

**REF: ESTABLECE BASES PARA LLAMADO A  
CONCURSO DE CARGO DE JEFE DE  
DEPARTAMENTO CON FUNCIONES DE  
SUBDIRECTOR(A) NACIONAL DE PATRIMONIO  
CULTURAL INMATERIAL**

**RESOLUCIÓN CON TOMA DE RAZÓN N° 13**

**SANTIAGO, 2 de junio de 2022**

**VISTOS:**

La Ley N° 21.045, que crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio; el DFL N° 35, del año 2017, del Ministerio de Educación; el artículo 79 y siguientes del DFL N°29 de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; y el D.E. N°3 de 2018, del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, que fija subrogante del Director Nacional del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural; el D.S. N°69/2004, del Ministerio de Hacienda que aprueba el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo; el Instructivo Presidencial N°1/2015 sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; la Resolución N° 6 y N° 11 del año 2019 de la Contraloría General de la República; la Ley N°19.799 de 2002, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, sobre documentos electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma y,

**CONSIDERANDO:**

1. Que, mediante la Resolución Exenta N°3630/2019, se nombró en calidad de titular por un periodo de tres años, a contar del 05 de noviembre de 2018 y hasta el 05 de noviembre de 2021, a don Rodrigo Aravena Alvarado, RUT 13.077.719-8, para desempeñarse en el cargo de Jefe de Departamento, Directivo Grado 5° E.U.S., con funciones de Subdirector Nacional de Patrimonio Cultural Inmaterial.
2. Que, mediante la Resolución Exenta N° 1506/2021, del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, se designa en calidad de suplente a don Rodrigo Aravena Alvarado, RUT 13.077.719-8, en el cargo de Director de Instituciones Patrimoniales Nacionales, grado 5° E.U.S., de la Planta de Directivos, cargo que se encuentra vacante a contar del 06 de noviembre de 2021.
3. Que, en base a lo establecido en el artículo 8 letra d) del DFL 29 del 2004, del ministerio de hacienda, el jefe superior del servicio, previa evaluación del desempeño del funcionario, resuelve no prorrogar el primer periodo trienal del Sr. Aravena.
4. Que, en virtud de lo anterior, se genera la vacancia del cargo desde el 06 de Noviembre del 2021, y con fecha 18 de mayo de 2022, se constituye el Comité de Selección, el cual confeccionó las bases del presente concurso.

**RESUELVO:**

1. **LLÁMESE** a concurso para el cargo Jefe de Departamento, con funciones de Subdirector(a) Nacional de Patrimonio Cultural Inmaterial, que a continuación se detalla:

Estamento	Grado	Unidad	Objetivo del Cargo
Directivo	5º	Subdirección de Patrimonio Cultural	Dirigir y desarrollar la gestión integral e implementación de la política, planes, programas y proyectos en materias de patrimonio cultural inmaterial, desde un enfoque



**TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 16/06/2022

CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA

Contralor Regional

		Inmaterial	participativo, territorial e integrado que se ajusten a las normativas nacionales, convenciones y recomendaciones internacionales, a fin de aplicar el Proceso para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial en Chile.
--	--	------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2. **APRUÉBENSE** las Bases Administrativas y sus Anexos para proveer el cargo antes indicado, correspondiente a la planta Directiva del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, las que se insertan a continuación y forman parte de la presente resolución.

## SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL

### BASES DEL

### LLAMADO A CONCURSO PARA LA PROVISION DEL CARGO DE JEFE DE DEPARTAMENTO CON FUNCIONES DE SUBDIRECTOR (A) DE PATRIMONIO CULTURAL INMATERIAL, REGIÓN METROPOLITANA.

El Servicio Nacional del Patrimonio Cultural requiere proveer el cargo indicado en el numeral I de estas Bases Concuriales.

Este proceso concursal de Tercer Nivel Jerárquico, se ajusta a la normativa establecida en el D.F.L. N° 29, de 2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y en el Decreto N° 69/04 del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo.

#### I. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

N° de vacantes	: 1
Planta	: <b>Directivo</b>
Grado	: <b>5°</b>
Unidad de desempeño	: <b>Subdirección Nacional de Patrimonio Cultural Inmaterial</b>
Dependiente de	: <b>Director(a) Nacional</b>
Lugar de desempeño	: <b>Región Metropolitana</b>
Fecha de Vacancia	: <b>06 de Noviembre del 2021</b>
Renta Bruta Mensualizada	: <b>3.471.759</b>

#### II. PERFIL DE CARGO

##### 2.1 Cargo: Jefe/a de Departamento, Directivo Grado 5° E.U.S.

**Nombre específico del cargo: Subdirector(a) Nacional de Patrimonio Cultural Inmaterial**

##### 2.2 Objetivo del Cargo

La Subdirección Nacional de Patrimonio Cultural Inmaterial se define como un organismo público que apoya y promueve la gestión y el desarrollo sostenible del patrimonio cultural inmaterial presente en el país, principalmente a través del Proceso para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial. Al mismo tiempo, la subdirección coordina la implementación de la Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial de la Unesco 2003, y promueve la diversidad cultural y el desarrollo territorial.

En este contexto, el objetivo del cargo de Subdirector(a) Nacional de Patrimonio Cultural Inmaterial será el de dirigir y desarrollar la gestión integral e implementación de la política, planes, programas y proyectos en materias de patrimonio cultural inmaterial desde un enfoque participativo, territorial e integrado que se ajusten a las normativas nacionales, convenciones y



#### TOMADO DE RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 16/06/2022

CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA

Contralor Regional

recomendaciones internacionales, a fin de aplicar el Proceso para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial en Chile.

