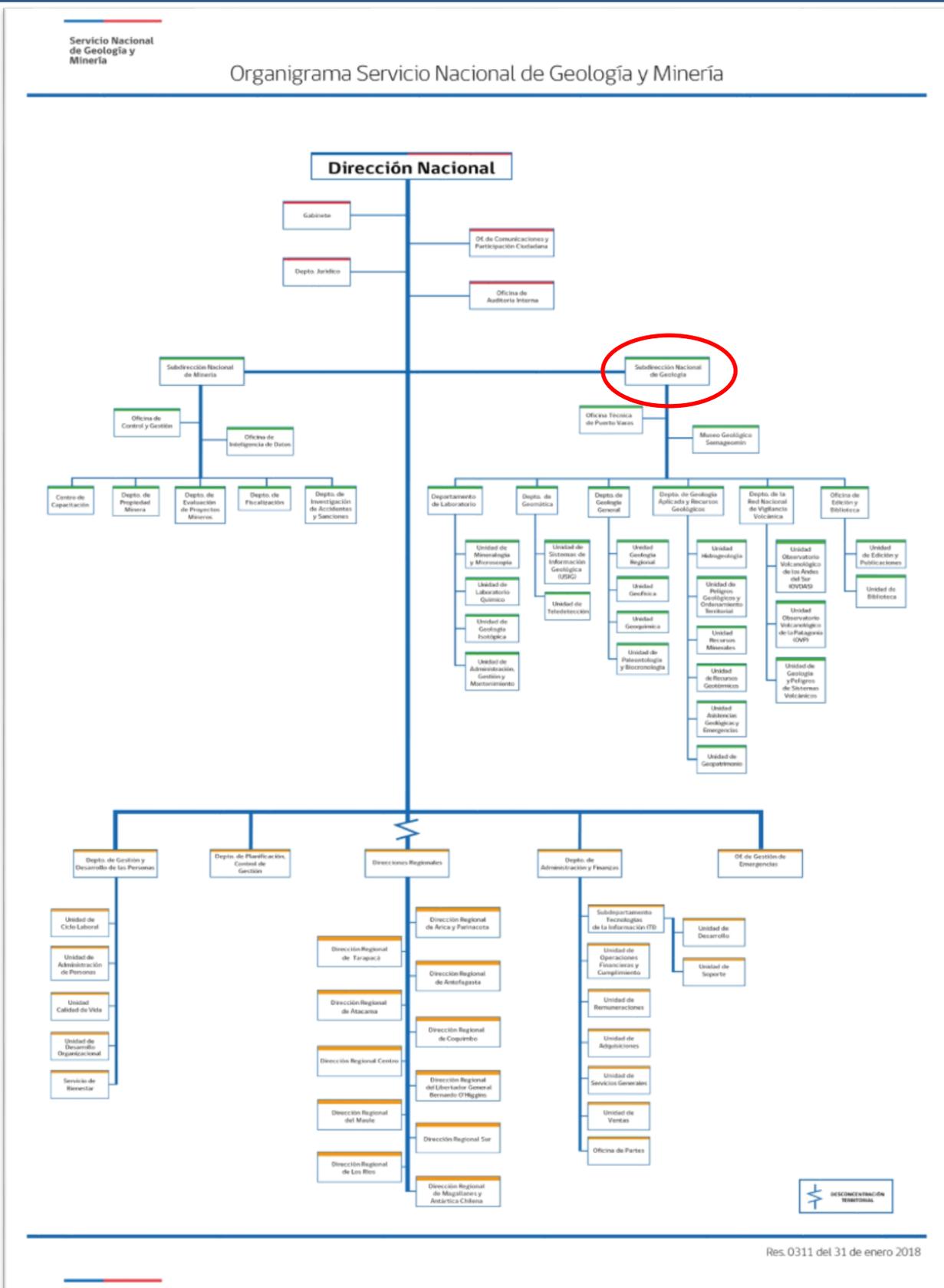
## **2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO**

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

Por otra parte, existe una reducción presupuestaria, producto del instructivo de austeridad.

