

2024

Balance de Gestión Integral

MINISTERIO DE MINERÍA
Servicio Nacional de Geología y Minería





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

Podrás:

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



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



Examinar métricas de dotación de personal

I.- Presentación del Servicio Nacional de Geología y Minería

I.- Presentación del Servicio Nacional de Geología y Minería

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

III. Funcionamiento del Servicio Nacional de Geología y Minería

III.1.- Aspectos presupuestarios generales

III.2.- Gasto operacional

III.3.- Transferencias e iniciativas de inversión

III.4.- Dotación

III.5.- Horas extraordinarias

IV.- Anexos

1.- Presentación del Servicio Nacional de Geología y Minería

AUTORIDADES DEL SERVICIO	DEPENDE (1) DEL MINISTERIO DE MINERÍA
Patricio Aguilera Poblete, director nacional Andres Leon Riquelme, subdirector nacional de Minería Mauricio Lorca Miranda, subdirector nacional de Geología	Aurora Williams Baussa, ministra de Minería Suina Chahuán Kim, subsecretaria de Minería

MISIÓN
El Servicio Nacional de Geología y Minería es el organismo técnico responsable de generar, mantener y divulgar 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/o fiscalizar el cumplimiento de normativas mineras en materia de seguridad, propiedad y planes de cierre, para contribuir al desarrollo de la minería nacional.

PRINCIPALES ÁREAS DE TRABAJO (2)
Esta sección, de acuerdo con las definiciones estratégicas 2024, identifica las áreas de intervención que mejor representan al Servicio, las cuales se muestran mediante íconos azules.

Economía y Bienestar



Salud



Sociedad y desarrollo urbano



Administración del Estado



Educación y formación



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

ATRIBUTOS CONSIDERADOS EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (3)
Los cuadros que se presentan a continuación muestran si, al menos, uno de los objetivos estratégicos del Servicio incorpora estos atributos en su formulación

Enfoque de género	Cambio climático
Sí	Sí

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

Para el año 2024, el presupuesto del Servicio Nacional de Geología y Minería correspondió a un 65,7% del total del Ministerio de Minería.

(1) El concepto no comprende solamente la dependencia orgánica, sino que abarca en sentido amplio la relación con el ejecutivo a través del respectivo ministerio.
(2) El contenido de las secciones ‘Principales áreas de trabajo’ y ‘Atributos considerados en los objetivos estratégicos’ corresponde a la información entregada por el Servicio a partir de una propuesta de Dipres. La versión final que se presenta en este BGI refleja la validación o las modificaciones realizadas por el propio Servicio.
(3) Si el Servicio declara al menos un objetivo estratégico con enfoque de género, se considera que dicho enfoque es aplicado por la institución, lo que se reflejará en la propuesta de Dipres con un ‘Sí’. En cambio, cuando la propuesta es ‘No’, significa que ninguno de los objetivos estratégicos incorpora este enfoque. Estas mismas reglas se aplican también al ámbito de ‘cambio climático’.

Principales resultados de la gestión 2024 según sus objetivos estratégicos del Servicio Nacional de Geología y Minería

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

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Mejorar las competencias de los trabajadores/as de la industria minera, organismos del Estado y la comunidad, ampliando el alcance de las acciones de capacitación y difusión en materia geológica y minera.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Récord Histórico en Capacitación: En 2024 se capacitó a casi 4.300 personas, de las cuales 673 profesionales se formaron como Expertos en Prevención de Riesgos, un 26% más respecto al año anterior, y 232 Monitores en Seguridad Minera (7% más que durante año 2023). Esto fortalece competencias de trabajadores y profesionales, impulsando una cultura de seguridad en la industria y protegiendo vidas.	
ACCIÓN 2	
Formación de Jóvenes Monitores de Seguridad: En 2024, se capacitó a 2.645 jóvenes como Monitores de Seguridad Minera para estudiantes. Esto fomenta vocaciones, proporciona conocimientos en prevención de riesgos desde temprana edad y fortalece sus capacidades para futuras oportunidades laborales en la industria.	
ACCIÓN 3	
Promoción de Equidad de Género en Capacitación: En 2024, las 1.591 mujeres capacitadas representaron el 37% de personas capacitadas por parte del Centro de Capacitación, destacando un 41% en liceos. Esto es un hito que fomenta la participación femenina en carreras mineras, promoviendo la equidad de género y la inclusión en la industria.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
El récord histórico en capacitación ciudadana, llegando a casi 4.300 personas (incluyendo Expertos y Monitores en Seguridad Minera), fortalece las competencias en prevención de riesgos. La formación de 2.645 jóvenes como Monitores de Seguridad fomenta vocaciones y conciencia desde temprana edad. Un hito significativo es la promoción de equidad de género, con mujeres representando el 37% de los capacitados (41% en liceos). Estas acciones en conjunto buscan impulsar una cultura de seguridad, diversificar talentos e incluir a más mujeres en el sector, contribuyendo a una industria minera más competente e inclusiva.	