### 2.3 Funciones del Cargo

- Promover una comprensión amplia e interdisciplinaria sobre la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial y su aplicación en Chile, amparada en la Convención para la Salvaguarda del Patrimonio Inmaterial de UNESCO (2003).
- Velar por el cumplimiento de los principios éticos a lo largo de todo el Proceso para la Salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial en Chile, fundamentalmente en las fases de registro e investigaciones participativas, de modo de garantizar la participación deliberativa de la comunidad cultura y el respeto a los acuerdos establecidos en dichos procesos.
- Diseñar, planificar, asignar y monitorear lineamientos para asegurar el cumplimiento de las distintas áreas de trabajo de la Subdirección.
- Velar y representar al Servicio en materias de patrimonio cultural inmaterial frente a otros organismos públicos y privados a nivel nacional e internacional.
- Orientar y coordinar las acciones del Servicio y los distintos organismos públicos y privados para el diseño e implementación de políticas, planes y programas en materia de patrimonio cultural inmaterial, que se ajusten a las normativas nacionales e internacionales.
- Establecer alianzas estratégicas con instituciones y organizaciones, tanto públicas como privadas, a fin de fortalecer la promoción y difusión de la Subdirección y su quehacer.
- Liderar y gestionar los equipos de trabajo, velando por asegurar el logro de los objetivos.
- Actuar como Secretaría Ejecutiva ante el Comité Asesor en Patrimonio Cultural Inmaterial.
- Cualquier otra función de su competencia que la persona a cargo de la Dirección Nacional le encomiende.

### 2.4 Competencias del cargo

#### Área Gestión Personal

**Organización y Planificación:** Organiza y utiliza los recursos de forma eficaz y eficiente de manera de obtener el impacto esperado.

**Flexibilidad y Adaptación:** Hace referencia a la capacidad de modificar la conducta personal para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia a la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas en forma rápida y adecuada.

#### Área Gestión Interpersonal

**Comunicación Efectiva:** Poder expresar opiniones, sentimientos e ideas en forma clara, directa y respetuosa para comunicarse en un marco de “ganar/ganar”, encontrando un equilibrio entre las propias necesidades y la adaptación al medio.

**Trabajo Colaborativo:** Es la capacidad de colaborar y cooperar con otros en grupo para alcanzar metas comunes, trabajando coordinadamente, en oposición a hacerlo individual o competitivamente. Implica entender las necesidades y metas de los otros y adaptar las ideas y el comportamiento propio cuando sea necesario.

**Generación de Confianza:** Capacidad de construir relaciones de confianza con otras personas. Implica generar en el otro una percepción positiva en cuanto a que hace lo que dice, cumple con lo que se compromete y coloca la agenda colectiva por sobre la personal.

#### Área Habilidades de Gestión

**Conducción de Equipos:** Capacidad de conformar, desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo. Incluye lograr la adhesión y el compromiso de sus miembros, sin perder de vista los



**TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 16/06/2022

CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA

Contralor Regional

resultados esperados. Orientar la acción del equipo, combinando y coordinando sus tareas dentro de un flujo de trabajo eficiente.

**Toma de Decisiones:** Es la capacidad de elegir un curso de acción entre varias alternativas con el fin de resolver un problema actual o potencial y/o de maximizar los beneficios futuros; considerando el riesgo que el nuevo curso de acción involucra y manteniendo controlados los efectos emocionales.

**Gestión del Conocimiento:** El conocimiento es la principal fuente de riqueza del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, por ende, la gestión del conocimiento es la capacidad asociada a gestionar, cultivar, hacer productivo el conocimiento y finalmente convertirlo en valor para el usuario de los servicios que se entregan a la comunidad.

### Área Habilidades de Liderazgo

**Visión y Propósito:** Capacidad para crear y comunicar una visión para lo que hace, involucrando a otros con este propósito.

**Orientación (gestión) Estratégica:** Habilidad para pensar con una perspectiva amplia, integrar ideas o hechos distantes entre sí, usar datos para tomar decisiones y anticipar implicancias futuras de sus acciones.

### **2.5 Aspectos deseables del candidato**

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.

#### **Estudios, cursos de formación y capacitación.**

- Será deseable que los postulantes estén en posesión de un título profesional reconocido por el Ministerio de Educación de al menos 8 semestres, en carreras de Antropología, Sociología, Derecho u otras carreras afines a las Ciencias Sociales.
  
- Será deseable contar con estudios de especialización en materias afines al patrimonio cultural inmaterial (PCI) y su salvaguardia, así como otras áreas relacionadas al desempeño del cargo:
  - Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial
  - Directrices operativas de la Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial
  - Convención sobre la protección y promoción de la diversidad de expresiones culturales Convenio 169 OIT
  - Principios éticos y enfoque de derecho
  - Historia cultural y social de Chile
  - Identidades culturales presentes en territorio chileno
  - Estudios Culturales
  - Metodología de investigación participativa
  - Diseño e implementación de programas sociales
  - Formulación de proyectos
  - Gestión Pública
  - Liderazgo, habilidades directivas, gestión de personas
  - Ley de Bases Generales del Estado N° 18.575
  - Ley sobre Estatuto Administrativo N° 18.834
  - Ley N° 21.045 que crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.



