

# CREACIÓN DEL MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO: UN ANÁLISIS DESDE SU DOTACIÓN

## TRABAJO DE ANÁLISIS CUANTITATIVO II



UNIVERSIDAD DE CHILE

DANIELA ANDREU CAMPOS - EILEEN LEYTON FAÚNDEZ

ANÁLISIS CUANTITATIVO II

MAGISTER DE GOBIERNO Y GERENCIA PÚBLICA

UNIVERSIDAD DE CHILE

09 DE JUNIO, 2021

# ANTECEDENTES

El 1 de marzo de 2018 se crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (MINCAP), según la Ley 21.045. Esta modificación viene a responder al diagnóstico de las políticas quinquenales de cultura que indicaban que el campo específico de la gestión pública de patrimonio cultural en Chile se encontraba desactualizada y restringida, expresada en una institucionalidad centralizada, dispersa y carente de coordinación (CNCA, 2005, 2011, 2017).

Esta Ley trae aparejados cambios orgánicos y en la dotación, que se detallan en Decretos con Fuerza de Ley N°2 del 9 de marzo de 2018 Ministerio de la Cultura, las Artes y el Patrimonio.

El MINCAP viene a integrar tres instituciones preexistentes: Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (CNCA), Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos (DIBAM) y el Consejo de Monumentos Nacional (CMN).

En este contexto, el presente trabajo busca contribuir a la necesaria evaluación que toda nueva institución pública debiese contemplar, en cuanto a su proceso de instalación y más ampliamente a identificar sus efectos en la política pública. En este sentido, el análisis de la dotación del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio contribuiría a tener una visión a tres años del proceso de instalación e identificar si su comportamiento se orienta a atender uno de los principales problemas identificados: centralización, dispersión y descoordinación en la gestión pública de patrimonio cultural.

Se pondrá especial atención al Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, que era la institución llamada a atender esta situación, enfrentando dos cambios significativos: por un lado, bajo su alero se integran funcionarios(as) de las tres instituciones en su dotación; y por otro, pasa de ser un servicio centralizado a un servicio descentralizado que se desconcentra territorialmente en Direcciones Regionales de Patrimonio Cultural.

# OBJETIVOS

## OBJETIVO GENERAL

- Realizar un análisis del comportamiento de las variables de la dotación del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural en relación al proceso de integración y desconcentración institucional a tres años de su creación, en comparación con la dotación del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Hacer un análisis descriptivo y comparativo de la composición de la dotación del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural y la dotación del resto del MINCAP.
2. Analizar la relación que existe entre la institución de origen (DIBAM, CMN y CNCA) y la calidad contractual de los y las funcionarios del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural en términos de nivel territorial y remuneraciones.
3. Evaluar el efecto del proceso de instalación de la nueva institucionalidad en la conformación de la dotación a partir de la relación del comportamiento de las siguientes variables: región y antigüedad en la calidad contractual.
4. Identificar la existencia de perfiles de funcionarios(as) mediante un análisis de conglomerados.

# POBLACIÓN, UNIDAD DE ANÁLISIS Y METADATA

## POBLACIÓN

Trabajadores y trabajadoras del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio y del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural en calidad de planta, contrata y honorario en marzo de 2021, que conforman su dotación.

## UNIDADES DE ANÁLISIS

2.727 funcionarios(as)

## METADATA

### PROPIETARIO

- Elaboración propia a partir de información del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio y del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

### FECHA

- Marzo 2021

### ACTUALIZACIÓN

- Mensual

### IDIOMA

- Español

### RESTRICCIONES

- Información disponible por Ley de Transparencia, resguardando datos personales por Ley 19.628

