

REF: ESTABLECE PROCESO DE SELECCIÓN PARA CARGO A CONTRATA, ENCARGADO(A) OFICINA TÉCNICO REGIONAL DE LOS LAGOS PROFESIONAL, GRADO 9° E.U.S., PARA EL CONSEJO DE MONUMENTOS NACIONALES.

RESOLUCIÓN EXENTA N° 442

SANTIAGO, 13 junio de 2023

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 Decreto Supremo N° 2 del 13 de enero de 2023, del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio; 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 Oficio Circular N°04/2022, del Gabinete Presidencial, con fecha 25 de marzo del 2022, sobre el buen uso de los recursos fiscales, se autoriza gestionar contrataciones que se encuentren dentro del marco presupuestario del año, sin requerirse la autorización previa de Dipres, al menos por los primeros seis meses de este año.
2. 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 Encargado(A) Oficina Técnico Regional de Los Lagos Profesional, Grado 9° E.U.S., para el Consejo de Monumentos Nacionales.
2. Apruébase la ficha de publicación para el cargo antes indicado, la que a continuación se inserta:

Ficha de Empleo: Encargado(A) Oficina Técnico Regional de Los Lagos Profesional, Grado 9° E.U.S., para el Consejo de Monumentos Nacionales.

Ministerio Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio	Institución / Entidad Consejo de Monumentos Nacionales/Servicio Nacional del Patrimonio Cultural
Cargo Encargado(a) Oficina Técnico Regional de Los Lagos	Nº de Vacantes 1
Área de Trabajo Oficina Técnico Regional de Los Lagos	Región Los Lagos
Ciudad Puerto Montt	Tipo de Vacante Contrata

Renta Bruta: \$ 2.350.307. -

Condiciones

Renta bruta referencial, correspondiente a una remuneración mensualizada de **Profesional Grado 9° E.U.S.:**

Renta líquida mensual mes normal aproximado: \$ 1.833.239. -

Renta líquida mensual mes con bono (marzo, junio, septiembre, diciembre): \$ 2.960.555. -

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

Velar por el cumplimiento en la región de lo dispuesto en la Ley N° 17.288 y la normativa relacionada, dirigiendo y coordinando los requerimientos y solicitudes asociadas a Monumentos Nacionales, dando presencia al Consejo de Monumentos Nacionales (CMN) en el territorio nacional, colaborando con la gestión institucional, en general, a través de las Direcciones Regionales y en diálogo con las Secretarías Regionales Ministeriales, y asegurando el buen funcionamiento de la Oficina Técnica Regional bajo un marco de probidad y excelencia. Lo anterior, en coordinación con la Secretaría Técnica del CMN a nivel central.

	FUNCIONES	TAREAS
1	Velar por el cumplimiento de la Ley 17.288 y por el funcionamiento de la Oficina Técnica Regional. Supervisar y gestionar requerimientos asociados a Monumentos Nacionales y procurar la cooperación y sinergia entre ésta, la Secretaría Técnica y el CMN.	<p>Elaboración, revisión, análisis, evaluación y presentación al CMN de proyectos de intervención y solicitudes de declaratorias de MN en la región.</p> <p>Comunicar el análisis realizado por la Oficina Técnica Regional al CMN.</p> <p>Apoyar al CMN en todo aquello que dicho organismo le requiera y ejecutar las decisiones que éste adopte para la región.</p> <p>Colaborar con la identificación y registro de los Monumentos Nacionales.</p> <p>Levantar y liderar procesos de elaboración y aprobación de Lineamientos de intervención de Zonas Típicas.</p> <p>Supervisar el estado de conservación de los Monumentos Nacionales y fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 17.288.</p> <p>Gestionar y participar en reuniones con diferentes organismos públicos y privados por temas vinculados al quehacer institucional (ej.: declaratorias e intervenciones de distinta envergadura).</p> <p>Dirigir, diseñar, planificar, asignar y monitorear lineamientos de trabajo para la OTR con resguardo en la atención y respuesta a sus usuarios en los ámbitos de Patrimonio Arqueológico, Arquitectura y Patrimonio Urbano, Patrimonio Histórico y Patrimonio Natural a nivel regional.</p> <p>Liderar y gestionar los equipos de trabajo de la OTR y velar por el cumplimiento de los objetivos propuestos.</p>

		Tener una participación activa en la gestión por denuncias de daño o hallazgos de MN en la región respectiva.
2	Proponer al CMN medidas, iniciativas, pronunciamientos y acciones en beneficio del patrimonio regional.	<p>Proponer acuerdos generales al CMN.</p> <p>Proveer de información al CMN y a la Dirección Regional para la gestión del Patrimonio Regional.</p> <p>Redactar oficios, elaborar propuestas y levantar información de temas relevantes relacionados al patrimonio protegido por la Ley 17.288.</p>
3	Representar al CMN, al Servicio Nacional del Patrimonio Cultural y al Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio según corresponda y cuando se requiera.	<p>Participar en mesas técnicas vinculadas al quehacer institucional.</p> <p>Participar en reuniones y charlas iniciales de impacto ambiental.</p> <p>Elaborar actas de reuniones o Informes de terreno comunicando temas tratados.</p> <p>Promover alianzas estratégicas con instituciones y organizaciones, tanto públicas como privadas, a fin de fortalecer la colaboración, promoción y difusión del rol del CMN en la región</p> <p>Representar los intereses de la institución en actividades de extensión y en las múltiples plataformas mediáticas. Orientar coherentemente la acción y la comunicación tanto al interior como al exterior del Ministerio.</p> <p>Gestionar y/o participar en iniciativas de difusión de Monumentos Nacionales, por ejemplo a través de charlas, conversatorios, seminarios y el uso de distintos medios y soportes.</p>
4	Liderar y gestionar el equipo a cargo	<p>Distribuir y supervisar las actividades y tareas del equipo.</p> <p>Gestionar actividades de capacitación en apoyo a las labores y desafíos del equipo.</p> <p>Facilitar la participación activa del equipo, a través de reuniones periódicas y política de puertas abiertas.</p> <p>Realizar las evaluaciones de desempeño y retroalimentar al equipo a cargo.</p> <p>Realizar labores administrativas propias del cargo, como por ejemplo programar y responder solicitudes de feriado legal, día administrativo u otros.</p>