#### **TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 16/06/2022

CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA

Contralor Regional

### Experiencia laboral deseable

- Deseable contar con experiencia laboral de al menos 7 años en el ámbito del patrimonio cultural inmaterial. Se entenderá por experiencia en el ámbito del patrimonio cultural inmaterial, el trabajo realizado con comunidades de forma participativa sustentado en el enfoque de derechos, con énfasis en los enfoques multicultural, territorial y de género.
- Deseable contar con experiencia laboral de al menos 5 años en puestos de Gestión Pública. Se entenderá por experiencia en puestos de Gestión Pública, aquella relacionada a los ámbitos de administración de recursos en el sector público, como gestión financiera, gestión de personas, u otra asociada, según criterio del comité de selección.
- Deseable contar con experiencia laboral de al menos 3 años en cargos de jefatura de equipos de trabajo, en el ámbito público y/o privado.

### III. REQUISITOS Y PERMANENCIA

#### 3.1. Requisitos generales:

Los/as postulantes deberán cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 46 y 47 del Decreto Supremo 69/04 del Ministerio de Hacienda, para la provisión de cargos de Jefes de Departamentos y equivalentes, a saber:

- Ser funcionario de planta o a contrata de algún Ministerio o Servicio regido por el Estatuto Administrativo. En el caso de los funcionarios a contrata, deben haberse desempeñado en tal calidad, al menos, durante los tres años previos al concurso, en forma ininterrumpida, lo que también será exigido para los funcionarios en calidad de suplentes, de acuerdo al dictamen 56.311 del año 2014 de Contraloría General de la República;
- Estar calificado en Lista N°1 de distinción;
- No estar afecto a las inhabilidades contenidas en las letras b), c) y d) del inciso segundo del artículo 27 del Reglamento sobre Concursos, esto es:
  - i. No haber sido calificado durante dos períodos consecutivos.
  - ii. Haber sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante 06/11/2021.
  - iii. Haber sido sancionado con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante 06/11/2021.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afectados a las inhabilidades contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

#### 3.2 Requisitos Específicos



#### TOMADO DE RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 16/06/2022

CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA

Contralor Regional

De acuerdo con lo establecido en el artículo N°6 del DFL N° 35, de 2018, del Ministerio de Educación, que fija plantas del Ministerio de Las Culturas, Las Artes y El Patrimonio y del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, será requisito específico para los postulantes a este concurso contar con, alternativamente:

- a) Título profesional o grado académico de licenciado, de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años; o
- b) Título profesional o grado académico de licenciado, de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 6 años.

Los postulantes que cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación del proceso que se establece en las presentes bases.

El Comité de Selección, designado para estos efectos de acuerdo a la normativa legal vigente, verificará si los/las postulantes cumplen con los requisitos, debiendo levantar un acta con la nómina total de postulantes, distinguiendo aquellos que se ajustan a los requisitos legales, de los que no lo hacen. Además deberá indicar cualquier situación relevante relativa al concurso y dispondrá la notificación de los/las postulantes cuya postulación hubiere sido rechazada indicando la causa de ello.

### 3.3 Permanencia en el cargo

El/la funcionario/a nombrado/a permanecerá en el cargo por un período de tres años, al término del cual y por una sola vez, el/la Director del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural podrá, previa evaluación de su desempeño, resolver la prórroga del nombramiento por un período igual.

Con todo, su permanencia en el cargo quedará supeditada a su calificación en Lista N° 1 de Distinción.

El/la funcionario/a nombrado/a, una vez concluido su período o eventual prórroga podrá volver a concursar o reasumir su cargo de origen, cuando proceda.

## IV. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR

**Etap 1:** Factor "Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación", que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- Estudios de Especialización
- Capacitación

**Etap 2:** Factor "Experiencia Laboral", que se compone de los siguientes subfactores:

- Experiencia laboral en el ámbito del patrimonio cultural inmaterial
- Experiencia laboral en puestos de Gestión Pública
- Experiencia laboral en cargos de jefatura de equipos de trabajo, en el ámbito público y/o privado
- Experiencia Profesional General

**Etap 3:** Factor "Evaluación de Conocimientos", que se compone del siguiente subfactor:



**TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 16/06/2022

CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA

Contralor Regional

- Prueba de conocimientos técnicos

**Etap 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", que se compone del siguiente subfactor:

- Adecuación Psicolaboral para el cargo

**Etap 5:** Factor "Valoración Global ", que se compone del siguiente subfactor:

- Entrevista de comité de selección.

## V. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores, estableciéndose finalmente un ranking de acuerdo a los puntajes obtenidos por cada postulante.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los/as postulantes no cumplan con los requisitos legales, generales y específicos exigidos, no alcancen la puntuación mínima por cada una de las etapas, o bien, no alcancen un puntaje final mínimo ponderado de 8,6 puntos.

## VI. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases y sus respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página web de la Dirección Nacional del Servicio Civil, [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl); y página web del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, [www.patrimoniocultural.gob.cl](http://www.patrimoniocultural.gob.cl) Quienes Somos, Trabaje con Nosotros, durante un lapso de 10 días hábiles contados desde la fecha de publicación de las presentes bases, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes.

Para todos los efectos, estas bases se entienden plenamente conocidas por los postulantes.

### DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos deberán presentar la siguiente documentación:

6.1 Currículum Vitae, según formato adjunto **(anexo 1)**.

6.2 Fotocopia del certificado de título profesional. (En caso de presentar títulos obtenidos en el extranjero, estos deberán venir validados en Chile, por los organismos correspondientes).

6.3 Fotocopia de certificados que acrediten capacitación y postítulos o postgrados.

6.4 Certificado de la Jefatura de Recursos Humanos o encargado/a de Personal del Servicio **(anexo 2)** donde se encuentra desempeñando funciones, que acredite lo siguiente:

a. Calidad de funcionario/a de planta, a contrata o suplente de alguno de los Ministerios o Servicios regidos por el Estatuto Administrativo. En el caso de los empleados a contrata o suplente, requerirán haberse desempeñado en tal calidad, a lo menos, durante los tres años previos.

b. Calificación obtenida en el período inmediatamente anterior.