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Desarrollar conocimiento e información sobre peligros geológicos y volcánicos, y emergencias mineras para proveer al sistema nacional para la prevención de desastres; a la generación de políticas públicas; y a la gestión sostenible del territorio.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Monitoreo Volcánico y Cartografía de Peligros: En 2024, se mantuvo la vigilancia en 43 volcanes y se completó la entrega de mapas de peligros para volcanes categorías 1 y 2. Esto es vital para la prevención de desastres, permitiendo la toma de decisiones oportunas y la protección de comunidades.	
ACCIÓN 2	
Apoyo en Emergencias por Remociones en Masa: En 2024, se dio asistencia técnica constante a SENAPRED en emergencias y remociones en masa, incluyendo apoyo en los incendios de Viña del Mar. Esto fortalece la respuesta nacional a desastres, protegiendo a la población y el territorio.	
ACCIÓN 3	
Observatorio Nacional de Peligros Geológicos y mineros: En diciembre de 2024, se adjudicó el Observatorio Nacional de Peligros Geológicos y Mineros, proyecto financiado por el programa Institutos Tecnológicos Públicos (ITP) de CORFO. Este hito es clave para centralizar y mejorar la información, fortaleciendo la gestión de riesgos y la seguridad ciudadana ante amenazas geológicas y mineras.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
El monitoreo volcánico continuo en 43 volcanes y la cartografía de peligros son cruciales para la prevención de desastres y la toma de decisiones oportuna. La asistencia permanente a SENAPRED en emergencias por remociones en masa, incluyendo, por ejemplo, los incendios de Viña del Mar, fortalece la respuesta nacional ante catástrofes. La adjudicación del Observatorio Nacional de Peligros Geológicos y Mineros es un hito fundamental para centralizar y mejorar la información, lo que, junto al monitoreo y el apoyo en emergencias, fortalece significativamente la gestión de riesgos y la seguridad ciudadana.	

Elevar los estándares de seguridad y sistemas de gestión en la industria extractiva minera, para alcanzar una industria minera segura y sostenible para sus trabajadores/as, entorno y comunidad.

NUBE DE PALABRAS

Modernización de Normativa: Avanzamos en la modificación del DS N°248 (depósitos de relaves), incluyendo monitoreo, gestión de emergencias y gobernanza. También trabajamos en la propuesta de modificación del Reglamento de Seguridad Minera (DS N°132) para incorporar nuevas tecnologías en minería mediana y grande, buscando mejorar procesos de evaluación de permisos más flexibles y expeditos.

Implementación de Plataforma Pública Minera: Se implementó la fase inicial de esta plataforma en busca de una mejor gestión de data de la industria y control de datos, automatizando su actualización. Por su parte, la exigencia de datos geospaciales, como polígonos para instalaciones críticas, incrementa la transparencia, la confianza ciudadana y la supervisión del desarrollo seguro y sostenible.

La fiscalización intensificada con más de 8.400 inspecciones en faenas y relaves asegura el cumplimiento normativo, protegiendo directamente a trabajadores y comunidades. Esta se complementa con la modernización del Reglamento de Relaves (DS N°248), buscando fortalecer su monitoreo y gestión de emergencias para responder a desafíos actuales. La implementación de la Plataforma Pública Minera incrementa la transparencia y el control del desarrollo operacional lo que, junto a las fiscalizaciones y la normativa modernizada, contribuye a un marco de seguridad robusto y sostenible para la industria.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Generar información geológica de calidad de los recursos minerales y estratégicos del país que contribuya al desarrollo sostenible de la industria minera.

ACCIÓN 1

NUBE DE PALABRAS

Informes y Plataforma Pública de Salares: Entregamos el Informe Técnico del Salar de Surire al Consejo de Defensa del Estado. Se dispuso a ciudadanía del visor de plataforma pública de salares. Esto generó información geológica clave que apoya la planificación territorial y la Política Nacional del Litio, fomentando el desarrollo sostenible y la protección del patrimonio natural del país.



ACCIÓN 2

Estudio de Minerales Críticos y Estratégicos: Publicamos Informe Potencial geológico de minerales críticos y/o estratégicos en Chile. Colaboramos con el Min. de Minería, British Geological Survey y Asoc. de Servicios Geológicos y Mineros Iberoamericanos, iniciando el proyecto EULACRM (críticos, relaves, litio), fortaleciendo la planificación, inversión y gestión estratégica de recursos.

ACCIÓN 3

Soporte Analítico de Laboratorio: El Laboratorio de Sernageomin procesó 3.817 muestras para análisis de rocas y aguas, datación e isótopos. Este soporte, en colaboración con LABTOX y la OIEA, generó información geológica de calidad que respalda la planificación territorial y las políticas públicas, contribuyendo al desarrollo sostenible.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

La generación de informes técnicos y la participación en la Plataforma Pública de Salares proporcionan datos geológicos esenciales para la planificación territorial y la Política Nacional del Litio. Esto se complementa con el estudio de minerales críticos y estratégicos que fortalece la inversión y el desarrollo estratégico del sector. El soporte analítico del Laboratorio, que procesó más de 3.800 muestras, es fundamental para garantizar la calidad y fiabilidad de toda esta información geológica. En conjunto, estas acciones aseguran la disponibilidad de conocimiento de alto nivel para el desarrollo minero sostenible del país.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	
Impulsar el desarrollo sostenible del país mejorando el desempeño del Servicio en los procesos de revisión de proyectos mineros, resguardando la calidad y pertinencia de los proyectos conforme a la Ley.	
ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Agilización con la Declaración Minera (DM): Lanzamos DM, trámite simplificado para proyectos bajo 1.000 tpm. Este nuevo procedimiento digital redujo los tiempos de evaluación a un máximo de 10 días, frente a 100 días promedio anterior, agilizando 1.085 declaraciones a nivel nacional. Impulsó el desarrollo y la regularización de la pequeña minería, facilitando su operación.	
ACCIÓN 2	
Resolución de Planes de Cierre de Faenas: Se recibieron 496 planes para evaluación, admitiendo a trámite 492 (443 simplificados, 49 generales). Se resolvieron 729 planes de hasta 10.000 tpm: 488 fueron aprobados (66,9%). Para faenas de más de 10.000 tpm, se resolvieron 62 proyectos, aprobándose 54. Se recibieron informes de auditoría de 17 planes de gran minería, la mitad recomendando actualizar.	
ACCIÓN 3	
Rebaja de Patentes Mineras: Se gestionaron 4.643 solicitudes de rebaja de patentes mineras bajo la Ley 21.649, beneficiando a 33.512 concesiones. Este beneficio de 1/10 UTM/hectárea, fue un desafío notable de implementación acotada y sin recursos adicionales. Postulaciones (con prórroga para pequeños mineros) hasta el 17 de octubre. Resultados: 2 de diciembre, impulsando la actividad local.	
JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES	
Durante 2024, Sernageomin fortaleció el desarrollo sostenible al optimizar procesos clave. La Declaración Minera redujo drásticamente los tiempos de evaluación, promoviendo la formalización y dinamismo de la pequeña minería. La resolución eficiente de planes de cierre, con alta aprobación y fiscalización, aseguró el cumplimiento ambiental conforme a la Ley 20.551. La gestión de rebaja de patentes mineras, benefició miles de concesiones, incentivando la actividad responsable. Estas acciones mejoraron el desempeño institucional, resguardando la calidad y pertinencia de los proyectos mineros.	