Descripción del Cargo

Área de Desempeño: Oficina Técnico Regional de Los Lagos

Jefatura directa del cargo: Director Regional/Encargado(a) Coordinación Regional CMN

Clientes internos: Jefes de Centros de Responsabilidad, Dirección Regional, Subsecretaría de Patrimonio, Asociaciones de Funcionarios, entre otros.

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

Perfil del Cargo

Formación Educativa

Profesional de las carreras de Arquitectura; Antropología; u otras carreras afines.

Conocimientos Específicos:

Será deseable contar con conocimientos en las siguientes temáticas:

	NIVEL BÁSICO	NIVEL MEDIO	NIVEL AVANZADO
Ley de Monumentos Nacionales N°17.288			X
Ley sobre Bases Generales del Medio Ambiente N° 19.300		X	
Ley General de Urbanismo y Construcciones D.F.L. N° 458		X	
Ley de Pueblos Indígenas N° 19.253	X		
Ley Estatuto Administrativo N° 18.834		X	
Ley Pascua N° 16.441	X		
Ley de Propiedad Intelectual N° 17.336	X		
Ley de Protección de Datos N°19.628	X		
Ley de Transparencia N°20.285	X		
Convenio 169 OIT		X	
Microsoft Office		X	

Experiencia Profesional:

3 o más años de experiencia en instituciones u entidades que trabajan temáticas de patrimonio cultural; experiencia en cargos de jefatura y/o dirección de equipos de trabajo.

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 del Líder

Conducción de Equipos: Capacidad de conformar, desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo. Asimismo, es capaz de asignar, dirigir y potenciar el desarrollo de las personas a su cargo, entregando retroalimentación oportuna, guiando su acción hacia el logro de las metas establecidas e instalando en ellos la misión del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural. Implica generar compromiso de su equipo, comunicando los objetivos y lineamientos institucionales, integrando las perspectivas y valores de los equipos que lidera.

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.

Visión y Propósito: Capacidad para crear y comunicar una mirada respecto a lo que espera que la institución, departamento, unidad, sea o alcance en el mediano y largo plazo, involucrando a otros con este proyecto. Asimismo, es capaz de contemplar la evolución del contexto en el que se sitúa la institución, en cuanto a los cambios, sociales, tecnológicos y de otros ámbitos propios del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural.

Orientación (Gestión) Estratégica: Habilidad para comprender rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del medio, las amenazas, las fortalezas y oportunidades de mejora de su propia Institución a la hora de identificar la mejor respuesta estratégica. Implica instrumentar planes de acción, realizar seguimientos y evaluar tanto avances como resultados, además de realizar alianzas estratégicas para la consecución de los objetivos del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural.

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.

Flexibilidad y adaptación: Capacidad para identificar necesidades de nuevos escenarios y/o cambios en situaciones u orientaciones laborales, adecuando de manera eficaz el comportamiento. Implica acciones como 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. La flexibilidad está asociada a la versatilidad cognitiva, a la capacidad para cambiar convicciones y formas de interpretar la realidad. También está vinculada estrechamente a la capacidad para la revisión crítica.

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

Identificación y Resolución de Problemas: Capacidad para identificar un problema, tomar medidas lógicas para encontrar una solución deseada, y supervisar y/o evaluar la implementación de tal solución. Es una habilidad cognitiva, flexible y adaptativa que indica

apertura, curiosidad y pensamiento divergente, a partir de la observación y reconocimiento preciso del entorno.

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, 10 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 3 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 C o D, 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 citará a entrevista con la comisión de selección compuesta por

representantes de la Unidad o Área que posee la vacante y de la Secretaría Técnica del Consejo de Monumentos.

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 Educativo
- 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)

Calendarización del Proceso

Fase	Fechas
Postulación	
Difusión y Plazo de Postulación en www.empleospublicos.cl	5 días hábiles
Selección	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	30 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 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.

Se tomarán como válidos sólo los formatos ubicados en Anexos de la plataforma de Empleos Públicos, estos son: Declaración Jurada, Certificado de Experiencia Laboral, entre otros 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.

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.

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.

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 Director 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 grado). 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.

Los resultados finales del proceso se informarán mediante el sitio web www.monumentos.cl, ingresando al apartado "Servicios". 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.
POR ORDEN DE LA DIRECTORA NACIONAL**

ERWIN BREVIS VERGARA
Secretario Técnico
Consejo de Monumentos Nacionales



IBA/FAD/YVM/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