

**REF: ESTABLECE PROCESO DE SELECCIÓN INTERNA PARA CARGO A CONTRATA, ARQUITECTA/O
ÁREA PATRIMONIO Y DESARROLLO SUSTENTABLE GRADO 11° E.U.S., DEL CONSEJO DE
MONUMENTOS NACIONALES.**

RESOLUCIÓN EXENTA N° 684

SANTIAGO, 05 de septiembre de 2024

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 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; las Resoluciones N°s 6 y 11, del año 2019, ambas de la Contraloría General de la República, y 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 Resolución Exenta N° 556/2023, del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, permite gestionar a la Secretaría Técnica del Consejo de Monumentos Nacionales las contrataciones que se encuentren dentro del marco presupuestario del año.

RESUELVO:

1. Llamase a proceso de selección para proveer el cargo Arquitecta/o Área Patrimonio y Desarrollo Sustentable Grado 11° E.U.S., del Consejo de Monumentos Nacionales.
2. Apruébase la ficha de publicación para el cargo antes indicado, la que a continuación se inserta:

Ficha de Empleo:

Ministerio Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	Institución / Entidad Consejo de Monumentos Nacionales/Servicio Nacional del Patrimonio Cultural
Cargo Arquitecta /a	Nº de Vacantes 1
Área de Trabajo Área Patrimonio y Desarrollo Sustentable	Región Metropolitana
Ciudad Santiago	Tipo de Vacante Contrata
Renta Bruta: \$ 2.410.188.-	

Condiciones

Renta bruta referencial, correspondiente a una remuneración mensualizada de **Profesional Grado 11° E.U.S.:**

Renta líquida mensual mes normal aproximado: \$ 1.791.437.-

Renta líquida mensual mes con bono (marzo, junio, septiembre, diciembre): \$ 2.948.326.-

Déjese establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a contrata, por un primer periodo de 6 meses, la que se renovará según informe de desempeño de su jefatura directa. Sin perjuicio de ello, se hace presente que las contrataciones duran como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

Objetivo del cargo

Revisar, analizar, consolidar y presentar antecedentes de casos, consultas y proyectos del Consejo de Monumentos Nacionales (CMN) asociados al patrimonio Arquitectónico con la finalidad de dar cumplimiento a la Ley de Monumentos Nacionales y normativas asociadas.

	FUNCIONES	TAREAS
1	Revisar, analizar, consultar y presentar antecedentes a la Comisión de Arquitectura y Patrimonio Urbano, a la Comisión de Patrimonio Arqueológico por ingresos asociados a la Ley 19.300 y presentación al CMN, para dar respuesta a casos y proyectos asociados a monumentos históricos y zonas típicas.	Revisar, analizar solicitudes vinculadas a: <ul style="list-style-type: none"> - Permisos - Denuncias de infracción o delito de la ley de monumentos - Inspección de monumentos - Fiscalización encomendada por la SMA - Evaluación de proyectos (del ámbito sectorial y ambiental) - Solicitud de información y consultas - Consultas técnicas - Monitoreos y seguimiento ambiental Consultar, recabar y solicitar información para argumentación en la toma de decisiones Realizar visitas a terreno para el levantamiento de información y fiscalización ambiental Participar en reuniones con actores locales, servicios públicos, empresas privadas, especialistas y la comunidad Generar tablas con propuestas de acuerdo para los casos Elaborar y presentar al CMN casos y proyectos Cumplir con los acuerdos del CMN, incluyendo la redacción y revisión de los oficios que los expresan Realizar seguimiento a las resoluciones de los casos Ingresar la información del caso en GEDOC
2	Apoyar el desarrollo de iniciativas y lineamientos del CMN contribuyendo a la transferencia de conocimientos y la visualización del patrimonio	Apoyar y asesorar técnicamente en materias arquitectónicas y de urbanismo a organismos públicos y privados que lo soliciten Colaborar con organismos fiscalizadores Promover, fomentar, realizar y colaborar con iniciativas de educación y difusión patrimonial,

incluyendo publicaciones y exposiciones

Descripción del Cargo

Área de Desempeño: Área Patrimonio y Desarrollo Sustentable

Jefatura directa del cargo: Encargada(o) Área Patrimonio y Desarrollo Sustentable

Clientes internos: Jefes de Centros de Responsabilidad, Dirección Nacional, Subsecretaría de Patrimonio, entre otros.

Clientes externos: Entidades Públicas de la Administración del Estado, entre otros.