Desarrollar conocimiento sobre las ciencias de la tierra; la exploración y la gestión sostenible de los recursos, generando estudios de geología básica y de recursos geológicos para la definición de políticas de Estado.

NUBE DE PALABRAS

A word cloud visualization of the text content. The most prominent words are 'etapa', 'geología', and 'información', which are the largest and most central. Other significant words include 'planificación', 'nacional', 'nuevas', 'base', 'catálogo', 'geología', 'protección', 'natural', 'acceso', 'digital', 'cartográfica', 'geológica', 'km', 'andean', 'conocimiento', 'territorial', 'volcanes', 'estratégicos', 'submarinos', 'datos', 'cobertura', 'plan', 'público', 'publicaciones', 'expediciones', 'repositorio', 'productos', 'png', 'artículos', 'rds', 'democrata', 'congreso', 'patrimonio', 'marina', 'sernamepin', 'linea', 'publicaciones', 'base', 'protección', 'natural', 'acceso', 'digital', 'cartográfica', 'geológica', 'km', 'andean', 'conocimiento', 'territorial', 'volcanes', 'estratégicos', 'submarinos', 'datos', 'cobertura', 'plan', 'público', 'publicaciones', 'expediciones', 'repositorio', 'productos', 'png', 'artículos', 'rds', 'democrata', 'congreso'. The words are arranged in a circular pattern, with the largest words in the center and smaller words towards the edges. The colors are primarily shades of blue, green, and yellow.

En 2024, se consolidó el Programa de Geología Marina participando en expediciones internacionales (buque Falkor (too), Cabo de Hornos), y obtuvo datos únicos del fondo marino y se descubrieron 2 volcanes submarinos (Kepuche, Kenós). Esto contribuye al conocimiento del territorio, vital para la planificación y gestión de recursos marinos.

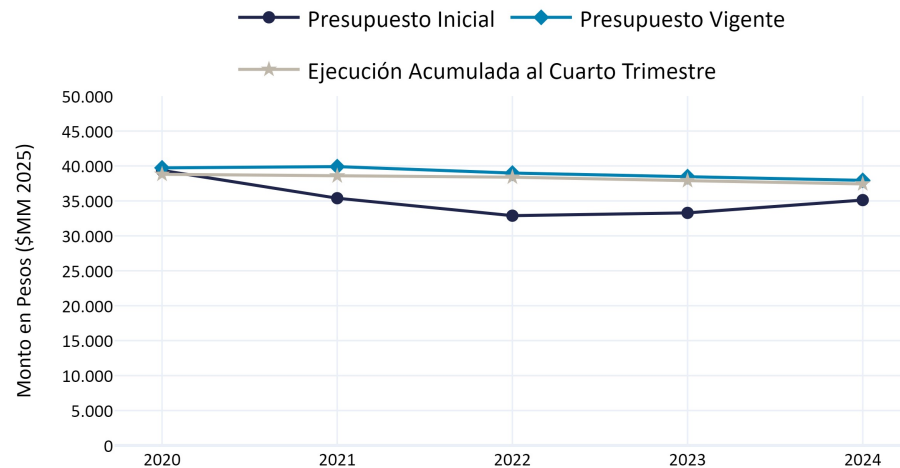
En 2024, se liberó a público el Repositorio Digital Sernageomin (RDS) y el Catálogo en línea con 14 nuevas publicaciones (incluyendo el libro Geositorios de Chile) y 21 artículos en Andean Geology. Esto democratiza el acceso a información geológica, educando a la ciudadanía y apoyando la toma de decisiones informadas.

La conclusión de la Segunda Etapa del Plan Nacional de Geología (PNG), que amplió la cobertura cartográfica en 212.608 km² y publicó 7 productos estratégicos, sienta las bases del conocimiento territorial. La consolidación de la geología marina mediante expediciones y el descubrimiento de volcanes submarinos expande este conocimiento a nuevas fronteras. Finalmente, el acceso público al Repositorio Digital Sernageomin (RDS) y el catálogo en línea con 14 nuevas publicaciones y 21 artículos en Andean Geology democratiza esta valiosa información. En conjunto, fortalecen la planificación territorial, la política pública y la protección del patrimonio natural.

Funcionamiento del Servicio Nacional de Geología y Minería

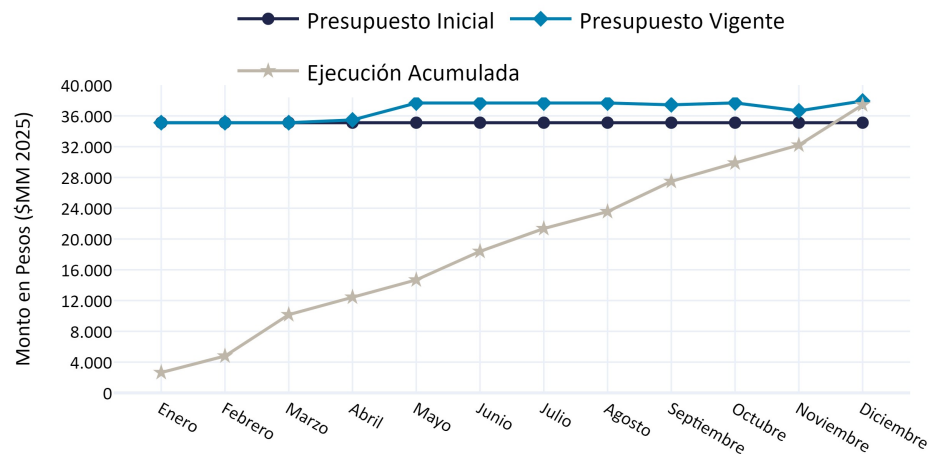
III 1.- Aspectos presupuestarios generales

