

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: 11-07-2017
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Ernesto Livacic

*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 - 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 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.

Objetivos Estratégicos Institucionales

- Mejorar la acción fiscalizadora en seguridad minera, mediante el incremento de la cobertura y calidad de las fiscalizaciones a las instalaciones/faenas, 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.
- Asistir técnicamente en materias de nuestra competencia a las autoridades ambientales, en el proceso de evaluación de impacto ambiental y en la ejecución del programa de fiscalización ambiental, para el cumplimiento de la normativa ambiental, con el fin de contribuir al desarrollo sustentable del país.
- Potenciar el monitoreo y el conocimiento de la actividad volcánica del territorio nacional, mediante la ampliación de la cobertura y calidad del monitoreo, la entrega de información oportuna a las autoridades gubernamentales y comunidades, 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.
- Generar competencias en materias de seguridad minera, mediante formación continua de expertos en prevención de riesgos y de monitores de seguridad, así como capacitación a trabajadores del sector, para el desarrollo de una actividad minera segura.

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 en 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 orientados 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. Asesoría técnica al Ministerio de Energía respecto de las solicitudes de concesión de exploración y explotación de energía geotérmica, además de mantener un catastro actualizado de las concesiones geotérmicas.
- **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 Nº 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 2015

- 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.

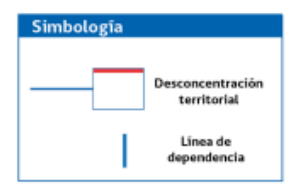
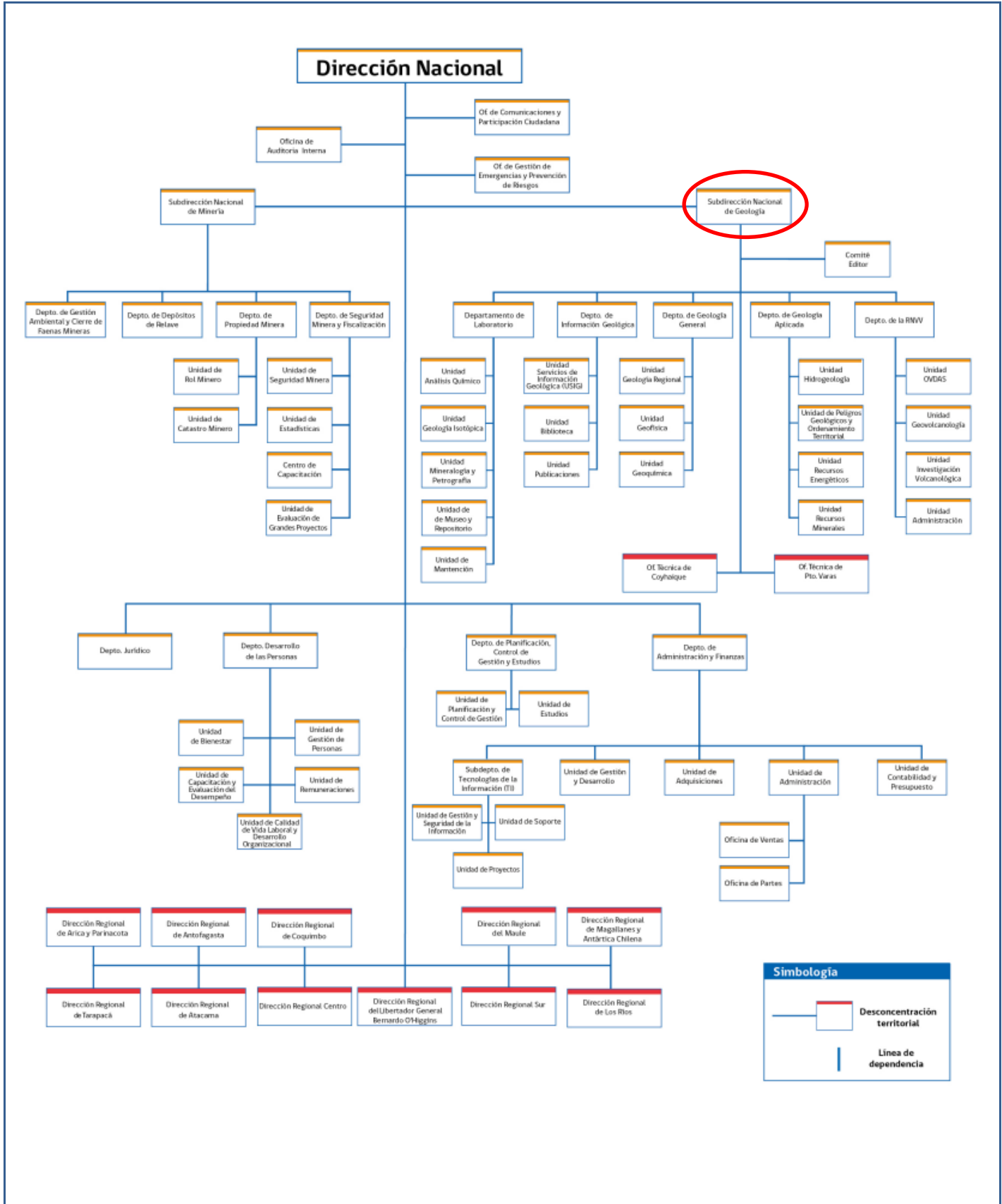
- c) **Centro de capacitación en seguridad minera:** Se realizarán cursos en áreas de prevención de riesgos y de seguridad minera.