6.5 Declaración Jurada o Certificado de la Jefatura de Recursos Humanos o encargado/a de Personal **(anexo 2)** que acredite que el candidato no está afecto a las inhabilidades del artículo 47 del DS. 69/2004 (H), a saber:

i. No haber sido calificado/a durante dos períodos consecutivos.

ii. Haber sido objeto de medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante 06/11/2021.

iii. Haber sido sancionado con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante 06/11/2021.



#### TOMADO DE RAZÓN

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 16/06/2022

CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA

Contralor Regional

6.6 Declaración jurada (**anexo 3**) que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades contempladas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653.

6.7 Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral (**anexo 4**).

- I. Para estos efectos, el(los) certificado(s) o documentos deberán contener la identificación de la institución/empresa, nombre del postulante, la especificación de los cargos ocupados (calidad jurídica de cada uno de ellos según corresponda), el detalle de las responsabilidades ejercidas durante el período, el cual se debe especificar con fecha de inicio y fecha de fin (día, mes, año), nombre completo y firma de quien lo extiende, además del timbre de la organización que certifica. Idealmente deberá indicar teléfono y/o correo electrónico de contacto de la persona que certifica.
- II. No se considerará documento válido para acreditar experiencia: certificados extendidos por el mismo postulante, la información contenida en el curriculum vitae, resoluciones de nombramiento, contratos de trabajo, finiquitos, boletas de honorarios, certificado de cotizaciones previsionales, cartas de recomendación o cualquier otro documento que no se ajuste a lo requerido en párrafo precedente.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

#### **Fecha y lugar de Recepción de Postulaciones**

**Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos podrán hacerlo únicamente a través del Portal Empleos Públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos actualizados, señalados en el numeral VI de las presentes bases, todo esto antes de confirmar su postulación. Es de exclusiva responsabilidad del postulante subir a la plataforma documentos actualizados a la fecha de postulación, en calidad legible, con buena calidad de imagen y que guarden relación con los verificadores explicitados en "Documentos requeridos para postular".**

**En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar Procedimiento Técnico disponible en el apartado Documentación del Portal o comunicarse con la mesa de ayuda +56224446482 del Portal Empleos Públicos.**

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el **día de publicación de las presentes bases hasta las 23.59 horas del décimo día hábil contado desde esa fecha**. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo.

No se recibirán postulaciones enviadas por fax o correo electrónico. Una vez cerrado el plazo para la postulación, no se podrán recibir nuevas postulaciones o antecedentes adicionales. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales, a menos que el Comité de Selección así lo requiera para aclarar los ya presentados, siempre que ello no vulnere el principio de igualdad de los postulantes.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse **sólo a través de correo electrónico** dirigido a [seleccion@patrimoniocultural.gob.cl](mailto:seleccion@patrimoniocultural.gob.cl).

## **VII. PROCESO DE SELECCION**



#### **TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 16/06/2022

CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA

Contralor Regional

Se reitera a los/as postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, generales y específicos previamente estipulados.

Los factores serán evaluados en forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores, estableciéndose finalmente un ranking de acuerdo a los puntajes obtenidos por cada postulante.

La evaluación de los/as postulantes constará de cinco (5) etapas que se indican en la tabla siguiente:

<b>Etapas</b>	<b>Factor</b>	<b>Subfactor</b>	<b>Criterio</b>	<b>Puntaje Subfactor</b>	<b>P. Max. Por Factor</b>	<b>P. Min. Aprobación</b>	<b>P. Mín. Ponderado</b>
1	Estudios y cursos de Formación Educativa y de Capacitación Ponderación: 15%	Formación Educativa	Título profesional deseable, según lo señalado en el perfil de cargo.	10	30	4	0,6
			Otros títulos profesionales afines con el cargo, a evaluar por el comité de selección.	8			
			Título profesional o grado académico de licenciado, de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración.	4			
			Título profesional o grado académico de licenciado, de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración				
		Estudios de Especialización	Acredita grado de doctor en áreas relacionadas	10			
			Acredita grado de magíster en áreas relacionadas	7			
			Acredita diplomado o estudio de postítulo en áreas relacionadas	4			
		Capacitación	Acredita 100 o más horas de capacitación relacionada con el cargo.	10			
			Acredita entre 48 y 99 horas de capacitación relacionada con el cargo.	5			
			Acreditar entre 10 y menos de 48 horas de capacitación relacionada con el cargo.	3			
2	Experiencia Laboral Ponderación: 20%	Experiencia laboral en el ámbito del patrimonio	Experiencia laboral de 7 años o más en el ámbito del patrimonio cultural inmaterial	10	35	5	1



		cultural inmaterial	Experiencia laboral entre 5 y menos de 7 años en el ámbito del patrimonio cultural inmaterial	7								
			Experiencia laboral entre 3 y menos de 5 años en el ámbito del patrimonio cultural inmaterial	4								
		Experiencia laboral en puestos de gestión pública	Experiencia laboral de 5 o más años en puestos de gestión pública	10								
			Experiencia laboral entre 3 y menos de 5 años en puestos de gestión pública	5								
		Experiencia en cargos de jefatura de equipos de trabajo, en el ámbito público y/o privado	Experiencia de 3 o más años en cargos de jefatura de equipos de trabajo, en el ámbito público y/o privado	10								
			Experiencia entre 1 y menos de 3 años en cargos de jefatura de equipos de trabajo, en el ámbito público y/o privado	5								
		Experiencia Profesional General	Para título profesional de 10 semestres, experiencia mínima de 5 años.	5								
			Para título profesional de 8 semestres, experiencia mínima de 6 años.									
		3	Evaluación de Conocimientos Ponderación: 25%	Prueba de conocimientos técnicos				Obtiene un 90 por ciento o más de aprobación	20	20	5	1,25
								Obtiene entre 76 y 89 por ciento de aprobación	15			
Obtiene entre 60 y 75 por ciento de aprobación	5											
Obtiene menos de 60 por ciento de aprobación	0											
4	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función Ponderación: 15%	Adecuación Psicolaboral para el cargo	Candidato Plenamente Recomendable de acuerdo al perfil del cargo	10	10	5	0,75					
			Candidato Recomendable de acuerdo al perfil del cargo.	5								
			Candidato Recomendable con Observaciones de acuerdo al perfil del cargo	2								