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria en los últimos años



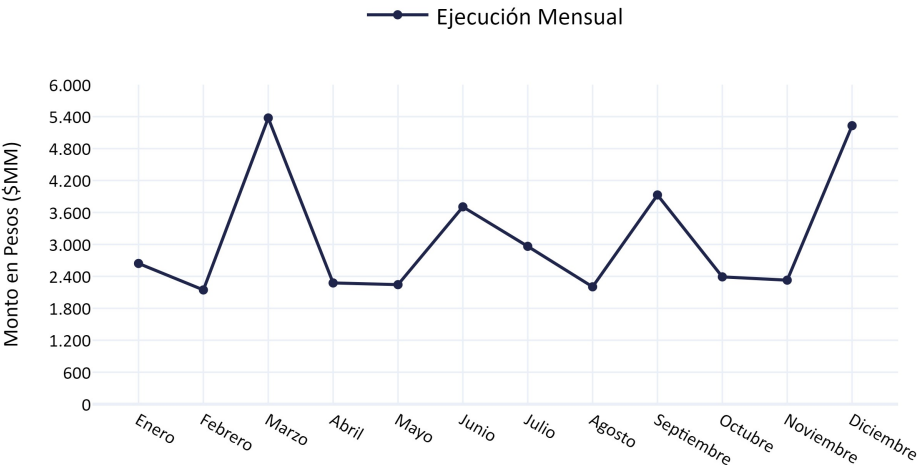
¿Por qué es importante?
Comparar la trayectoria interanual del presupuesto inicial con el vigente, permite apreciar la congruencia de la planificación con la que se formuló el presupuesto. Las diferencias entre ambas líneas muestran la magnitud de las modificaciones realizadas durante el año en la asignación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

Presupuesto inicial, vigente y ejecución presupuestaria de 2024



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

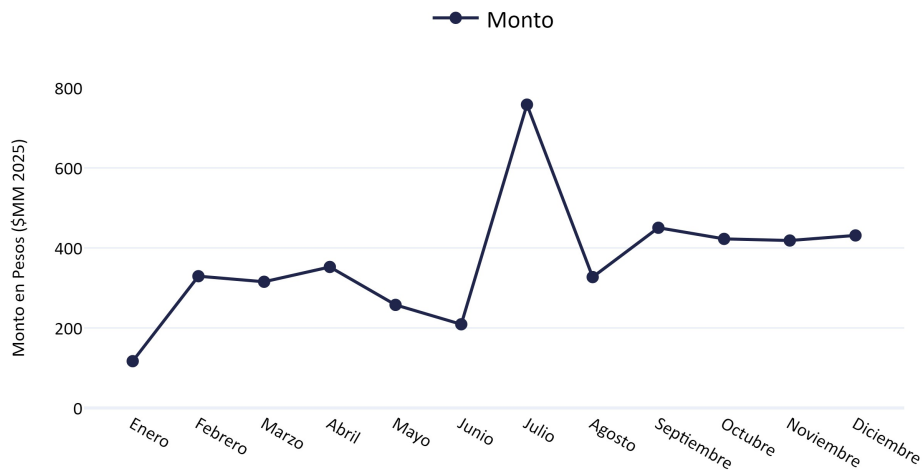
Ejecución mensual del presupuesto en 2024