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 Subdirector/a Nacional de Geología del Servicio Nacional de Geología y Minería son:

- **Director/a Nacional:** Es quien deberá liderar la institución a cargo, generar información y asistencia técnica en materias de constitución de la propiedad minera, producir y proveer información de 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
- **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. 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.
- **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>	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 Subdirector/a Nacional de Geología le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Organizar, planificar, coordinar y supervigilar el funcionamiento de la Subdirección de Geología.
2. Proponer los lineamientos estratégicos y actividades prioritarias para la Subdirección, a través de un programa de trabajo.
3. Gestionar el desarrollo e implementación de propuestas de políticas públicas y normativa asociada al ámbito geológico.
4. Actualizar e implementar los planes para la elaboración de la carta geológica de Chile y las cartas temáticas básicas tales como: hidrogeológicas, tectónicas, metalogénicas y otros que la complementan; y realizar la investigación geológica correspondiente.
5. Garantizar el funcionamiento y la entrega eficiente de asistencia técnica e Información en materias geológicas, con el objeto de dar cumplimiento a la normativa vigente, velando por que la institución cuente con el personal calificado, los recursos tecnológicos, planes y programas que permitan generar información para reducir las condiciones de peligro para la comunidad, derivados de fenómenos naturales y geológicos.
6. Liderar institucionalmente las actividades destinados a elaborar, publicar y difundir mapas y documentos de geología regional/básica, recursos minerales, geoambientales y de peligros geológicos u otra información relevante, para empresas que desarrollan actividades de exploración y explotación minera y potenciales inversionistas.
7. Garantizar la eficiencia en los procesos administrativos y financieros internos, especialmente en el cumplimiento de los plazos y en el avance de la ejecución técnica y financiera de los diferentes programas de la Subdirección.
8. Asesorar al Director Nacional en materias relacionadas con el área geológica.
9. Contribuir al desarrollo del Servicio, con especial énfasis en las materias geológicas mineras, de acuerdo a los compromisos sectoriales.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer el funcionamiento de la Red Nacional de Vigilancia Volcánica (RNVV), permitiendo proveer información relevante para disminuir los riesgos de la población expuesta a peligros volcánicos.	1.1 Mejorar la cobertura de la Red de Vigilancia Volcánica (cobertura territorial y cobertura por volcán). 1.2 Mejorar la entrega de información a las autoridades y comunidad en general respecto de peligros volcánicos.
2. Liderar la implementación eficiente de los programas de la Subdirección Nacional de Geología de acuerdo a lineamientos estratégicos del Servicio.	2.1 Cumplir con la planificación para la elaboración de Cartografía Geológica y Minera del país. 2.2 Actualizar e implementar el Plan de Geología Aplicada. 2.3 Cumplir con la planificación en la creación e implementación de una Red de Vigilancia de Peligros Geológicos (Volcanes + Remoción en masa + fallas activas).

<p>3. Aumentar la disponibilidad de información geo científica, que permita proveer antecedentes relevantes para usuarios internos y externos del servicio.</p>	<p>3.1 Asegurar un acceso integrado a la información geológica por medio de la Plataforma Chile Geológico Digital. 3.2 Mejorar el sistema de información Geológica de exploración (SIGEX) con el objetivo de disponer de información confiable y oportuna para la comunidad en general.</p>
<p>4. Mejorar la gestión de los procesos de provisión de productos estratégicos a clientes internos y externos utilizando eficientemente los recursos existentes.</p>	<p>4.1 Mantener actualizado y certificado el Sistema de Gestión de Calidad en los procesos de Bienes y Servicios de la Subdirección de Geología. 4.2 Mantener las actuales acreditaciones e incorporar nuevas acreditaciones, de ser necesario, a los procesos del Departamento de Laboratorio.</p>
<p>5. Promover el mejoramiento continuo de la gestión institucional, a través del logro de las metas establecidas para el equipo de trabajo.</p>	<p>5.1 Liderar el Proyecto de Modernización de la Subdirección. 5.2 Fortalecer técnicamente al equipo de trabajo, mediante planes de capacitación interna en materias propias del área. 5.3 Implementar la política de gestión de personas. Supervisar y controlar la gestión financiera, alineada a los desafíos institucionales.</p>

## 4. 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 de 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 públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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 los ciudadanos 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.

**4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO**

<b>ATRIBUTOS</b>	<b>PONDERADOR</b>
<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.</p> <p>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>10 %</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b> Es altamente deseable poseer experiencia en la administración y gestión de proyectos en el área geológica y/o en ciencias de la tierra y/o en proyectos de sistemas de información geológicos o materias afines, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en áreas de extracción minera y/o diseño de modelos geológicos que sustentan el proceso minero.</p> <p>Se valorará poseer dominio del idioma inglés en nivel intermedio.</p> <p>Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</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.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<b>15 %</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.</p> <p>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>10 %</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.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<b>20 %</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>15 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## 5. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	247
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 11.277.385.000

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del(la) Subdirector/a Nacional de Geología, está conformado por profesionales, técnicos y personal administrativo que se desempeñan en sus distintos departamentos y unidades técnicas:

• **Jefe/a del Departamento de Geología Aplicada y Recursos Geológicos:** Dirige y genera programas anuales de trabajo en disciplinas de peligros geológicos, estudios geológicos para el ordenamiento territorial, recursos hídricos, recursos energéticos y recursos minerales metálicos e industriales. Supervisa a las siguientes Unidades: Recursos Minerales, Recursos geotérmicos, Hidrogeología, Peligro Geológico y Ordenamiento Territorial, Asistencias Geológicas y Emergencias, Geopatrimonio.