### ORIGEN DE LOS DATOS

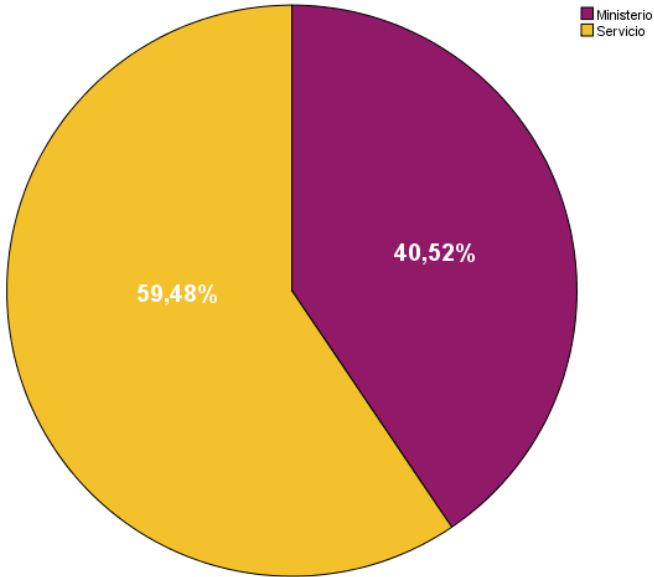
- Bases de datos de dotación del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio y del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

# OBJETIVO I: ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y COMPARATIVO

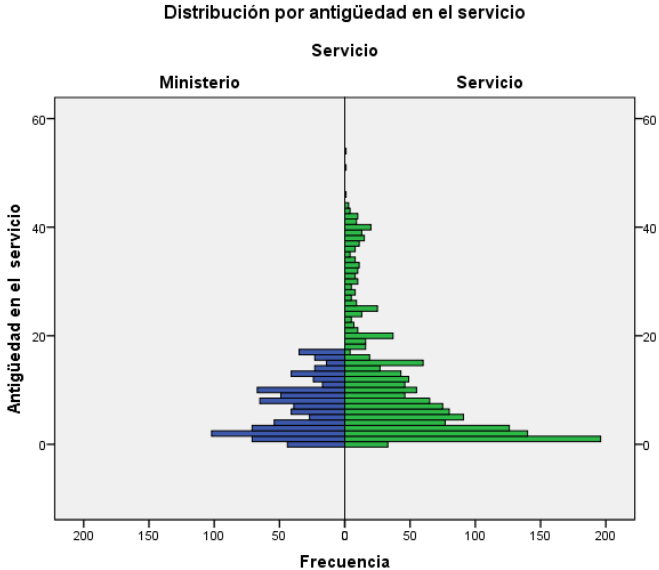
## SEXO Y ANTIGÜEDAD

La población está compuesta por 2.727 trabajadores/as que se distribuyen un 59,45% en el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural y un 40,52% en el resto del Ministerio.

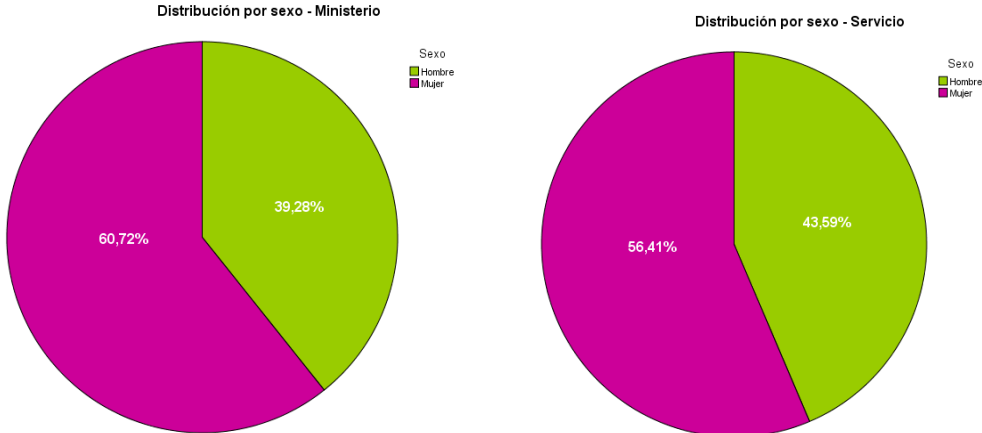
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ministerio	1105	40,5	40,5	40,5
	Servicio	1622	59,5	59,5	100,0
	Total	2727	100,0	100,0	



En cuanto a la **ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO PÚBLICO**, se evidencia que el Servicio cuenta con funcionarios con más años de servicio, lo que es consecuente con la data de las instituciones de las que son continuadores legales: la DIBAM (1929) en relación a la del CNCA (2003).