			Candidato No Recomendable de acuerdo al perfil del cargo.	0			
5	Valoración Global Ponderación: 25%	Entrevista Comité de Selección	Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora	0 - 25	25	20	5
<b>Puntaje mínimo ponderado para ser considerado postulante idóneo/a</b>							<b>8,6</b>

## INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE CADA FACTOR A EVALUAR

**7.1 Etapa I:** Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación", ponderación: 15%

Se compone de los subfactores asociados a formación educacional, estudios de especialización y capacitación.

### i. Subfactor: Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de cargo.

Criterio	Puntaje
Título profesional deseable, según lo señalado en el perfil de cargo.	10
Otros títulos profesionales afines con el cargo, a evaluar por el comité de selección.	8
Título profesional o grado académico de licenciado, de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración.	4
Título profesional o grado académico de licenciado, de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración.	

### ii. Subfactor: Estudios de Especialización

Los estudios de especialización del postulante se cuantificarán según el puntaje indicado en la siguiente tabla.

Criterio	Puntaje
Acredita grado de doctor en áreas relacionadas	10
Acredita grado de magíster en áreas relacionadas	7
Acredita diplomados o estudios de postítulo en áreas relacionadas	4

### iii. Subfactor: Capacitación

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas, y cuyo certificado indique el número de horas realizadas.

Criterio	Puntaje
Acreditar 100 o más horas de capacitación relacionada con el cargo.	10
Acreditar entre 48 y 99 horas de capacitación relacionada con el cargo.	5





Acreditar entre 10 y menos de 48 horas de capacitación relacionada con el cargo.	3
----------------------------------------------------------------------------------	---

**El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 4.**

**7.2 Etapa II: Factor "Experiencia Laboral", ponderación: 20%**

Factor que se compone de los siguientes subfactores:

**i. Subfactor "Experiencia laboral en el ámbito del patrimonio cultural inmaterial"**

Comprende la evaluación de la experiencia laboral en el área de desempeño del cargo concursado, indicada en el 2.5 del numeral II de las bases.

Criterio	Puntaje
Experiencia laboral de 7 años o más en el ámbito del patrimonio cultural inmaterial	10
Experiencia laboral entre 5 y menos de 7 años en el ámbito del patrimonio cultural inmaterial	7
Experiencia laboral entre 3 y menos de 5 años en el ámbito del patrimonio cultural inmaterial	4

**ii. Subfactor "Experiencia laboral en puestos de gestión pública"**

Comprende la evaluación de la experiencia en funciones similares en puestos de gestión pública.

Criterio	Puntaje
Experiencia laboral de 5 o más años en puestos de gestión pública	10
Experiencia laboral entre 3 y menos de 5 años en puestos de gestión pública	5

**iii. Subfactor "Experiencia laboral en cargos de jefatura de equipos de trabajo, en el ámbito público y/o privado"**

Comprende la evaluación de la experiencia laboral en cargos de jefatura en el ámbito público y/o privado.

Criterio	Puntaje
Experiencia de 3 o más años en cargos de jefatura de equipos de trabajo, en el ámbito público y/o privado	10
Experiencia entre 1 y menos de 3 años en cargos de jefatura de equipos de trabajo, en el ámbito público y/o privado	5

**iv. Subfactor "Experiencia Profesional General"**

Comprende la evaluación de la experiencia profesional general del/la candidato/a en vista de los requisitos específicos para el grado asociado al cargo.

Criterio	Puntaje
Para título profesional de 10 semestres, experiencia mínima de 5 años.	5
Para título profesional de 8 semestres, experiencia mínima de 6 años.	

**El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.**

**7.3 Etapa III: Factor "Evaluación de Conocimientos", ponderación: 25%**

Factor que se compone del siguiente subfactor:





**i. Subfactor: Prueba de conocimientos técnicos**

Se evaluarán los contenidos señalados en el numeral II, punto 2.5 "Aspectos deseables del Candidato".

<b>Criterio</b>	<b>Puntaje</b>
Obtiene un 90 por ciento o más de aprobación	20
Obtiene entre 76 y 89 por ciento de aprobación	15
Obtiene entre 60 y 75 por ciento de aprobación	5
Obtiene menos de 60 por ciento de aprobación	0

**El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5.**

**7.4 Etapa IV:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la función", ponderación: 15%

**i. Subfactor: Adecuación psicolaboral para el cargo.**

Comprende la aplicación de test o pruebas psicológicas y/o la realización de una entrevista complementaria, con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al perfil del cargo. La metodología de esta etapa se realizará de manera online y/o presencial, según se estime conveniente de acuerdo al criterio del comité de selección.

Las pruebas psicológicas y/o la entrevista se realizarán por el lapso de tiempo indicado en la calendarización del proceso, referido en el punto X de las presentes Bases. La metodología y horario se informarán oportunamente vía correo electrónico.