Perfil del Cargo

Formación Educativa

Arquitectura

Conocimientos Específicos:

Será deseable contar con conocimientos en las siguientes temáticas:

	NIVEL BÁSICO	NIVEL MEDIO	NIVEL AVANZADO
Gestión de Proyectos Patrimoniales		X	
Microsoft Office		X	
Ley de Monumentos Nacionales N° 17.288			X
Ley General de Urbanismo y Construcción D.F.L N° 458		X	
Ley sobre Bases Generales del Medio Ambiente N°19300		X	
Patrimonio Nacional		X	

Experiencia Profesional

2 años en cargos afines al patrimonio

Competencias:

Competencias iniciales

Compromiso con el servicio público: Capacidad para actuar de manera ejemplar y consistente con la cultura y valores del servicio público, demostrándolo en las acciones cotidianas, en las decisiones y la interacción con las personas de sus equipos de trabajo, usuarios internos, usuarios externos, proveedores, comunidad y/o diferentes grupos de interés con los cuales se relaciona.

Iniciativa: Es la predisposición a actuar de forma anticipada y preventiva en el abordaje de situaciones propias y del equipo de trabajo, de manera de iniciar acciones eficaces en lugar de aceptarlas pasivamente. Implica concretar decisiones tomadas en el pasado y la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a eventuales situaciones.

Competencias transversales

Orientación a la comunidad: Capacidad para comprender las necesidades e intereses de la comunidad con el fin de dirigir las acciones a la realidad local, brindando un servicio de excelencia en conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la Institución.

Comunicación efectiva: Habilidad para 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(as) otros(as) y adaptar las ideas y el comportamiento propio cuando sea necesario.

Innovación: Capacidad para idear y aplicar métodos, servicios o soluciones nuevas, originales y eficaces dirigidas a resolver problemas o situaciones que se presentan en el propio puesto, la organización y/o las personas usuarias, con el objeto de agregar valor a la organización y responder de manera eficaz a los cambios en las necesidades de la sociedad y las expectativas de la ciudadanía.

Competencias Específicas

Pensamiento Analítico: Capacidad de analizar detalles en forma circunscrita y exacta a partir de grandes volúmenes de información o datos, reconociendo la información significativa. De esta manera, logra organizar una situación de forma sistemática, desagregándola, estableciendo comparaciones entre varios hechos o aspectos y prioridades con fundamento, identificando secuencias temporales y las relaciones causa-efecto que se dan. Además, implica contar con la capacidad de analizar y organizar datos financieros y estadísticos, para establecer conexiones relevantes entre datos numéricos. Todo lo anterior con el propósito de la consecución de los objetivos del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural.

Dominio y Credibilidad Técnica: Capacidad para utilizar y transferir los conocimientos técnicos de su especialidad, requeridos para el ejercicio de las funciones del cargo, generando confianza y seguridad en los(as) demás por su manejo y experiencia en las materias de su competencia y siendo un referente técnico a quien consultar.

Requisitos Generales

Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 del D.F.L. 29, de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo:

- Ser ciudadano(a) o extranjero(a) poseedor de un permiso de residencia;
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- Haber aprobado la educación media y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:
 - a) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
 - b) 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.
 - c) 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.

- d) 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.
- e) Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

Requisitos Específicos

- a) Título profesional o grado académico de licenciado, de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por Universidades o Institutos Profesionales del Estado o reconocidos por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 2 años.

“De acuerdo a lo expresado por Contraloría General de la República en sus dictámenes Nos 18.367, de 2008 y 73.040, de 2013, podrá existir una equivalencia entre el título profesional y el grado académico de licenciado, en la medida que las universidades que confieren estos últimos, acorde con sus disposiciones orgánicas, declaren que ellos son de carácter terminal, es decir, no conducentes a la obtención de un diploma profesional.”

Criterios de Selección

- I. **EVALUACIÓN INICIAL, PONDERACIÓN 25%:** Se evaluará que las personas cumplan con los requisitos de postulación para poder participar, como también, los conocimientos y la experiencia necesarios para desempeñar el cargo. La evaluación considera el análisis curricular respecto a dos (2) aspectos:
 - a) **Admisibilidad:** Consiste en la verificación de los requisitos legales establecidos en la normativa del servicio, con respecto a formación educacional, experiencia u otros. Además de las eventuales inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses. No avanzarán a etapas siguientes en el proceso de selección los postulantes que no reúnan las condiciones de admisibilidad, quienes serán notificados mediante correo electrónico.
 - b) **Evaluación Curricular:** Corresponde a la valoración de requisitos deseables estipulados en el perfil del cargo, respecto a formación educacional, especialización, cursos de capacitación, conocimientos y experiencia laboral requerida en el perfil del cargo. La formación educacional se debe acreditar mediante certificado, al igual que las capacitaciones, que deberán contener fecha y cantidad de horas, y se deberán adjuntar a la postulación.

