

**DIRECTOR/A NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DEL PATRIMONIO CULTURAL
MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Metropolitana, Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Director/a del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, le corresponde promover el conocimiento, la creación, recreación y apropiación permanente del patrimonio cultural y memoria colectiva del país, de manera de contribuir a la construcción de identidades y al desarrollo de las personas y de la comunidad nacional y de su inserción internacional. Lo anterior implica velar por el rescate, conservación, investigación y difusión del patrimonio nacional, en su más amplio sentido, en concordancia a las políticas gubernamentales de Cultura.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES¹**

Estar en posesión de un 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 5 años.

Artículo 6º, del DFL N° 35, de 26 de diciembre de 2017, del Ministerio de Educación.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 31-05-2018

¹ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato". Fuente: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Promover el conocimiento, la creación, la recreación y la apropiación permanente del patrimonio cultural y la memoria colectiva del país, para contribuir a la construcción de identidades y al desarrollo de las personas y de la comunidad nacional y de su inserción internacional. Lo anterior implica rescatar, conservar, investigar y difundir el patrimonio nacional, considerado en su más amplio sentido.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Mejorar y ampliar los servicios culturales y patrimoniales que otorga el servicio a lo largo de todo el país, a través del fortalecimiento institucional, incluyendo la participación de las personas, para contribuir en la construcción de la identidad nacional.
2. Mejorar y ampliar espacios culturales y patrimoniales de la institución, constituyéndolas como áreas de reflexión, encuentro de la comunidad, información, esparcimiento y educación para ser puestos a disposición de las personas.
3. Preservar los bienes patrimoniales (inmuebles y colecciones) que posee la Institución, fortaleciendo la institucionalidad e incrementando su documentación, el estudio y el grado de conservación y restauración de este patrimonio cultural, con el propósito fundamental de ponerlo al servicio de las personas.
4. Contribuir a los procesos de transparencia del Estado, catalogando y archivando la documentación que éste genera, para que sea entregada en forma oportuna y completa a las personas que la requieran.
5. Mejorar y promover el acceso a los bienes patrimoniales inmuebles que posee la Institución, fortaleciendo su infraestructura, difundiendo sus servicios culturales y brindando condiciones de seguridad para ser dispuestos a las personas.
6. Fomentar y difundir el arte y las culturas de los pueblos indígenas, rescatando y promoviendo iniciativas vinculadas a las diversas disciplinas.
7. Proteger y promover el conocimiento de las manifestaciones del patrimonio cultural inmaterial de la Nación.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

1. Acceso al patrimonio cultural artístico, arqueológico, etnográfico, histórico y natural que forma parte de las colecciones permanentes e itinerantes de los Museos, como la difusión y puesta en valor de las colecciones patrimoniales, sus servicios, programas, proyectos e instituciones dependientes a través de actividades de extensión cultural, publicaciones y comunicaciones.
2. Consultas y préstamos de los materiales bibliográficos (en diversos soportes),

que forman parte de las colecciones permanentes e itinerantes del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, como la difusión y puesta en valor de las colecciones patrimoniales, sus servicios, programas, proyectos e instituciones dependientes a través de actividades de extensión cultural, publicaciones y comunicaciones.

3. Acceso al patrimonio a través de documentos que custodia los Archivos, tanto históricos como administrativos, como su difusión y puesta en valor, a través de actividades de extensión, publicaciones y comunicaciones.
4. Rescate, conservación y restauración del patrimonio cultural administrado por el Servicio Nacional del Patrimonio, como la muestra y difusión de manifestaciones históricas y literarias constitutivas del patrimonio cultural nacional.
5. Mantener la historia de la propiedad intelectual de Chile, a través del registro de obras literarias y artísticas (derechos de autor) y de los derechos conexos.