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 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. 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

Dotación Total (planta y contrata)	636
Dotación de Planta	23
Dotación a Contrata	613
Personal a Honorarios	48

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 27.808.147.000
Presupuesto de Inversión	\$ 903.785.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

SERNAGEOMIN, cuenta con 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 Subdirector/a Nacional de Geología le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Actualizar e implementar los planes para la elaboración de la carta geológica de Chile (Plan Nacional de Geología) y las cartas temáticas básicas tales como: hidrogeológicas, tectónicas, metalogénicas y otras que la complementan y realizar la investigación geológica correspondiente.
2. Garantizar 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 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.
3. Liderar institucionalmente las actividades destinadas 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.
4. 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 del Plan Nacional de Geología y del resto de los programas de la Subdirección Nacional de Geología.
5. Asegurar el funcionamiento de la Red Nacional de Vigilancia Volcánica (RNVV).
6. Gestionar el desarrollo e implementación de propuestas de políticas públicas y normativa del ámbito geológico.
7. Asesorar al Director Nacional en materias relacionadas con el área geológica.

**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 Aumentar la cobertura de la Red de Vigilancia Volcánica. 1.2 Mejorar la entrega de información a las autoridades y comunidad en general respecto de peligros volcánicos.
2. Actualizar e implementar eficientemente los programas de la Subdirección Nacional de Geología.	2.1 Avanzar en la cobertura de Cartografía Geológica del país. 2.2 Actualizar e implementar eficientemente el Plan de Geología Aplicada. 2.3 Implementar eficientemente el Plan Nacional de Peligro Geológicos.
3. Aumentar la disponibilidad de información geo científica, que permita proveer antecedentes relevantes para la posterior toma de decisiones de los diversos estamentos requerentes.	3.1 Mejorar y establecer vínculos o convenios con los usuarios de la información y con la comunidad en general. 3.2 Implementar y mantener en correcto funcionamiento los Sistemas de Información en el ámbito geológico.
4. Materializar la implementación del reglamento del artículo 21 del código de minería, sobre información obtenida de trabajos de exploración geológica básica.	4.1 Administrar la entrega de información otorgada por las entidades informantes. 4.2 Apoyar en la implementación de los requerimientos de entrega de información.
5. Mejorar la gestión de los procesos de provisión de productos estratégicos a clientes internos y externos utilizando eficientemente los recursos existentes.	5.1 Mantener actualizado el Sistema de Gestión de Calidad en los procesos de Bienes y Servicios de la Subdirección de Geología. 5.2 Mantener las actuales acreditaciones e incorporar nuevas acreditaciones, de ser necesario, a los procesos del Departamento de Laboratorio. 5.3 Fortalecer técnicamente a los profesionales, mediante planes de capacitación interna en materias propias del área, pasantías, políticas de selección, entre otros.

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

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA 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>	10 %
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en la administración y gestión de proyectos en el área geológica y/o en ciencias geológicas o materias afines, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en administración y gestión de personas en un nivel apropiado para el cargo.</p> <p>Deseable poseer dominio del idioma inglés a nivel intermedio.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	20%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO 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>	20 %
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES 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>	15 %
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS 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>	15 %
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS 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>	10 %
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD 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>	10 %
TOTAL	100%

5. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	248
Presupuesto que administra	\$11.795.360.000

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.

Departamento Geología General.

Está constituido por las Unidades de Geología Regional, Geofísica y Geoquímica. Le corresponde generar, entre otros, información geológica básica a través de levantamientos geológicos y estudios específicos de diferentes zonas del territorio, lo que se publica como documentos oficiales de la Carta Geológica de Chile, serie Geología Básica e información especializada del estudio de las propiedades físicas de la tierra, en particular de las rocas que constituyen la corteza terrestre. Desarrolla conocimiento científico en el campo de la Geofísica Aplicada mediante programas permanentes de la Carta Magnética y la Carta Gravimétrica, así como estudios regionales y de detalle complementarios, aplicando principalmente métodos geoelectrónicos, que permiten obtener información del subsuelo para conocer su comportamiento, localizar algún recurso geológico o apoyar la construcción de obras de infraestructura y desarrolla conocimiento científico en el campo de la geoquímica.

