



REF: ESTABLECE PROCESO DE SELECCIÓN DE 02 VACANTES, CARGO GUARDIA DE SEGURIDAD, CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA LAS DEPENDENCIAS DEL SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL, DE LA REGIÓN METROPOLITANA.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 1719

SANTIAGO, 1 DE OCTUBRE DE 2025

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; 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; Ley N°21.722 Ley de presupuestos del sector público correspondiente al año 2025; Oficio Circular N°7 que entrega Instrucciones específicas de la Ley N° 21.722 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 la Ley de Presupuestos publicada en el Diario Oficial con fecha 13 de diciembre del 2024, se aprueba el presupuesto de ingresos y gastos del sector público correspondiente al año 2025.
2. Que, mediante memorándum N°03/2025, del Jefe de División de Planificación y Presupuesto, con fecha 02 enero 2025, informa el presupuesto de gastos en personal autorizado para el año 2025.

RESUELVO:

1. Llámese a proceso de selección para proveer el cargo de 02 Vacante, de Guardia de Seguridad, Código del Trabajo, para las Dependencias del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, de la Región Metropolitana.
2. Apruébese la ficha de publicación para el cargo antes indicado, la que a continuación se inserta:



Ficha de Empleo: Guardia de Seguridad - Dependencias del SERPAT – Región Metropolitana.

Ministerio Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	Institución / Entidad Servicio Nacional del Patrimonio Cultural
Cargo Guardia de Seguridad	Nº de Vacantes 2
Área de Trabajo Área para cumplir misión institucional	Región Metropolitana
Ciudad Santiago	Tipo de Vacante Código del Trabajo
Renta Bruta: \$1.044.130.-	

Condiciones

*La Renta bruta indicada en el aviso es referencial, y corresponde a una remuneración mensualizada (Promediada por los 12 meses).

- La Renta Bruta mensual, en meses normales, sin bono (Enero, Febrero, Abril, Mayo, Julio, agosto, octubre, noviembre), es de: \$820.644.-

La Renta Bruta mensual, en meses con bono (marzo, junio, septiembre, diciembre): \$1.491.102.-*

*Los Bonos Trimestrales son devengados proporcional a los días trabajados en el periodo anterior trimestral.

Trabajo bajo sistema de turnos, Art. N°38, N°2 del Código del Trabajo; “Jornadas excepcionales de trabajo” en caso que sean requeridas por el Servicio.

Por la naturaleza del cargo y por buen servicio podría ser trasladado entre las dependencias del SERPAT de la Región, donde debería realizar las mismas funciones de Guardia de Seguridad.

Por norma general, estas contrataciones serán cursadas inicialmente mediante un contrato a plazo fijo, por un período de tres o seis meses, el cuál una vez concluido, se renovará por el mismo período con el fin de evaluar el desempeño del funcionario o funcionaria, no pudiendo superar ambos periodos los doce meses. Con posterioridad a esta primera prórroga y evaluación positiva de la jefatura directa, la Jefa de la Unidad de Seguridad Patrimonial deberá solicitar a la Directora Nacional del Servicio, la prórroga de carácter indefinido. Esta contratación se registrará por el Código del Trabajo y, por tanto, el término de contrato podrá realizarse sólo por las causales descritas en el Título V del mismo, correspondiente a “La Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo”.



Objetivo del cargo

Velar la protección y seguridad institucional, por el adecuado resguardo de sus dependencias, bienes patrimoniales, funcionarios, usuarios/as y público en general.

N°	FUNCIONES	TAREAS
1	Resguardar las instalaciones, bienes patrimoniales, y personas al interior de las dependencias.	<p>Dar cumplimiento al Reglamento Interno del servicio de vigilancia, Res, Exenta N°251/2001 y a las normativas vigentes en materia de Seguridad.</p> <p>Aplicar el plan de seguridad o directiva de funcionamiento, protocolos, medidas e indicaciones de la dependencia en que esté realizando funciones.</p> <p>Cumplir indicaciones emanadas de la jefatura directa, Supervisor/a de Seguridad o Encargado/a del personal de Seguridad.</p> <p>Mantener comunicación permanente con jefatura directa, participar en las reuniones a que sea convocado, para mantenerse al tanto de las novedades.</p> <p>Realizar tareas diarias indicadas y que sean necesarias: mantener puesto de vigilancia asignado, según sistema de rotación, CCTV, rondas inspectivas, comunicar oportunamente incidentes, prestar atención en primeros auxilios en caso de emergencias, registros de novedades y eventos relevantes en libro de novedades.</p>
2	Cumplir con los objetivos institucionales y los enfoques transversales, principalmente de derecho y de género, según pertinencia al cargo.	
3	Mantener con todas las personas una buena actitud, cordial, amable, respetuosa y profesional. Entregando las orientaciones generales que se requieran.	
4	Respetar el sistema de turnos de la dependencia, cumpliendo con los turnos, horarios y periodos de rotación asignados según programación. Art. N°38 N°2 del Código del Trabajo.	