Producto de dicha evaluación, los/as candidatos/as serán clasificados en alguna de las siguientes categorías:

<b>Criterio</b>	<b>Puntaje</b>
Candidato Plenamente Recomendable de acuerdo al perfil del cargo	10
Candidato Recomendable de acuerdo al perfil del cargo.	5
Candidato Recomendable con Observaciones de acuerdo al perfil del cargo	2
Candidato No Recomendable de acuerdo al perfil del cargo.	0

**El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa es 5.**

**7.5 Etapa V:** Factor "Valoración Global del candidato", ponderación: 25%

**i. Subfactor: Entrevista de Comité de Selección.**

Consiste en la realización de una entrevista efectuada por el Comité de Selección a los/as postulantes con el propósito de identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de cargo.

El Comité de Selección calificará a cada entrevistado con una nota entre 1 y 7, lo que considera decimales. Se contará con una pauta de evaluación en la cual se dejará constancia de la medición de los siguientes factores: motivación, alineamiento a desafíos institucionales, competencias técnicas, transversales y específicas; y aspectos personales como son: adecuación al contexto de evaluación, vocabulario y dicción, puntualidad y capacidad de síntesis.

Producto de dicha entrevista, a los(as) candidatos se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo:





Puntaje: Nota promedio obtenida por el candidato \* 25 puntos  
7,0 (Nota Máxima)

La fórmula anteriormente expuesta considera decimales, los cuales serán aproximados al entero superior o inferior cuando el decimal sea igual o superior a 5; o bien inferior a éste en su caso.

Las entrevistas que realizará el Comité de Selección se llevarán a cabo conforme las fechas que se indican en la calendarización del proceso. La metodología y horario se informará oportunamente vía correo electrónico.

Criterio	Puntaje
Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora (0 – 25 puntos)	25

**El puntaje mínimo de aprobación de la etapa es 20.**

### VIII. ACTAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las que se dejará constancia de sus acuerdos. Las actas deberán contener la información necesaria para que cada participante del concurso pueda verificar el cumplimiento cabal de las bases y la pertinencia, en cuanto a su relación con los requerimientos del cargo, de los antecedentes tomados en consideración, así como las pruebas aplicadas y sus pautas de respuesta.

### IX. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO/A

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la suma del puntaje obtenido en cada una de las etapas del proceso. La terna, cuaterna o quínta estará compuesta por los postulantes que obtengan los más altos puntajes, siempre que exista el número suficiente de postulantes idóneos.

**Para ser considerado postulante idóneo el/la candidato/a deberá reunir un puntaje mínimo ponderado igual o superior a 8,6 puntos.**

En caso que no existan postulantes idóneos, una vez concluido el proceso, éste se declarará desierto y se convocará a concurso público.

### X. CALENDARIZACION DEL PROCESO

ETAPAS	FECHAS
Publicación Convocatoria en Diario Oficial, Empleos Públicos y Página Web Institucional	Sólo podrá ser el día 1° o 15° de cada mes, o el primer día hábil siguiente si aquellos fueren feriados.
Recepción Registro de Antecedentes	10 días hábiles contados desde la fecha de publicación.
Evaluación curricular de estudios, cursos de formación educacional, capacitación y experiencia Laboral	Hasta 7 días hábiles contados desde el cierre del período de recepción.
Nómina de candidatos que pasan a la siguiente etapa	Un día hábil desde el término de la evaluación curricular.
Evaluación de conocimientos técnicos	Hasta 5 días hábiles contados desde la confección de la nómina anteriormente establecida, y por un período de hasta 7 días hábiles





Nómina de candidatos que pasan a la siguiente etapa	2 días hábiles desde el término de la evaluación de conocimientos
Evaluación Psicolaboral (aplicación de pruebas psicológicas, realización de entrevistas y elaboración de informes)	Hasta 5 días hábiles contados desde la confección de la nómina anteriormente establecida, y por un período de hasta 10 días hábiles
Nómina de candidatos que pasan a la siguiente etapa	Hasta 2 días hábiles contados desde el término de la etapa de evaluación psicolaboral.
Entrevista Final de Apreciación Global de candidatos	Hasta 5 días hábiles contados desde la confección de la nómina anteriormente establecida.
Confección de nómina de candidatos e Informe Final del Proceso	Hasta 3 días hábiles contados desde el término de la etapa de Entrevista Final.
Notificación al candidato(a) seleccionado(a)	Hasta en 5 días hábiles contados desde el término de la etapa anterior.
Resolución del Nombramiento	Hasta 15 días hábiles contados desde la etapa anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, el Jefe Superior del Servicio podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, por razones de fuerza mayor.

Los eventuales cambios serán informados en la página Web del Servicio y al correo electrónico informado por los (as) postulantes.

## XI. PROPUESTA DE NÓMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del concurso, el Comité de Selección confeccionará una nómina de tres a cinco nombres, con aquellos/as candidatos/as de planta de la institución que efectúa este concurso, que hubieran obtenido los mejores puntajes ponderados. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos/as de planta idóneos para conformar una terna, ésta se complementará con los/as contratados/as y los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido.

En el evento de producirse empate por puntaje, el criterio de desempate será:

- Primero, el mayor puntaje obtenido en la Etapa V.
- Segundo, el mayor puntaje obtenido en la Etapa IV.
- Tercero, el mayor puntaje obtenido en la Etapa III.
- Cuarto, el mayor puntaje obtenido en la Etapa II.
- Quinto, el mayor puntaje obtenido en la Etapa I.
- En el evento que, aplicando los mecanismos de desempate anteriormente establecidos, se mantenga el empate, resolverá el Comité de Selección.