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

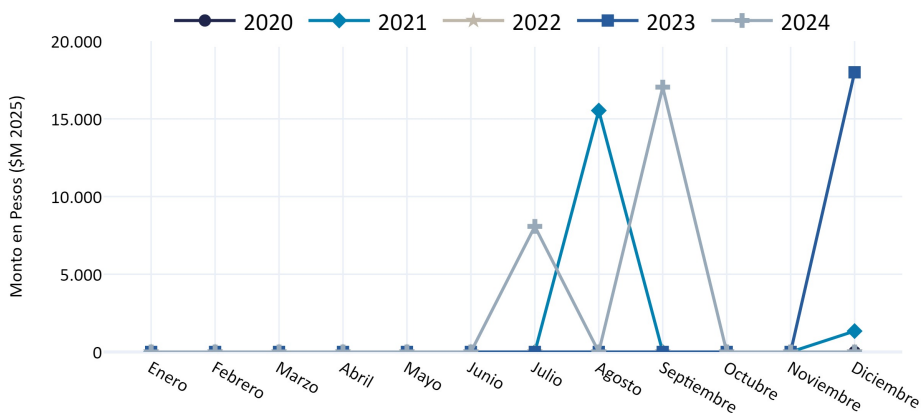
III 2.- Gasto operacional

Gasto de soporte mensual en 2024

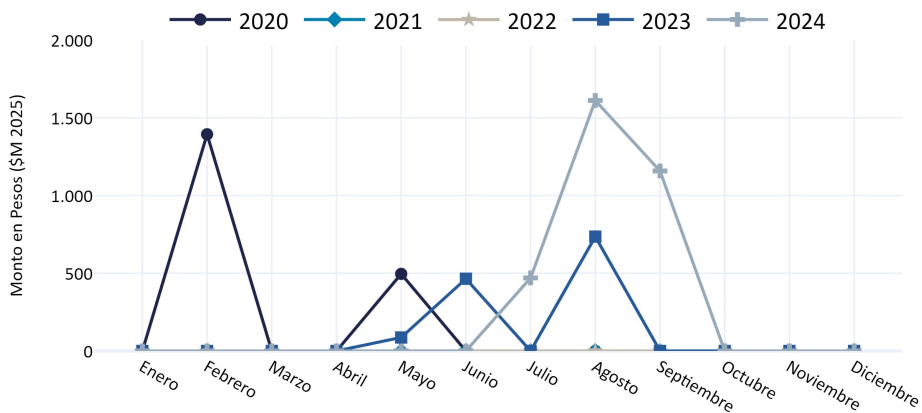


Gastos en bienes y servicios de consumo específicos

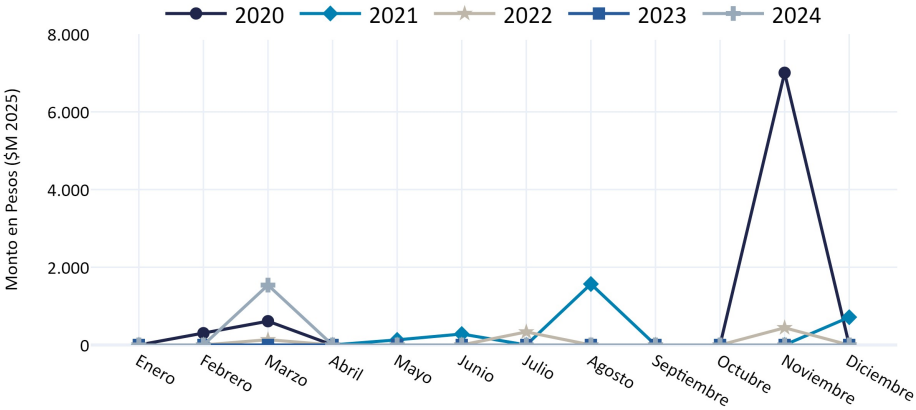
Gasto Devengado - Estudios e Investigaciones



Gasto Devengado - Representación y Protocolo

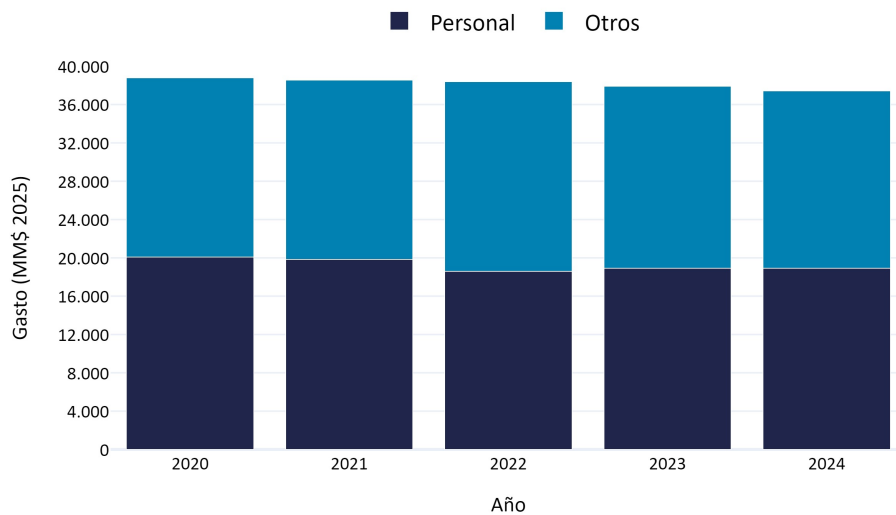


Gasto Devengado - Servicios de Publicidad



Gasto en personal

Proporción del gasto en personal sobre el gasto total del Servicio Nacional de Geología y Minería

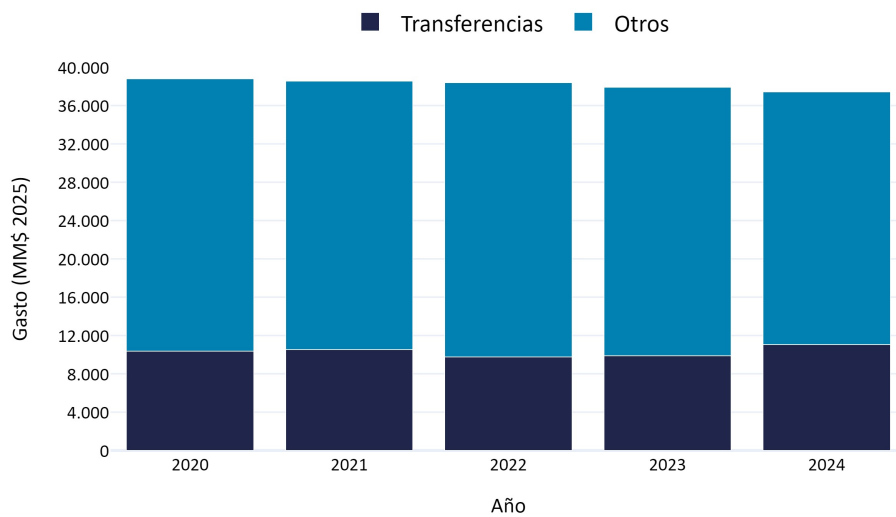


El gasto en personal corresponde a todos los desembolsos que el Estado incurre por concepto de remuneraciones, aportes del empleador y otros gastos relativos a los funcionarios en actividad, con el objetivo de que estos últimos ejecuten, coordinen y supervisen las políticas, programas y servicios definidos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

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

III 3.- Transferencias e iniciativas de inversión

Proporción del gasto en transferencias sobre el gasto total del Servicio Nacional de Geología y Minería