Clientes

- Estudiantes de enseñanza pre-escolar, básica, media y universitaria.
- Adultos y adultos mayores.
- Investigadores.
- Turistas.
- Grupos carenciales de la sociedad y geográficamente aislados.
- Profesores.
- Organismos Públicos (Ministerios, Juzgados, Universidades, etc.).
- Organismos Privados (Empresas, Corporaciones, Fundaciones, etc.).
- Autores.
- Organismos Privados que cautelen bienes patrimoniales de uso público (museos y centros culturales privados, ONG's).
- Niños en establecimientos hospitalarios.
- Bibliotecas Privadas.
- Medios de Comunicación.
- Público en General.
- Discapacitados visuales.
- Organizaciones de los pueblos originarios de Chile, reconocidos por la Ley 19.253, además del pueblo tribal afrodescendiente de la región de Arica y Parinacota y las familias chango de la Caleta Chañaral de aceituno, Región de Atacama, de acuerdo al artículo 1.2 del Convenio 169 de la OIT.
- Cultores/as Tradicionales
- Instituciones Públicas y privadas vinculadas a la gestión patrimonial
- Personas pertenecientes a comunas donde existen sistemas de patrimonio material e inmaterial integrado, y que en su conjunto abordan tres ámbitos del Patrimonio Cultural: protección, reconocimiento y gestión local.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Al Servicio Nacional del Patrimonio Cultural le corresponderá implementar políticas y planes, y diseñar y ejecutar programas destinados a dar cumplimiento a las funciones del Ministerio, en materias relativas al folclor, culturas tradicionales, culturas y patrimonio indígena, patrimonio cultural material e inmaterial; e infraestructura patrimonial, como asimismo, a la participación ciudadana en los procesos de memoria colectiva y definición patrimonial.

El propósito del actual Gobierno es promover el desarrollo integral de nuestra sociedad y una mejor calidad de vida para todos. Para lograrlo resulta fundamental promover la cultura y las artes. Ellas permiten celebrar lo que somos, reconocer nuestra historia, darle sentido a lo que hacemos y proyectar nuestra identidad. Chile tiene una historia vasta en tradiciones y una cultura diversa y vibrante, potenciada por miles de artistas, cultores y emprendedores de las industrias creativas, llenos de talento y motivación.

En el Chile de nuestros anhelos, desde la primera infancia y en todas las instancias de formación de las personas, se valora el aporte del arte y la cultura como elementos fundamentales para un desarrollo pleno. Por ello, es necesario un país en donde el acceso a la cultura no sea un privilegio para algunos pocos, sino una posibilidad para todos.

Será importante superar algunas carencias importantes que hoy caracterizan nuestro panorama cultural. Un ejemplo de ello son las brechas de acceso y participación relacionadas con el perfil socioeconómico, educacional y étnico de los chilenos.

Adicionalmente, tenemos que la distribución de la oferta cultural no es balanceada en términos regionales, concentrándose fuertemente en Santiago, y observamos, además, una participación insuficiente de la comunidad en los espacios culturales

Respecto al Patrimonio Cultural se creará un plan nacional de puesta en valor y salvaguarda del patrimonio material e inmaterial mediante una coordinación interministerial con SERNATUR y MINEDUC, y se propondrán nuevas postulaciones de declaratorias ante UNESCO.

Se revisará la Ley de Monumentos Nacionales sobre la composición del Consejo de Monumentos Nacionales, la revisión de los tipos y procedimientos de declaratorias y el sistema de compensaciones e incentivos.

Se fomentará la difusión de las obras de artistas nacionales más allá de los museos, centros culturales y galerías para instalarse en espacios públicos.

Se modernizará fuertemente la red de museos públicos e implementará en un plazo de ocho años museos regionales en las distintas regiones del país.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Servicio Nacional del Patrimonio Cultural es un Servicio Público -creado por la Ley 21.045- que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, órgano que integra y coordina las políticas públicas del ámbito patrimonial (material e inmaterial²) a través de la Subsecretaría del Patrimonio Cultural, a las cuales contribuye el Servicio. Es un servicio descentralizado, con personalidad jurídica, patrimonio propio y desconcentrado territorialmente en direcciones Regionales.