La terna, cuaterna o cincoña, en su caso, será presentada a la jefatura superior del Servicio, a objeto que seleccione a una de las personas propuestas.

## NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

El Jefe Superior del Servicio notificará personalmente o por carta certificada al postulante seleccionado. La notificación por carta certificada se practicará, a la dirección informada en la ficha de postulación y/o currículo electrónico, y se entenderá practicada a contar del tercer día hábil de recibida la carta por la Oficina de Correos del domicilio del interesado.



**TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 16/06/2022

CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA

Contralor Regional

Una vez practicada la notificación, el/a postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación, aportando la documentación original solicitada en estas bases. Si así no lo hiciera, el Jefe Superior del Servicio nombrará a alguno de los/as otros/as postulantes propuestos.

## XII. FECHA EN QUE SE RESOLVERÁ EL CONCURSO

**El concurso se resolverá conforme las fechas que se detallan en el punto X “Calendarización del Proceso” de las presentes Bases.**

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas comunicará a los postulantes el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

Los/as postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, en los términos que establece el artículo 160 del D.F.L. N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo aprobado por la Ley N° 18.834.

## XIII. CONSIDERACIONES FINALES

- Respecto a la modalidad utilizada para llevar a cabo la etapa de Entrevista de Valoración Global, esta podrá ser presencial o a distancia, según lo determine el comité de selección teniendo en cuenta el contexto nacional. No obstante lo anterior, en caso de realizarse en forma presencial, esta se desarrollará exclusivamente en la ciudad de Santiago. Los costos de traslado deberán ser asumidos por los/as candidatos/as. En todos los casos se informará la fecha, hora y dirección de aplicación de las evaluaciones anteriormente señaladas, a los correos electrónicos indicados por los candidatos en su postulación. Eventuales cambios serán informados por la misma vía.
- Las Declaraciones Juradas requeridas en estas bases, deben estar emitidas con fecha igual o posterior a la publicación del aviso en el Diario Oficial.
- No se consideraran validas declaraciones juradas y/o certificados que no cuenten con las firmas y fechas correspondientes.
- El/los documentos y/o certificados de la Jefatura de Recursos Humanos, encargado/a de Personal o el que haga de sus veces del servicio que acredita la calidad jurídica del funcionario/a y la antigüedad de este en la institución, la calificación obtenida en el periodo inmediatamente anterior y certificación de no estar afecto a las inhabilidades, debe tener una fecha igual o posterior a la fecha de publicación del aviso en el Diario Oficial.
- Solamente se calificará la formación, capacitación y especialización avalada mediante certificados.
- Solo se evaluará la experiencia que se encuentre certificada y que indique el período de desempeño (dd/mm/aa), el cargo y la descripción de funciones desarrolladas (se sugiere utilizar formato disponible en portal de Empleos Públicos).
- Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el Subfactor y factor respectivo, quedando fuera del concurso.
- Los documentos originales que acrediten los requisitos legales y de formación educacional, serán solicitados al postulante elegido/a por el Jefe Superior del Servicio, una vez finalizadas todas las etapas de este proceso de concurso.



**TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 16/06/2022

CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA

Contralor Regional



**ANEXO 1**

**CURRÍCULUM VITAE RESUMIDO**

**1. IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE**

<b>Apellido Paterno</b>	<b>Apellido Materno</b>
<b>Teléfono Celular</b>	<b>Teléfono Móvil</b>
<b>Correo Electrónico</b>	
<b>Dirección Particular</b>	

**2. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA**

<b>Cargo</b>	<b>Grado</b>	<b>Código</b>

**3. ANTECEDENTES ACADÉMICOS**

Indicar sólo aquellos con certificados, los demás no serán ponderados ni considerados.

**FORMACIÓN EDUCACIONAL**

<b>Título</b>	
<b>Ingreso (mm,aaaa)</b>	<b>Egreso (mm, aaaa)</b>
<b>Fecha Titulación (dd,mm,aaaa)</b>	
<b>Duración de la Carrera (indicar en número de semestres)</b>	

<b>Título</b>	
<b>Ingreso (mm,aaaa)</b>	<b>Egreso (mm, aaaa)</b>
<b>Fecha Titulación (dd,mm,aaaa)</b>	





Duración de la Carrera (indicar en número de semestres)

**ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN**

Nombre Postgrado/Postítulo/Diplomado	
Desde (mm,aaaa)	Hasta (mm, aaaa)

Nombre Postgrado/Postítulo/Diplomado	
Desde (mm,aaaa)	Hasta (mm, aaaa)

**CAPACITACIÓN**

Nombre Curso		
Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Horas Duración

Nombre Curso		
Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Horas Duración

Nombre Curso		
Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Horas Duración

Nombre Curso		
Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Horas Duración

Nombre Curso		
Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Horas Duración

**4. EXPERIENCIA LABORAL**

**ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO (Sólo cuando corresponda)**

Cargo
Institución/Empresa





Depto, Gerencia. Unidad o Área de Desempeño.	Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm,aaaa)	Duración del Cargo (mm,aaaa)
<b>Funciones Principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)</b>			

**TRAYECTORIA LABORAL**

Además del anterior, indique sus últimos tres puestos de trabajo, si corresponde.

<b>Cargo</b>			
<b>Institución/Empresa</b>			
Depto, Gerencia. Unidad o Área de Desempeño.	Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm,aaaa)	Duración del Cargo (mm,aaaa)
<b>Funciones Principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)</b>			
<b>Cargo</b>			
<b>Institución/Empresa</b>			
Depto, Gerencia. Unidad o Área de Desempeño.	Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm,aaaa)	Duración del Cargo (mm,aaaa)
<b>Funciones Principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)</b>			



**TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 16/06/2022

CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA

Contralor Regional



Cargo			
Institución/Empresa			
Depto. Gerencia. Unidad o Área de Desempeño.	Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm,aaaa)	Duración del Cargo (mm,aaaa)
Funciones Principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

## 5. FORMACIÓN ADICIONAL

### REFERENCIAS LABORALES

Indique el nombre de tres contactos que puedan dar referencia de su trabajo actual y/o anterior.