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

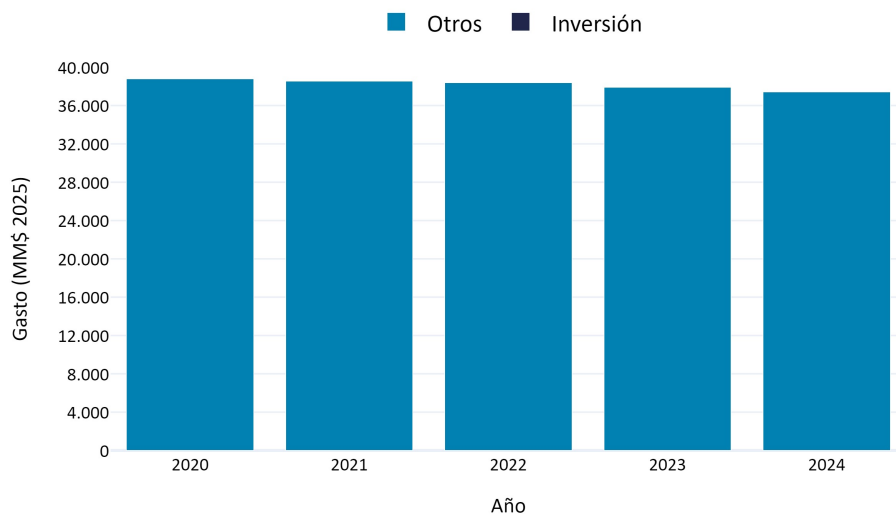
Hay dos tipos de transferencias, las corrientes y de capital. La primera, se destina a la provisión de servicios públicos y derechos sociales de las personas (subtítulo 24). La segunda, es para iniciativas de inversión (subtítulo 33).

¿Por qué son importantes?

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

Iniciativas de inversión

Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Nacional de Geología y Minería



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

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

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

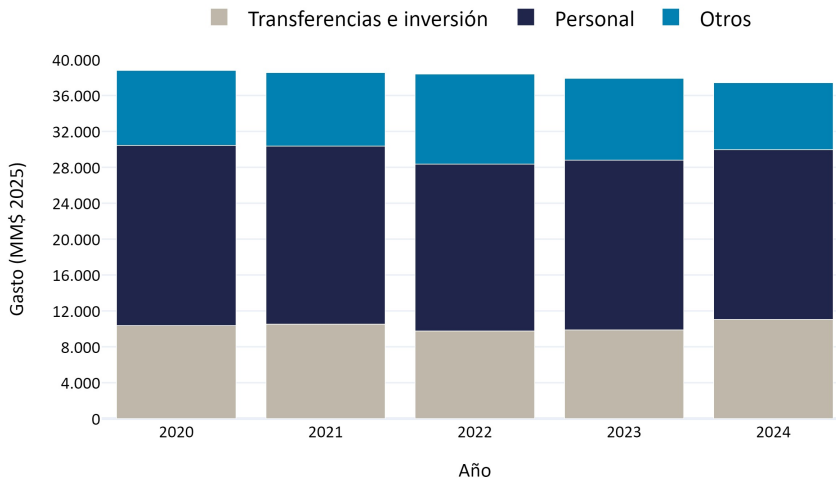
Este gasto da cuenta del desarrollo de la inversión pública en Chile, que va de la mano con las estrategias y políticas de crecimiento del país. En la Ley de Presupuestos del 2024, las iniciativas de inversión representaron el 5,9% del gasto total.

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

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

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

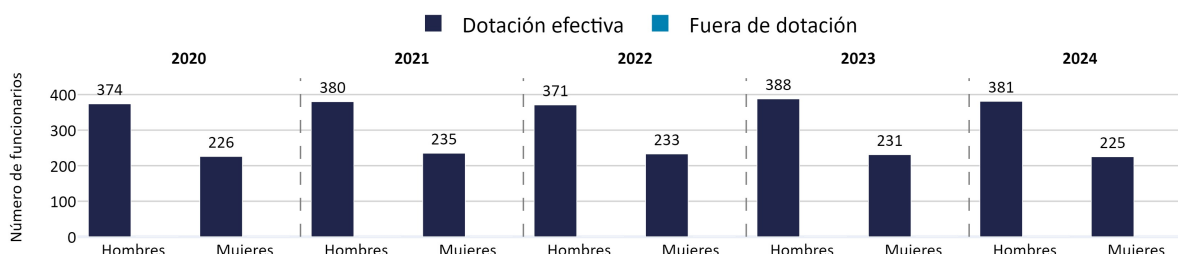
Proporción del gasto en iniciativas de inversión sobre el gasto total del Servicio Nacional de Geología y Minería