De acuerdo a la Ley 21.045, este Servicio contempla funciones de competencia común con la Subsecretaría del Patrimonio Cultural del Ministerio de las Culturas, las Artes, y el Patrimonio, para lo cual deben actuar coordinados.

Asimismo, el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural se relaciona en sus funciones y tareas con todos los Ministerios y Servicios Públicos en distintos ámbitos de políticas públicas y acciones conjuntas como el Ministerio de Relaciones Exteriores, Hacienda, Obras Públicas, Vivienda, Bienes Nacionales, Defensa, etc. La relación del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural con otras reparticiones o Ministerios deriva de la composición orgánica del Consejo de Monumentos Nacionales –instancia en que participa el Director Nacional y cuya Secretaría Técnica pertenece al Servicio- que integra además representantes de los ministerios de Defensa, Interior, Vivienda y Urbanismo y del Servicio Nacional de Turismo.

A nivel regional, cuando las Direcciones Nacionales del Patrimonio Cultural –que se encuentran en proceso de instalación- estén implementadas, se relacionarán en materia patrimonial con las SEREMIAS de Cultura y coordinarán con los gobiernos regionales las acciones en esta materia.

Finalmente, de acuerdo al programa del actual Gobierno, forman parte de los desafíos de esta nueva institucionalidad cultural instalar el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio superando las duplicidades y dispersiones que la estructura aprobada pueda generar, considerando un nuevo Consejo de Artes Visuales, e implementando el Consejo Asesor de Pueblos Indígenas y una Unidad de Pueblos Migrantes en el ministerio.

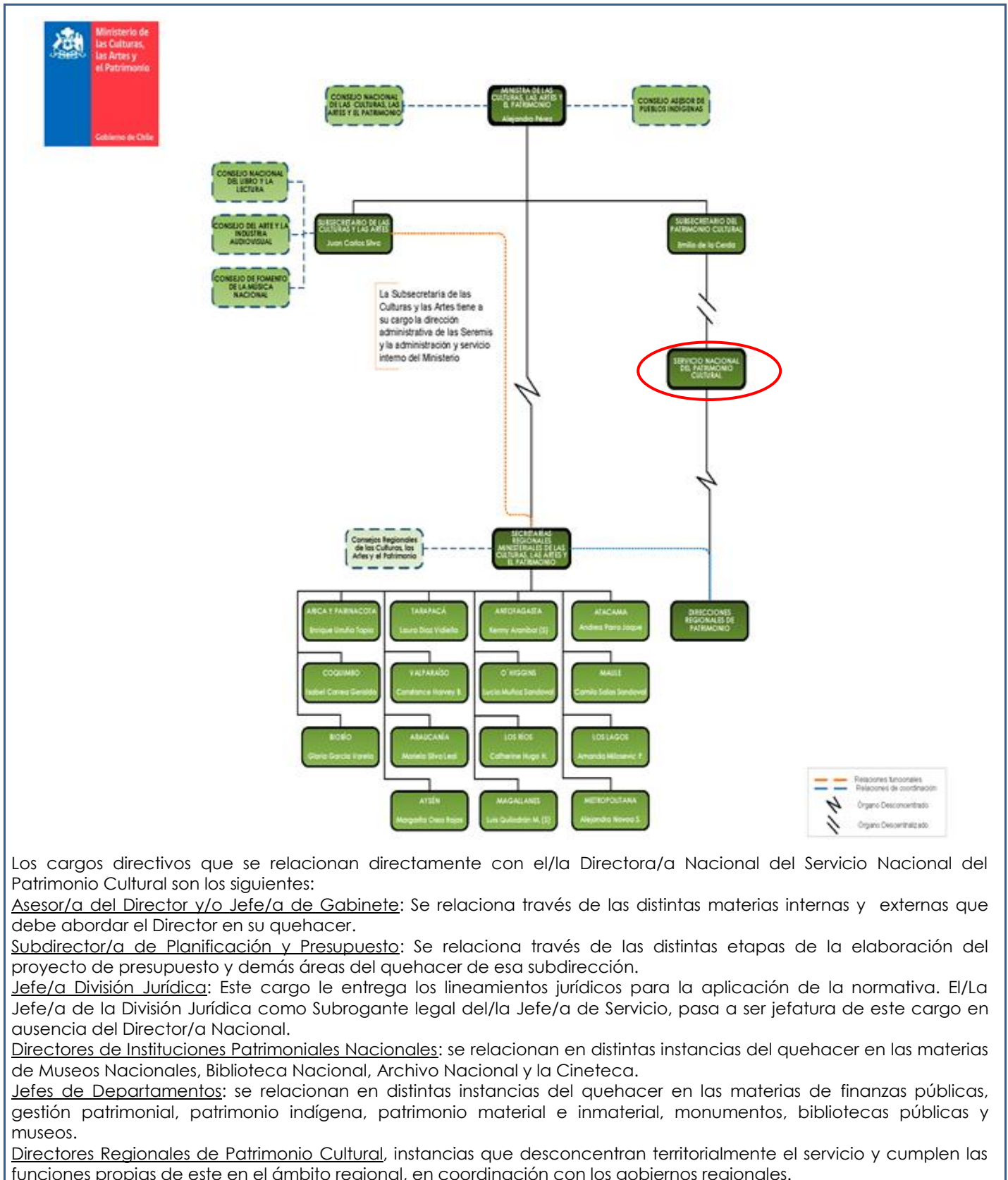
Asimismo, se desarrollarán iniciativas emblemáticas como la conmemoración de artistas connotados, establecer dos días al año como Días del Patrimonio con acceso a los lugares públicos y privados de interés patrimonial y realizar diversos proyectos para conmemorar los 200 años de la consolidación e independencia de Chile.