Descripción del Cargo

Área de Desempeño: Dependencias del SERPAT de la Región Metropolitana.

Jefatura directa del cargo: Supervisor(a) de Seguridad

Clientes internos: Funcionarios(as) del Servicio.

Clientes externos: Usuarios(as).



Perfil del Cargo

Formación Educacional

Licencia de Enseñanza Media Completa de establecimiento reconocido por el Ministerio de Educación

Formación Complementaria

Acreditar capacitación como Guardia de Seguridad (Excluyente):

- Credencial vigente para desempeñarse como Guardia de Seguridad. (Deseable a lo menos hasta julio 2026).
- Cumplir con ley de reclutamiento y movilización nacional al día (varones).

Conocimientos Específicos:

Será deseable contar con conocimientos en las siguientes temáticas:

	NIVEL BÁSICO	NIVEL MEDIO	NIVEL AVANZADO
Legislación de seguridad privada		X	
Prevención de Riesgos		X	
Seguridad de instalaciones		X	
Sistemas de alarmas		X	
Primeros Auxilios		X	
Defensa Personal		X	

Experiencia Requerida

Deseable 2 años de experiencia en funciones como Guardia de Seguridad.

Competencias:

Competencias transversales

Orientación al Servicio y a la Comunidad: Capacidad para identificar, comprender y anticipar las necesidades e intereses de la comunidad usuaria, generando las acciones y mecanismos que permitan brindar apoyo y proporcionar soluciones efectivas y de calidad, acordes con la normativa y procedimientos institucionales.

Comunicación Efectiva: Habilidad para expresar ideas en forma clara, directa y respetuosa para comunicarse en un marco de dialogo virtuoso y constructivo, facilitando espacio para la escucha y 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 competitivamente, superando los rendimientos alcanzados de forma individual. Implica entender las necesidades y metas de los otros y adaptar las ideas y el comportamiento propio cuando sea necesario.

Respeto, buen trato y No discriminación: Capacidad para establecer relaciones interpersonales, la que debe estar caracterizada por el reconocimiento del otro, la empatía, la comunicación efectiva, la resolución no violenta de conflictos y el adecuado ejercicio de jerarquía. Es el estilo de trato que se da en el trabajo y que promueve las relaciones interpersonales basadas en el respeto, la equidad, el trabajo en equipo y la empatía.

Competencias Específicas

Flexibilidad y Adaptación: Capacidad para identificar necesidades de nuevos escenarios, analizar la situación, crear planes alternativos, comprender diferentes posturas y trabajar en áreas diferentes a las habituales, generando mejoras que permitan contribuir a la eficiencia, la calidad y el mejoramiento del nivel de servicio. Está asociada a la versatilidad cognitiva, a la capacidad para cambiar convicciones y formas de interpretar la realidad.

Requisitos Generales

- Manejar el idioma castellano.
- En caso de ser extranjero, en su cédula de identidad, emitida por el Servicio del Registro Civil e Identificación de Chile, debe constar que cuenta con permanencia definitiva de conformidad a lo dispuesto en el Decreto Ley N° 1.094 de 1975, y su reglamento; lo anterior corresponderá tanto para la formación como perfeccionamiento.
- Cumplir con la Mayoría de edad.
- Acreditar con Certificado o Licencia de Enseñanza Media o su equivalente, haberla cursado y aprobado.
- En el caso de extranjeros: Presentar Certificado de estudios legalizado por el Ministerio de Educación o Autoridad competente del país donde se realizaron los estudios, el Ministerio de Relaciones Exteriores y la Embajada o Consulado de Chile en el respectivo país. (Documento debe ser apostillado, Convención de La Haya del 05 de octubre 1961). Lo anterior corresponderá tanto para la formación como perfeccionamiento.
- **Acreditar capacitación como Guardia de Seguridad (Excluyente):**
 - Credencial vigente para desempeñarse como guardia de Seguridad. (Deseable a lo menos hasta julio 2026).
- No encontrarse actualmente acusado o haber sido condenado por crimen o simple delito.
- No haber sido sancionado por actos de violencia intrafamiliar de acuerdo con la ley N° 20.066.
- Tener condiciones físicas y psíquicas compatibles con las labores por desempeñar, especialmente en lo relativo al control de impulsos. Mediante certificado emitido por el facultativo correspondiente, se acreditará que los servicios de seguridad prestados por la persona no pondrán en riesgo su integridad física o la de terceros, aun potencialmente.