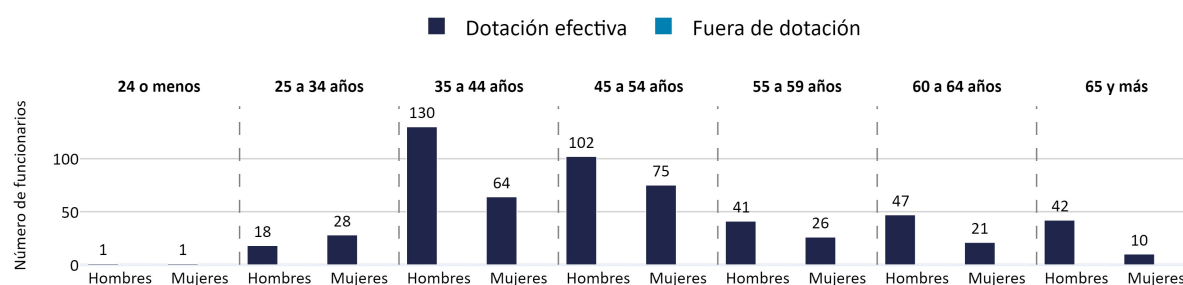
III 4.- Dotación

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

Evolución del personal según el tipo de dotación y género



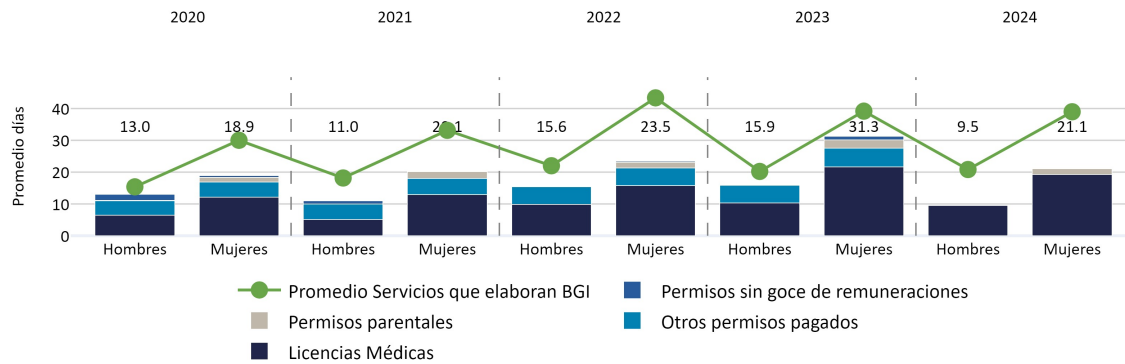
Personal de la institución según el tipo de dotación y género para el año 2024



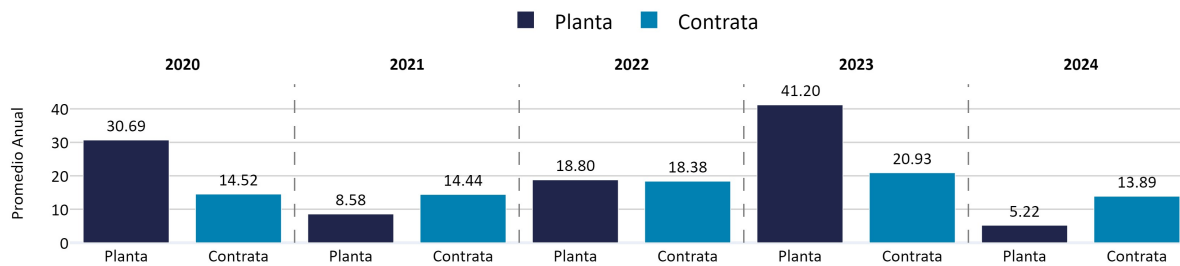
Evolución del ausentismo laboral

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

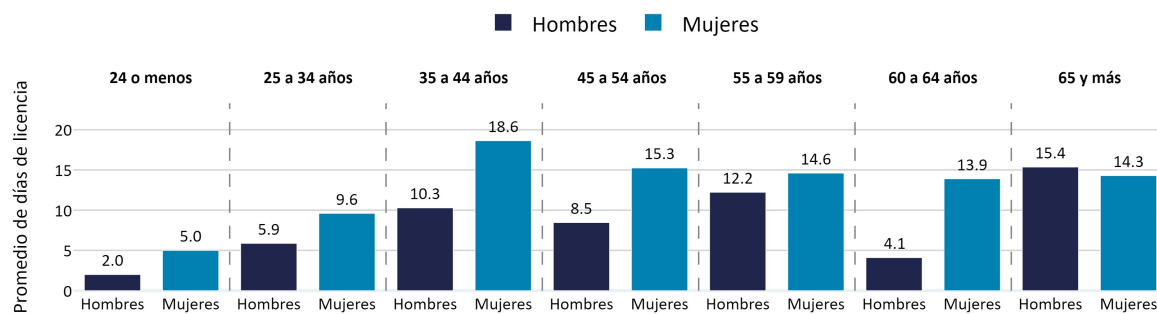
Evolución del ausentismo laboral por tipo y género



Evolución del ausentismo laboral por calidad jurídica



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



III 5.- Horas extraordinarias

Esta información no se presenta para todos los Servicios, excluyéndose algunos por las siguientes razones:

No reporta información en el Portal de Transparencia o no se encuentra disponible en los datos abiertos del Portal.

Presenta pago de horas extraordinarias en el año 2023 y 2024, pero este corresponde a funcionarios de una calidad jurídica distinta al personal de planta y contrata, como puede ser el caso de aquellos afectos al Código del Trabajo.

El pago total en horas extraordinarias reportado por el Servicio en el año 2024 fue menor a \$500.000.

Anexo 1 - Indicadores de Recursos humanos del Servicio Nacional de Geología y Minería

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	65	28.89%	56	14.7%	121
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	4	1.05%	4
Profesionales	160	71.11%	321	84.25%	481
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	225	100%	381	100%	606

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

TIPO DE CONTRATO	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N°	%	N°	%	N°
Administrativos	1	20%	0	0%	1
Auxiliares	0	0%	0	0%	0
Directivos	0	0%	0	0%	0
Profesionales	4	80%	14	100%	18
Técnicos	0	0%	0	0%	0
Fiscalizadores	0	0%	0	0%	0
Personal afecto a Leyes N°15.076 y N°19.664	0	0%	0	0%	0
Oficiales Penitenciarios	0	0%	0	0%	0
Suboficiales y Gendarmes	0	0%	0	0%	0
Total	5	100%	14	100%	19

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	5	5	15
(b) Total de ingresos a la contrata año t	16	48	31
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	31.25%	10.42%	48.39%

1.2 Efectividad de la selección

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	5	4	15
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	5	5	15
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100%	80%	100%

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año	27	36	49
(b) Total dotación efectiva año t	604	620	606
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	4.47%	5.81%	8.09%

2.2 Causales de cese o retiro

CAUSALES	2022	2023	2024
Funcionarios jubilados año t	0	1	0
Funcionarios fallecidos año t	1	2	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	7	5	11
Otros retiros voluntarios año t	13	20	18
Funcionarios retirados por otras causales año t	6	8	20
Total de ceses o retiros	27	36	49

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	16	48	32
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	27	36	49
Porcentaje de recuperación (a/b)	59.26%	133.33%	65.31%