² Se entiende por patrimonio inmaterial los usos, representaciones, expresiones, conocimientos y técnicas -junto con los instrumentos, objetos, artefactos y espacios culturales que les son inherentes- que las comunidades, los grupos y en algunos casos los individuos, reconozcan como parte integrante de su patrimonio cultural.

2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO

Entre los aspectos más relevantes se encuentra la permanente actualización de la planificación estratégica institucional, conforme a los lineamientos gubernamentales del sector y a la implementación de la nueva institucionalidad cultural que, entre otros aspectos, considera el rediseño institucional y nuevas plantas de personal; un aspecto destacado es el mejoramiento de sistemas y plataformas de información para el control, monitoreo y seguimiento de la gestión institucional en todos sus ámbitos estima que estas autoridades regionales se instalarán en septiembre de 2018 y se espera de ellas que sean capaces de instalar, poner en marcha y poner en pleno funcionamiento estos órganos regionales.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos directivos que se relacionan directamente con el/la Directora/a Nacional del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural son los siguientes:

Asesor/a del Director y/o Jefe/a de Gabinete: Se relaciona través de las distintas materias internas y externas que debe abordar el Director en su quehacer.

Subdirector/a de Planificación y Presupuesto: Se relaciona través de las distintas etapas de la elaboración del proyecto de presupuesto y demás áreas del quehacer de esa subdirección.

Jefe/a División Jurídica: Este cargo le entrega los lineamientos jurídicos para la aplicación de la normativa. El/La Jefe/a de la División Jurídica como Subrogante legal del/La Jefe/a de Servicio, pasa a ser jefatura de este cargo en ausencia del Director/a Nacional.

Directores de Instituciones Patrimoniales Nacionales: se relacionan en distintas instancias del quehacer en las materias de Museos Nacionales, Biblioteca Nacional, Archivo Nacional y la Cineteca.