• **Jefe/a del Departamento de Geología General:** Lidera la implementación del programa de levantamiento geológico básico del territorio nacional, planificando y coordinando la realización de la investigación geológica, geofísica, geoquímica y paleontológica. Supervisa a las siguientes Unidades: Geología regional, Geofísica, Geoquímica, paleontología y Biocronología.

• **Jefe/a del Departamento de Laboratorio:** Planifica, gestiona y administra las actividades del Departamento para el cumplimiento de las solicitudes de análisis con exactitud y calidad, en los tiempos requeridos. Supervisa a las siguientes Unidades: Mineralogía y Microscopía, Laboratorio Químico, Geología Isotópica, Administración gestión y Mantenimiento.

• **Jefe/a Departamento de Geomática:** Planifica, gestiona y administra los recursos asociados a la gestión de la información geológica, para su disponibilidad organizada y efectiva. Supervisa a las siguientes Unidades: Sistemas de Información Geológica (USIG) y Teledetección.

• **Jefe/a Departamento de la Red Nacional de Vigilancia Volcánica:** Asegurar que los planes de implementación para la instalación y mantención de equipos de monitoreo instrumental para la alerta temprana y el desarrollo de mapas geológicos y de peligros volcánicos para los volcanes más peligrosos del país, sean ejecutados conforme al programa anual, siguiendo los lineamientos de la institución.

Fomentar y facilitar la investigación científica de los volcanes monitoreados y de todos aquellos del territorio nacional considerados activos.

Generar, divulgar y apoyar a la autoridad (Gobierno Central, ONEMI, Gobierno Regional y/o Gobierno Comunal) con información geológica y volcanológica para el fortalecimiento del conocimiento y el desarrollo de planes de alerta temprana y programas de emergencias.

Coordinar y proponer planes, asistencias técnicas, programas de trabajo y lineamientos estratégicos para la difusión de los productos generados y coordinar los programas interdisciplinarios con otras áreas y departamentos de la

institución, manteniendo permanente comunicación con las autoridades y clientes del Servicio.

Supervisa a las siguientes Unidades: Observatorio Volcanológico de los Andes del Sur (OVDAS), Observatorio Volcanológico de la Patagonia (OVP) y Geología y Peligros de Sistemas Volcánicos.

• **Jefe/a Oficina Edición y Biblioteca:** Revisión y mejoramiento de localización técnica de los productos que incluyen información geológica, mediante control de calidad. Supervisa y coordina el resguardo de los productos publicados que genera el Servicio y facilita su acceso. Supervisa a las siguientes Unidades: Edición y Publicaciones, Biblioteca.

• **Jefe/a Oficina Técnica de Puerto Varas:** Dirige, genera y coordina programas y actividades en estudios geológicos básicos y aplicados en coordinación técnica con los Departamentos Técnicos respectivos.

• **Jefe/a Museo Geológico:** Fomenta el desarrollo de la innovación y creatividad en el ámbito de la relación de las ciencias de la Tierra con el rol educador, de difusión y resguardo del conocimiento de los museos.

**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 el Director Nacional, asesorándolo en materias propias de la actividad geológica.

Así también, se vincula con las otras jefaturas del Servicio, especialmente con el/la Subdirector/a de Minería al momento de trabajar estrechamente en los planes anuales, programas y metas de la institución, que luego analizará y determinará el Director Nacional, y con los jefes de departamento/oficina que dependen directamente del Director Nacional. Asimismo, debe supervisar directamente a las Jefaturas de Departamentos y unidades de su Subdirección.

**Clientes Externos**

Se relaciona técnicamente con autoridades y funcionarios del Ministerio de Minería y autoridades de otros Ministerios y Servicios Públicos a fin de 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 **3°** de la Escala de Remuneraciones del D.L. 1953 de 1977, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **53%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.353.000.-** para un no funcionario, 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 53%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.740.543.-	\$1.982.488.-	\$5.723.031.-	\$4.563.563.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.876.374.-	\$3.644.478.-	\$10.520.852.-	\$7.748.681.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.625.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.740.543.-	\$1.982.488.-	\$5.723.031.-	\$4.563.563.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.056.549.-	\$3.209.971.-	\$9.266.520.-	\$6.933.365.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.353.000.-</b>

\***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

**\*\*\*La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (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, deberán 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 fundamentalmente, 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.