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

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	10	10	9
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0%	0%	0%

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de funcionarios capacitados año t	394	383	563
(b) Total Dotación Efectiva año t	604	620	606
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	65.23%	61.77%	92.9%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) Σ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	1646892	2262106	1355141
(b) Total de participantes capacitados año t	828	814	563
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	1989%	2779%	2407%

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	109	165	135
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0.92%	0.61%	0.74%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	604	620	606
Porcentaje de becados (a/b)	0%	0%	0%

5.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

CAUSALES	2022	2023	2024
Lista 1	515	519	0
Lista 2	5	5	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	520	524	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	604	620	606
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	86.09%	84.52%	0%

5.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

6.1 Política de Gestión de Personas formalizada

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

7.1 Representación en el ingreso a la Contrata

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	12	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	16	48	31
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0%	25%	6.45%

7.2 Efectividad proceso regularización

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	12	2
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	NaN%	Infinity%	Infinity%

7.3 Índice honorarios regularizables

VARIABLES	2022	2023	2024
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	12	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	Infinity%	NaN%	NaN%

Anexo 2 - Compromisos de gobierno del Servicio Nacional de Geología y Minería

INICIATIVA	ESTADO DE AVANCE
Avanzar en herramientas para fomentar la localización en Chile del proceso industrial de refinación.	Terminado
Desarrollar una nueva industria nacional del recurso estratégico Litio.	Terminado
Impulsar una nueva gobernanza de salares para la gestión del litio.	En implementación
Otorgar mayor valor agregado tanto al cobre como a sus subproductos, por vía de inversión en ciencia aplicada e innovación en minería.	Terminado
Promover el uso de energías limpias en los procesos mineros e industriales y su trazabilidad en el mercado	Terminado
Promover iniciativas científicas para minimizar el impacto de relaves mineros y la optimización de la exploración minera, incluido el desarrollo de la exploración de metales críticos para un desarrollo sustentable y sostenible	En implementación
Revisar y revitalizar la estrategia para la regularización de Pasivos Ambientales Mineros (faenas abandonadas), que son un riesgo para el medio ambiente y las comunidades.	En implementación

Anexo 3 - Cumplimiento convenio de desempeño colectivo del Servicio Nacional de Geología y Minería

N° TOTAL DE EQUIPOS DE TRABAJO	NÚMERO PROMEDIO DE PERSONAS POR EQUIPO DE TRABAJO	N° PROMEDIO DE METAS DE GESTIÓN COMPROMETIDAS POR EQUIPO DE TRABAJO	PORCENTAJE PROMEDIO DE CUMPLIMIENTO DE METAS	GASTO TOTAL POR INCREMENTO POR DESEMPEÑO COLECTIVO (MILES DE PESOS)
21.00	29.00	3.00	99.00	1189618.00

Anexo 4 - Resultados en la implementación de medidas de género del Servicio Nacional de Geología y Minería

MEDIDA	RESULTADO
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Se implementó el curso en línea "Género y Minería" (online, asincrónico) de 8 horas, dirigido a trabajadores/as del sector público y privado. Los contenidos de este curso fueron aprobados por Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género e incluyó una etapa de marcha blanca y se ofrecerá al Ministerio de Minería y sus organismos dependientes en 2025
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	Se rediseñó el curso "Técnicas de prevención de riesgos para la Industria extractiva minera nacional", actualizando sus contenidos para incluir perspectiva de género, lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas. Esto se hizo para promover la equidad, garantizar precisión técnica y fomentar un entorno de aprendizaje inclusivo
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se realizó un análisis de exámenes ocupacionales desagregados por sexo. Los datos mostraron que las mujeres tuvieron una tasa menor de rechazo temporal (18%) que los hombres (21%). Se concluyó que se necesitan acciones para mitigar sesgos de género, como capacitar a directivos y declarar una política de género

Iniciativas

INICIATIVA	RESULTADO
Fortalecer y dotar de mayores recursos a Mesa de Buen trato y Género a través, tanto de la solicitud de recursos presupuestarios como Alineación/actualización de compromiso de directivos y directivas	Se renovó el compromiso de 20 directivos y 14 representantes regionales mediante cartas de compromiso, asegurando su participación activa en mesas de buen trato y género. También se solicitaron recursos para el Presupuesto 2025, los cuales fueron aprobados y se destinarán a actividades de la Mesa de Buen Trato y Género
Difundir y sensibilizar sobre código de ética, actualizado durante 2024	Se realizaron 7 talleres (sobrecumpliendo la meta de 6) para difundir el Código de Ética actualizado con perspectiva de género, inclusión y diversidad. Participaron 101 funcionarios y funcionarias de diferentes dependencias, como las Direcciones Regionales y el Observatorio Volcanológico de los Andes, entre otros
Mantener la acción de comunicación con perspectiva de género, utilizando lenguaje inclusivo, imágenes no sexistas y contenidos sin estereotipos de género en comunicados internos, RRSS y página web institucional, como también difundir de manera interna y externa productos comunicacionales con perspectiva de género.	Se fortaleció la comunicación interna y externa con lenguaje inclusivo, imágenes no sexistas y contenidos sin estereotipos. Se implementó una política de vocería de mujeres para visibilizar a trabajadoras, incluso sin cargos de jefatura. El jefe de comunicaciones actualizó sus competencias en género.
Segunda etapa del Levantamiento y Diagnóstico de aplicación de perspectiva de género en el Nuevo Reglamento de Seguridad Minera, Análisis de las Fiscalizaciones.	Se trabajó en la segunda etapa del levantamiento y diagnóstico para aplicar la perspectiva de género en una posible actualización del Reglamento de Seguridad Minera. Se revisaron actas de fiscalización y se preparó trabajo de campo en Atacama para analizar si existen diferencias en el enfoque de fiscalización entre hombres y mujeres

Anexo 5 - Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución del Servicio Nacional de Geología y Minería

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