Jefes de Departamentos: se relacionan en distintas instancias del quehacer en las materias de finanzas públicas, gestión patrimonial, patrimonio indígena, patrimonio material e inmaterial, monumentos, bibliotecas públicas y museos.

Directores Regionales de Patrimonio Cultural, instancias que desconcentran territorialmente el servicio y cumplen las funciones propias de este en el ámbito regional, en coordinación con los gobiernos regionales.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.272
Dotación de Planta	113
Dotación a Contrata	1.159
Personal a Honorarios	141
Personal afecto a código del trabajo	181

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$51.358.796.000*
Presupuesto de Inversión *	\$5.449.000.000**

*Considerando la sumatoria de los Subtítulos 21, 22, 23, 24.

** Considerando la sumatoria de los Subtítulos 29, 31.

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio Nacional del Patrimonio Cultural posee cobertura a nivel nacional través de:

- **Museos Regionales**, desde la II a la XII región, XIV región, y región metropolitana.
- **Coordinaciones de Bibliotecas Públicas**, desde la I a la XII región, la XIV y XV región, y la RM.
- **Bibliotecas Regionales**, presentes específicamente en Antofagasta, Copiapó, Valparaíso, Santiago, Puerto Montt y Coyhaique.
- **Archivos Regionales** en la I, IX y región metropolitana.
- **Direcciones Regionales**, actualmente en implementación.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

El Servicio Nacional del Patrimonio Cultural tiene adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes cargos:

- **Director/a Nacional** del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural. Primer Nivel jerárquico.
- **Jefe/a División Función: Jurídica.**
- **Jefe/a División Función: Subdirector/a de Planificación y Presupuesto.**
- **Directores Regionales:** Una vez implementados los cargos, estarán presentes en las 15 regiones.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Colaborar con la Ministra de las Culturas y el Subsecretario del Patrimonio Cultural en la implementación y cumplimiento de las funciones del Ministerio y de las políticas públicas que permitan promover la relación activa y creativa de la sociedad chilena con los bienes culturales que conforman el patrimonio cultural y la memoria colectiva del país.
2. Fortalecer a las bibliotecas, archivos, museos e infraestructura patrimonial en general, como espacios dinámicos, plurales y diversos que promueven la participación ciudadana, en el marco de las políticas del Ministerio de la Culturas, las Artes y el Patrimonio.
3. Liderar proceso de ampliación de la cobertura, diversidad y calidad de los servicios patrimoniales, privilegiando a los grupos vulnerados de la sociedad y geográficamente aislados, de modo de ofrecer servicios que garanticen acceso equitativo a los bienes culturales.
4. Promover la protección y salvaguardia del patrimonio cultural (material e inmaterial) presente en el país en tanto fuente de conocimiento, comprensión y apreciación de nuestra diversidad de culturas e identidades.
5. Contribuir al desarrollo integral de la sociedad chilena y de su inserción en la comunidad internacional, fomentando el diálogo entre las culturas a partir de nuestras propias y diversas identidades.
6. Dictar las resoluciones y ejercer las demás facultades que sean necesarias para el funcionamiento de la institución.
7. Promover la protección y salvaguardia del patrimonio cultural (material e inmaterial) de los pueblos indígenas y el fomento de sus culturas.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO³**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Liderar la creación de bibliotecas regionales, en aquellas áreas en que no existen, fortaleciendo la red de bibliotecas públicas escolares y prescolares.</p>	<p>1.1 Realizar un diagnóstico participativo para identificar regiones y localidades prioritarias para la creación de bibliotecas incluyendo a las comunidades escolares</p> <p>1.2 Proveer a las bibliotecas de material pertinente en términos curriculares y también de las necesidades particulares de la cultura local y regional.</p>
<p>2. Implementar una nueva política nacional de museos, para avanzar hacia un financiamiento, mejora de la gestión y contenidos, liderando el fortalecimiento de la institución, tanto internamente como frente a la comunidad, todo ello en consonancia con la medida del programa de Gobierno del periodo 2018-2022.</p>	<p>2.1 Desarrollar proceso participativo que involucre a los diferentes actores del área de las culturas y las artes para el diseño, implementación y evaluación de esta política que permita mitigar las brechas sociales, culturales y territoriales.</p> <p>2.2 Establecer un diseño a nivel nacional, cuyas primeras acciones sean dirigidas a mitigar las brechas sociales, culturales y territoriales.</p> <p>2.3 Diseñar, implementar y monitorear un plan que fortalezca la red de museos públicos de todo el país e implemente, en un plazo de ocho (8) años, museos regionales en las distintas regiones del país.</p> <p>2.4 Diseñar e implementar una estrategia de seguimiento para la nueva política de museos que incorpore indicadores para evaluar su impacto y pertinencia.</p>
<p>3. Desarrollar una política sobre cultura digital, que permita aprovechar de mejor manera el desarrollo tecnológico, ampliando las posibilidades de fomento a la creación cultural y, por la otra democratizar, promover y facilitar, de mejor manera, el acceso a bienes culturales por parte de la ciudadanía.</p>	<p>3.1 Fortalecer y optimizar el uso de las redes y recursos existentes para avanzar en términos de cobertura.</p> <p>3.2 Identificar territorialmente zonas con mayor déficit en materia de soporte tecnológico.</p> <p>3.3 Promover alianzas estratégicas entre actores, instituciones y programas para avanzar tanto en materia de implementación como de fortalecimiento de capacidades de usuarios/as.</p>

³ Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento.

<p>4. Colaborar en la creación del Plan Nacional de Lectura y una Política Nacional del Libro que haga de Chile un país de lectores y lectoras desde la primera infancia, en concordancia con las políticas públicas del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.</p>	<p>4.1 Evaluar la participación actual de Servicio Nacional del Patrimonio Cultural en los programas existentes sobre fomento a la lectura.</p> <p>4.2 Diseñar una estrategia que focalice acciones según público objetivo.</p> <p>4.3 Establecer alianzas con establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas dependientes del sector público y de manera prioritaria con grupos en situación de mayor vulnerabilidad social.</p> <p>4.4 Implementar una estrategia comunicacional que posicione el fomento a la lectura como una tarea colectiva, y que explicita con datos objetivos los beneficios que ello tiene en el desarrollo psicosocial de niños y niñas.</p>
<p>5. Liderar la instalación de los Directores Regionales y generar medidas para incorporar plenamente al personal que fue traspasado al Servicio desde el ex Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (50 personas aproximadamente a nivel nacional, incluidas las regiones).</p>	<p>5.1 Formular e implementar plan de instalación física de las direcciones regionales, considerando aspectos de personal y bienes inmuebles.</p> <p>5.2 Liderar e implementar proceso de descentralización paulatina de funciones y atribuciones para el desarrollo de las funciones del Servicio a nivel regional que permita una desconcentración territorial efectiva.</p>
<p>6. Liderar la implementación y funcionamiento jurídico-administrativo del Fondo del Patrimonio Cultural creado por Ley 21.045, para financiar la ejecución total o parcial de proyectos, programas, y actividades, en sus diversas modalidades y manifestaciones⁴.</p>	<p>6.1 Liderar el proceso de definición de bases concursales a nivel nacional y procesos anuales de adjudicación de recursos mediante convenios de ejecución de proyectos.</p>

⁴ Incluyendo educación en todos los ámbitos del patrimonio cultural, material e inmaterial, incluidas las manifestaciones de las culturas y patrimonio de los pueblos indígenas.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO⁵

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

⁵ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica/>

4.2 ATRIBUTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	15 %
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en gestión de proyectos culturales y/o patrimonio cultural en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener conocimientos y experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Políticas Públicas - Integración de comunidades originarias - Ejecución y planificación presupuestaria <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	15 %
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	20 %
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	15 %
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	10 %
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15 %
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10 %
<p>TOTAL</p>	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo	1.594*
Presupuesto que administra	\$59.379.757.000.-

Dotación total: (Incluyendo Planta, Contrata, Honorarios y código del trabajo). 39 personas en forma Directa.