La valoración de requisitos se realizará mediante la siguiente tabla de evaluación curricular, la cual contiene los requisitos mínimos, aceptables y deseables asociados al perfil del cargo:

CATEGORIA	DESCRIPCION	PUNTAJE
A	Antecedentes curriculares se ajustan respecto a lo indicado como requisitos deseables para el cargo.	100
B	Antecedentes curriculares se ajustan respecto a lo indicado como requisitos aceptables para el cargo.	80
C	Antecedentes curriculares se ajustan respecto a lo indicado como requisitos mínimos para el cargo.	60
D	Antecedentes curriculares no se ajustan a lo requerido en el perfil de cargo, o bien no es posible inferirlo dada la información entregada.	0

Pasarán a la etapa siguiente de evaluación aquellos(as) candidatos(as) cuyos antecedentes curriculares queden clasificados en las categorías A; B y/o C; estableciendo como límite el envío de un máximo de 15 postulantes a las etapas siguientes, si los hubiere. En el caso que la suma de los postulantes en las categorías anteriores superase el máximo de 15, operará el criterio del comité de selección para establecer quienes compondrán este número de candidatos(as) definidos.

No continuarán en el proceso de selección, los postulantes que no obtengan el puntaje mínimo establecido por el comité de selección, pudiendo corresponder a la categoría D o C, quienes serán notificados mediante correo electrónico.

- II. EVALUACIÓN EN PROFUNDIDAD, PONDERACIÓN 35%:** Se evaluarán habilidades cognitivas, de personalidad, conocimientos y/o competencias, de acuerdo a los requerimientos del perfil de cargo, mediante la realización de entrevistas, test y/o cuestionarios, simulaciones, entre otros.

El postulante deberá obtener el puntaje o categoría mínima de aprobación de esta instancia para avanzar a la siguiente etapa, quienes no obtengan el resultado esperado, serán notificados mediante correo electrónico.

- III. EVALUACIÓN FINAL, PONDERACIÓN 40%:** A quienes hayan superado las etapas anteriores, se le citará a entrevista con la comisión de selección compuesta por representantes de la Secretaría Técnica del Consejo de Monumentos Nacionales

Respecto a la modalidad utilizada para llevar a cabo cada una de las etapas indicadas, éstas podrán ser presenciales o a distancia, según lo determine el comité de selección teniendo en cuenta el contexto nacional.

Documentos Requeridos para Postular

- Copia Cédula de Identidad
- Copia de certificado que acredite nivel Educacional
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y artículo 54 de la Ley N°18.575.
- CV Formato Libre (Propio)
- Copia de Certificados que acrediten experiencia.

Calendarización del Proceso

Fase	Fechas
Postulación	
Difusión y Plazo de Postulación	5 días hábiles
Selección	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	20 días aproximados
Finalización	
Finalización del Proceso	A definir

Correo de Contacto

seleccion@monumentos.gob.cl

Condiciones Generales

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo únicamente a través del correo de seleccion@monumentos.gob.cl y adjuntar los documentos solicitados para postular.

No se considerarán en el proceso, las postulaciones que presenten la documentación requerida incompleta o no actualizada a la fecha de publicación de esta convocatoria interna.

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

Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.

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 proceso de selección.

En el caso de tener dificultades y/o dudas respecto a la postulación o con la plataforma, deberá dirigirse directamente a la Unidad de Gestión de Personas del Consejo de Monumentos Nacionales.

Realizada la notificación, cada postulante seleccionado/a deberá manifestar su aceptación del cargo ante el Consejo de Monumentos Nacionales, dentro del plazo de tres (3) días hábiles contados desde la fecha de notificación. Si así no lo hiciera, el Secretario Técnico nombrará a alguno de los otros postulantes propuestos.

En caso de presentarse un rechazo al cargo, se podrá activar el Listado de Postulantes Idóneos que corresponde a la lista de personas que, como resultado final del proceso de selección realizado, presentan el puntaje y/o características requeridas para ser consideradas idóneas para el cargo convocado.

En el evento que el desempeño del postulante seleccionado/a no cumpliera con los estándares esperados, dicha contratación se extinguirá de pleno derecho al término de la prórroga en cuestión, momento en el cual se podrá activar el Listado de Postulantes Idóneos.

Dicha lista tendrá una validez de 6 meses contados desde la fecha de finalización del proceso de selección y permitirá activar automáticamente un nuevo nombramiento, bajo un nuevo período de evaluación a prueba, conforme al orden de prelación obtenido en el proceso de selección y en base a la disponibilidad de quienes fueron postulantes.

Se deja establecido en estos lineamientos que, la nómina de postulantes idóneos elegibles resultantes de este proceso de selección servirá para cubrir nuevas vacantes que se requiera proveer para el mismo o similar perfil (aunque sea con diferente grado). Dicha nómina tendrá una vigencia de 6 meses contados desde la fecha de finalización del proceso de selección.

El proceso de selección interno podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos aquellos/as candidatos/as que no cumplan con el perfil y/o los requisitos establecidos.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.
POR ORDEN DE LA DIRECTORA NACIONAL**

ERWIN BREVIS VERGARA

Secretario Técnico
Consejo de Monumentos Nacionales

YMV/mfz

DISTRIBUCIÓN:

1c.: Secretaría Técnica CMN

1c.: Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas - Serpat

1c.: Área Administración y Finanzas CMN

1c.: Oficina de Partes CMN