Departamento de Geología Aplicada

Le corresponde efectuar estudios geológicos especializados en los campos de la hidrogeología, de los peligros geológicos, geología ambiental para el ordenamiento territorial, así como participar en la tarea de asesorar a autoridades e instituciones públicas (Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior, Comisión Nacional del Medio Ambiente, Ministerio de Minería, Intendencias, Gobernaciones, etc.). En estas materias, los resultados de sus investigaciones se publican en la Serie Hidrogeología y Ambiental de la Carta Geológica de Chile. El Departamento está a cargo del Proyecto de Geotermia, proyecto que espera generar información geológica básica para la exploración de recursos geotérmicos, con el fin de estimular la inversión en la exploración y desarrollo de este tipo de recursos y crear al interior del Servicio una unidad con competencia técnica en el área de la geotermia. Realiza investigaciones temáticas sobre la ocurrencia, distribución y génesis de los recursos minerales metálicos y de rocas y minerales industriales o no metálicos del país, que se sintetiza en cartas metalogénicas a diferentes escalas que se publican en la Serie Recursos Minerales y Energéticos de la Carta Geológica de Chile.

Departamento Red Nacional de Vigilancia Volcánica (RNVV)

Es un departamento de carácter nacional dependiente de la Subdirección Nacional de Geología. Sus actividades se desarrollan a través Observatorio Volcanológico de los Andes del Sur (OVDAS) y del Programa de Riesgos Volcánicos de Chile (PRV). El objetivo del programa es generar información para contribuir a la seguridad de las comunidades protegiendo sus vidas y bienes ante la ocurrencia de erupciones volcánicas.

Tiene dos funciones esenciales e inseparables:

- Generación y divulgación del conocimiento geológico asociado a los volcanes activos a través del Programa de Riesgo Volcánico
- Monitoreo instrumental de esos volcanes en base a la actividad de una red de cuatro observatorios volcanológicos.

Entre los usuarios directos de los productos generados por esta red destacan la Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior el Gobierno Central y los Gobiernos Regionales, la Administración comunal y otros organismos de la Administración del Estado, especialmente aquellos encargados de la planificación urbana y territorial.

Departamento de Laboratorios

Es una unidad altamente especializada que cuenta con facilidades para realizar análisis químicos de muestras de agua, rocas y sedimentos, además de contar con capacidad para realizar análisis mineralógicos de alta calidad. El Servicio Nacional de Geología y Minería tiene el único laboratorio de Geocronología en el país. El departamento de laboratorios está especialmente orientado a dar respuesta a las necesidades analíticas de los proyectos y estudios de la institución, prestando también servicios a universidades y empresas mineras y de exploración geológica nacionales e internacionales.

Departamento Sistemas de Información Geológica

Está conformado por la Unidad Servicios de Información Geológica, Unidad de Biblioteca y la Unidad de Publicaciones. Dentro de las funciones del Departamento está la de producir y publicar la cartografía geológica digital la cual se traduce en mapas, bases de datos e imágenes, así como también reproducir la cartografía impresa y digital, principal resultado de las investigaciones y proyectos.

La Unidad de Biblioteca mantiene y gestiona la totalidad de la información generada por el servicio y además dispone de importantes colecciones de revistas científicas y libros especializados en las ciencias geológicas. Atiende las demandas de los profesionales de la Institución y público en general. También se publican los productos cartográficos e informes técnicos elaborados por la Subdirección Nacional de Geología, de acuerdo a los estándares y normas establecidas.

Oficinas Técnicas de Puerto Varas y Coyhaique

Son unidades técnicas dependientes de la Subdirección Nacional de Geología,

Departamento de Geología Aplicada. Sus funciones son desarrollar estudios y cartografía geológica integrada para la zona sur del país, especialmente en las áreas de Geología Básica, Geología Económica y Geología Ambiental. Adicionalmente, la Oficina Técnica de Coyhaique realiza vigilancia volcánica en una zona extrema de difícil operación.

Comité Editor

El comité Editor, debe supervisar y coordinar el funcionamiento del comité y el proceso editorial, con el fin de garantizar la calidad técnica del producto final de información geológica, analizar el material generado, a fin de someterlo a un control de calidad tanto de fondo como de forma.

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 **\$5.079.000.-** 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.	\$3.525.905.-	\$1.868.730.-	\$5.394.635.-	\$4.327.666.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.481.799.-	\$3.435.354.-	\$9.917.153.-	\$7.349.150.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.335.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.525.905.-	\$1.868.730.-	\$5.394.635.-	\$4.327.666.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.709.017.-	\$3.025.779.-	\$8.734.796.-	\$6.580.618.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$5.079.000.-

***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 una 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.

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.