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/la Director/a Nacional está compuesto por:

1. **Comité Directivo**, conformado por todos los Directores de Instituciones Patrimoniales y los Jefes de Departamento (Planta Directiva del Servicio, cuya función es analizar los procesos de toma de decisiones y seguimiento de las políticas públicas impulsadas por la Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, de carácter informativo, coordinador y no resolutivo.
2. **Oficina de Dirección**, cuyo fin es colaborar, apoyar y difundir las acciones que desarrollan cada una de los servicios y unidades dependientes de esta institución.
3. **División de Planificación y Presupuesto**, encargado de dirigir las etapas de la elaboración del proyecto de presupuesto y demás áreas del quehacer de esta subdirección (Transparencia; Gestión de Personas; Presupuesto; Control de Gestión; Proyectos Patrimoniales; Participación y Género; Convenios).
4. **Departamento Jurídico**, encargado de asesorar jurídicamente al Director/a del Servicio en todas las materias del quehacer diario.
5. **Auditaría Interna**: otorgar apoyo al Director Nacional proponiendo como producto los planes, programas y medidas de control para el fortalecimiento de la gestión y para el salvaguardo de los recursos que le han sido asignados al Servicio.
6. **Departamento de Comunicaciones**, Desarrollar y administrar una política comunicacional propia, que incorpore la difusión institucional, la comunicación con la ciudadanía y la relación directa con los usuarios.
7. **Coordinación de Política Digital**: Procurar los servicios tecnológicos y desarrollo de proyectos en materias de tecnología de información.
8. **Jefes de Departamento**: Entregar apoyo en materias del quehacer del respectivo Departamento (Finanzas públicas, gestión patrimonial, patrimonio indígena, patrimonio material e inmaterial, monumentos, bibliotecas públicas y museos).
9. **Directores de Instituciones Patrimoniales Nacionales**: Entregar apoyo en materias del quehacer de las respectivas Instituciones Patrimoniales (Museos Nacionales, Biblioteca Nacional, Archivo Nacional y la Cineteca).
10. **Subdirección de Investigación**: Entregar los lineamientos en materias de investigación patrimonial en coherencia con las políticas y estrategias definidas por el Servicio.
11. **Directores regionales**: Actualmente en desarrollo.

**5.3
CLIENTES
INTERNOS ,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES**

El/La Directora/a Nacional se vincula con los siguientes clientes y actores:

Clientes internos

El cargo exige relacionarse en el ámbito interno, con la totalidad de los/as Directores de Instituciones Patrimoniales, Jefes de Departamento, Jefes de División y Directores Regionales.

Clientes externos

El/La Director/a Nacional, deberá establecer relaciones principalmente con los siguientes clientes externos:

- Ministerio de la Culturas, Las Artes y el Patrimonio: El Servicio se relaciona con el presidente de la republica a través del Ministerio.
- Dirección de Presupuesto (Ministerio de Hacienda): La vinculación se desarrolla en el marco de la formulación del presupuesto.
- Contraloría General de la República: La interacción se efectúa en función del control de legalidad de los actos administrativos del Servicio.
- Asociación de funcionarios: ANFUDIBAM y ANATRAP

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **80%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.476.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses sin asignación de modernización y el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 80%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.297.280.-	\$2.637.824.-	\$5.935.104.-	\$4.763.982.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.125.258.-	\$4.100.206.-	\$9.225.464.-	\$6.952.592.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.494.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.282.283.-	\$2.625.827.-	\$5.908.110.-	\$4.745.194.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.110.262.-	\$4.088.209.-	\$9.198.471.-	\$6.937.529.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 5.476.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

- El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

- Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de

desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.

b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.

c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.