Nombre del contacto
Cargo
Organismo/Empresa
N° Teléfono
Correo electrónico

Nombre del contacto
Cargo
Organismo/Empresa
N° Teléfono
Correo electrónico

## ANEXO 2

**CERTIFICADO QUE ACREDITA CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS 46 Y 47 DEL DS 69/2004 (H),  
REGLAMENTO SOBRE CONCURSOS DEL ESTATUTO ADMINISTRATIVO (LEY 18.834)**



**TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 16/06/2022

CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA

Contralor Regional

Yo, \_\_\_\_\_ (indicar nombre)], RUN \_\_\_\_\_, en mi calidad de Jefe de Recursos Humanos de \_\_\_\_\_ (indicar el nombre del Servicio Público), certifico lo siguiente:

El/la funcionario/a \_\_\_\_\_ (indicar Nombre), RUN \_\_\_\_\_, cumple con los requisitos establecidos de los artículos 46 y 47 del DS 69/2004 (H), Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo para postular a los cargos de Jefe de Departamento, esto es:

- Es funcionario del \_\_\_\_\_ (indicar nombre del Servicio), institución afecta al Estatuto Administrativo (Ley 18.834) y está contratado bajo la calidad jurídica de \_\_\_\_\_ (indicar si es planta, a contrata o suplente) desde \_\_\_\_ (indicar fecha que tiene la calidad jurídica).
- Fue calificado en lista N° 1 en el período calificadorio inmediatamente anterior.
- Ha sido calificado durante los dos últimos períodos consecutivos.
- No fue objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante a la que concursa. (indicar fecha de vacancia según publicación disponible en [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl))
- No fue objeto de la medida disciplinaria de multa, en los doce meses anteriores de producida la vacante a la que concursa. (indicar fecha de vacancia según publicación disponible en [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl))

Se extiende el presente certificado para postular al cargo de Jefe de Departamento del \_\_\_\_\_ (indicar nombre del servicio responsable de la convocatoria y que está llamando a concurso), convocatoria disponible en [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)

FIRMA: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

CIUDAD: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

### **ANEXO 3**

#### **DECLARACIÓN JURADA SIMPLE**

#### **Postulante no se encuentra afecto a inhabilidades**

Yo \_\_\_\_\_

Cédula de Identidad N° \_\_\_\_\_,

Declaro bajo juramento lo siguiente:

No estar afecto a las inhabilidades administrativas señaladas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, a saber:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.



#### **TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 16/06/2022

CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA

Contralor Regional



- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento o su equivalente inclusive.
- Hallarse condenado/a por crimen o simple delito

.....

**FIRMA**

.....**FECHA**

**ANEXO 4**

**CERTIFICADO EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA**

Quien suscribe, certifica que el Sr. /Sra. /Srta. \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, se ha desempeñado, en las funciones específicas que más abajo se detallan, durante el tiempo que se indica.

<b>CARGO Y FUNCIÓN</b> (indicar nombre del cargo, estamento al que pertenece y detalle las responsabilidades ejercidas durante el periodo)	<b>Desde</b> día/mes/año	<b>Hasta</b> día/mes/año	<b>Colaboradores a su cargo</b> (en el evento que se hubiese tenido personal a cargo, indicar el N° de colaboradores)

Se extiende el presente certificado, que tiene el carácter de declaración jurada simple, a solicitud de dicho(a) postulante, para los fines de acreditar experiencia específica, antecedente que servirá de base para evaluar su postulación a concurso.

	<p><b>TOMADO DE RAZÓN</b>          Por orden del Contralor General de la República.          Fecha: 16/06/2022  <b>CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA</b>          Contralor Regional</p>
---------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Servicio Nacional  
del Patrimonio  
Cultural

Ministerio de las  
Culturas, las Artes  
y el Patrimonio

FIRMA JEFATURA: \_\_\_\_\_

INSTITUCIÓN/EMPRESA: \_\_\_\_\_

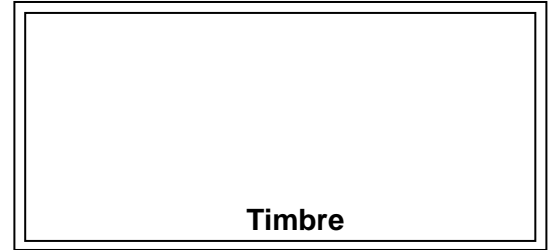
NOMBRE: \_\_\_\_\_

RUT: \_\_\_\_\_

TELEFONO DE CONTACTO: \_\_\_\_\_

MAIL: \_\_\_\_\_

Lugar, fecha \_\_\_\_\_



**ANÓTESE, TÓMESE RAZÓN Y PUBLÍQUESE.**

**JAVIER DÍAZ GONZÁLEZ**  
**Director Nacional (S)**  
**Servicio Nacional del Patrimonio Cultural**

*P*

DMF/AGS/YDL/NBC

DISTRIBUCIÓN:

- 1c.: Contraloría General de la República
- 1c.: Departamento Gestión y Desarrollo de Personas
- 1c.: Oficina de Partes SERPAT



**TOMADO DE RAZÓN**

Por orden del Contralor General de la República.

Fecha: 16/06/2022

CARLOS ALBERTO FRIAS TAPIA

Contralor Regional