- Cumplir con la Ley de reclutamiento y movilización nacional al día. (Varones)
- Otros requisitos contenidos en Artículo Quinto Título I del Decreto 867, que “DICTA REGLAMENTO SOBRE NUEVOS ESTÁNDARES PARA PERSONAS, PERSONAL Y EMPRESAS QUE RECIBEN SERVICIOS O REALIZAN ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA, Y MODIFICA DECRETOS QUE INDICA”.

Requisitos Específicos

Cumplir con los Requisitos para desempeñarse como Guardia de Seguridad (según lo que indica la autoridad fiscalizadora O.S.10.)

- a) Estudios de Licencia de Enseñanza Media Completa de establecimiento reconocido por el Ministerio de Educación.
- a) Credencial vigente para desempeñarse como Guardia de Seguridad. (Deseable a lo menos hasta julio 2026).
- b) Cumplir con la Ley de reclutamiento y movilización nacional al día. (Varones)

Criterios de Selección

- I. **EVALUACIÓN INICIAL, PONDERACIÓN 30%:** 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, quienes serán notificados mediante correo electrónico.

- II. **EVALUACIÓN EN PROFUNDIDAD, PONDERACIÓN 30%:** 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.

En caso de que el comité decida aplicar más de un instrumento de evaluación en esta etapa, el postulante deberá obtener el puntaje mínimo de aprobación en el primero para pasar al siguiente instrumento de evaluación, los que serán estipulados previamente por el comité técnico. Todos/as los/as postulantes serán evaluados bajo la misma modalidad, sin excepciones.

Entre los instrumentos de evaluación en profundidad, está la Evaluación Psicolaboral, la cual podrá realizarse antes o después de la Evaluación Final, dependiendo de la decisión que tome el Comité de Selección.

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 les citará a entrevista con la comisión de selección compuesta por representantes de la Unidad de Seguridad Patrimonial, representantes de Dependencia de Desempeño y del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

Cada uno de los integrantes de la Comisión que participe en las entrevistas calificará a cada entrevistado(a). Se promediará la sumatoria de las notas obtenidas por cada postulante, dividiéndose por el número de evaluadores presentes.

Respecto a la modalidad utilizada para llevar a cabo cada una de las etapas indicadas, estas podrán ser presenciales o a distancia, según la comisión de selección determine.

Documentos Requeridos para Postular:

- I. Los siguientes documentos los debe adjuntar en su postulación, los cuales serán evaluados en la “Etapas de Evaluación Inicial” (Admisibilidad/Evaluación Curricular):**

- Curriculum Vitae (Formato libre)
- Certificado de Licencia de Enseñanza o su equivalente (otorgado por el Ministerio de Educación, MINEDUC)
- Certificado de Situación Militar al día (Varones)
- Copia de Cédula de Identidad, por ambos lados.
- Declaración jurada que acredite no estar afecto a inhabilidades (art. 54 DFL N°1/19.653)
- **Certificado de Capacitación que acredite como Guardia de Seguridad:**
 - Acreditar Credencial vigente para desempeñarse como guardia de Seguridad. (Deseable a lo menos hasta julio 2026).

- II. En la “Etapas de Evaluación en profundidad”, se solicitarán Referencias Laborales de Empleadores Anteriores. Además de los siguientes documentos:**

- Certificado de Nacimiento
- **Acreditar idoneidad cívica con:**
 - Certificado de Antecedentes para fines especiales del Servicio del Registro Civil e Identificación.
 - Declaración Jurada Simple: (Art. 11 letra d) del D/S. 1.773 y Manual Operativo en Materias de Seguridad Privada).
 - Certificado de no haber dejado de pertenecer a las FF.AA., de Orden y Seguridad Pública y Gendarmería de Chile como consecuencia de la aplicación de una sanción o medida disciplinaria, según corresponda, emitido por la institución respectiva.
 - Certificado otorgado por el Delegado Presidencial Regional o Gobernación Provincial correspondiente a su domicilio, de no haber sido sancionado conforme a la Ley N° 19.327, de derechos y deberes en los espectáculos de fútbol profesional y su Reglamento.



- **Demostrar la idoneidad moral con:**
 - Certificado de Antecedentes para fines Comerciales: (Art. 5to. Bis, letra b) D/L. 3.607 y Manual Operativo en Materias de Seguridad Privada).
- **Acreditar condiciones físicas compatibles con el cargo, con:**
 - Certificado Médico, extendido por un Médico Cirujano, que se encuentre registrado en el Registro Nacional de Prestadores individuales de salud, consignando claramente, el nombre completo, y RUT del facultativo.

Calendarización del Proceso

Fase	Fechas
Postulación	
Difusión y Plazo de Postulación en www.empleospublicos.cl	10 días hábiles como mínimo
Selección	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	30 días aproximados
Finalización	
Finalización del Proceso	A definir

Las fechas establecidas para esta postulación son estimativas, pudiendo sufrir modificaciones según la demanda de la postulación, o, de acuerdo con las necesidades de la institución.

Correo de Contacto

seleccion@patrimoniocultural.gob.cl

Condiciones Generales

Las personas interesadas podrán postular a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV), y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular.

O en su defecto, postular a través del correo: seleccion@patrimoniocultural.gob.cl, en donde se deberán adjuntar los mismos documentos requeridos para postular, indicando en el asunto ***“Guardia de Seguridad – Región Metropolitana”***

Se tomarán como válidos sólo los formatos ubicados en Anexos de la plataforma de Empleos Públicos, según lo establecido en “Documentos Requeridos 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.**



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.

Las fechas establecidas en la calendarización del proceso pueden sufrir modificaciones, lo que no alterará el proceso de selección. No obstante, de haber modificaciones estas serán debidamente publicadas en el Portal de Empleos Públicos.

Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan. Las/os postulantes que no adjunten los antecedentes o no actualicen su CV en la página web de empleos públicos requeridos quedarán fuera del proceso.

Dentro de la postulación en el Portal de Empleos Públicos, además de adjuntar los antecedentes solicitados, deberá contestar (en el caso de que las hubiere), determinadas preguntas realizadas al/la postulante, las que serán de carácter obligatorio.

Las respuestas a las preguntas realizadas en la postulación son de exclusiva responsabilidad de el/la postulante y estas pueden dejarlo No Admisible según los requisitos de las presentes pautas, quedando fuera del Proceso de Selección; aun cuando haya subido todos los antecedentes solicitados en las pautas del proceso.

Toda la información que responda, deberá ser comprobable y fidedigna, cualquier información que sea ajena a la realidad será causal de eliminación del proceso de selección.

Algunas de las etapas del proceso podrán ser realizadas a través de canales digitales, por lo que es responsabilidad de los y las postulantes disponer de los medios para realizar las evaluaciones por esta vía (computador y acceso a internet).

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 mesa de ayuda del portal de empleos públicos al 800-104270.

Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero, quedando fuera del proceso de selección.

Realizada la notificación, cada postulante seleccionado/a deberá manifestar su aceptación del cargo ante el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, dentro del plazo de tres (3) días hábiles contados desde la fecha de notificación. Si así no lo hiciera, el/la Director/a Nacional del Servicio 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 calidad jurídica). Dicha nómina tendrá una vigencia de 6 meses contados desde la fecha de finalización del proceso de selección.

El proceso de selección 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.

Conforme lo dispuesto en el art. 36 de la Ley. N°21.389, toda persona, para ingresar a la Administración del Estado, del Poder Judicial, del Congreso Nacional o de otro organismo público, o ser nombrado o contratado en alguna de estas instituciones, o promovido o ascendido y que tenga una inscripción vigente en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos en calidad de deudor de alimentos, deberá autorizar, como condición habilitante para su contratación, nombramiento, promoción o ascenso, que la institución respectiva proceda a retener y pagar directamente al alimentario el monto de las futuras pensiones de alimentos, más un recargo de un diez por ciento, que será imputado a la deuda de alimentos hasta extinguirla íntegramente. Tratándose del nombramiento, contratación, promoción o ascenso en cargos directivos de exclusiva confianza de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, en cargos de alta dirección pública del primer y segundo nivel jerárquico de acuerdo al Título VI de la ley N° 19.882, y en cargos con remuneración bruta mensualizada igual o superior a 80 unidades tributarias mensuales, el recargo será de un veinte por ciento. Para estos efectos, no será aplicable el límite previsto en el inciso primero del artículo 7, al monto que resulte de adicionar a la pensión de alimentos el respectivo recargo del diez o veinte por ciento.

Con el envío de su postulación, los y las postulantes aceptan en forma íntegra las presentes pautas. Del mismo modo, cada postulante es responsable de revisar y mantener el correo electrónico registrado en el Portal de Empleos Públicos, ya que éste es el medio oficial de contacto mediante el cual el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural se comunicará.



Los resultados finales del proceso se informarán mediante el sitio web www.patrimoniocultural.gob.cl, ingresando al apartado “Trabaje con nosotros”. Los resultados parciales de las etapas del proceso, podrán ser entregados a quien lo solicite, una vez el proceso de selección se encuentre finalizado.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

**DIEGO MONTECINOS FERNÁNDEZ
DIRECTOR NACIONAL (S)
SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL**

JCV/ASC/VCM/ebi

DISTRIBUCIÓN:

Unidad de Seguridad Patrimonial, SERPAT.

Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, SERPAT.

Secretaría General y Oficina de Partes, SERPAT.