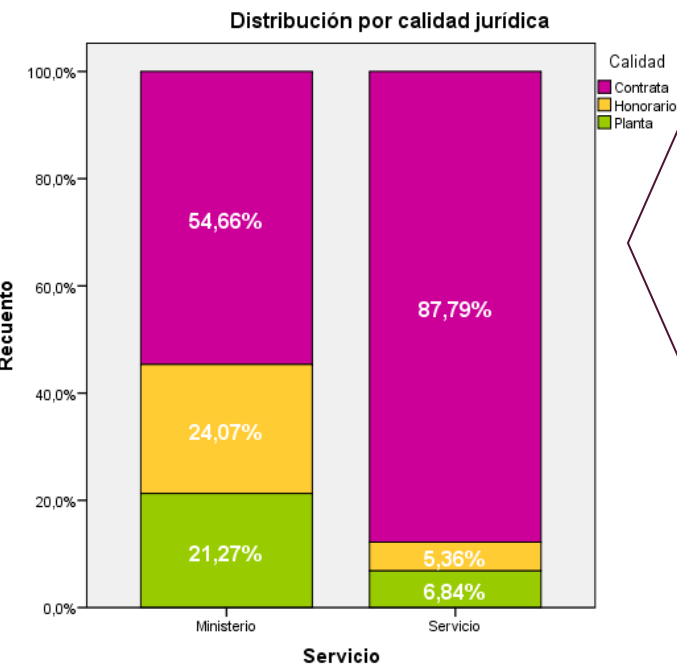


En cuanto a la distribución por **SEXO**, ambos servicios cuentan con más trabajadoras que trabajadores, lo que se acentúa en el Ministerio donde las mujeres alcanzan al 60,72% de su dotación.

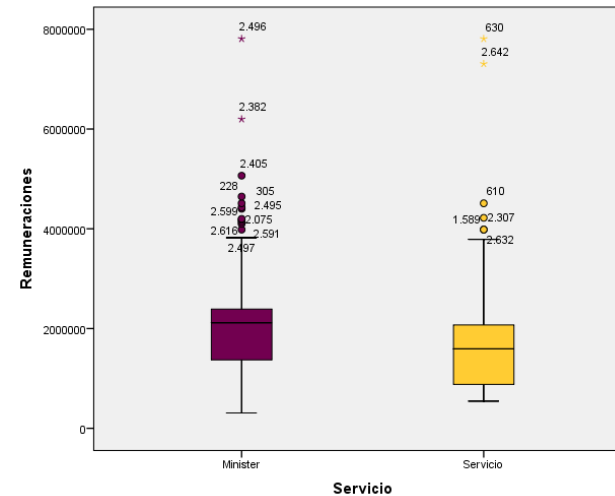


# OBJETIVO I: ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y COMPARATIVO

## CONDICIÓN CONTRACTUAL



La distribución de la calidad jurídica indica que el Ministerio tiene 179 honorarios más que el Servicio, lo que tiene un efecto significativo en la composición de su dotación. Por su parte, el Servicio tiene la mayor concentración en calidad de contrata, con un total de 1.424 personas.



En cuanto a las remuneraciones, el gráfico de caja y bigote muestra que la dispersión es mayor en el Ministerio, pero la media se sitúa sobre los 2 millones de pesos, mientras que en el Servicio las remuneraciones de su dotación se concentran en menos de 2 millones.

**Tabla cruzada Calidad\*Servicio**

Recuento		Servicio		Total
		Ministerio	Servicio	
Calidad	Planta	235	111	346
	Contrata	604	1424	2028
	Honorario	266	87	353
	Total	1105	1622	2727

La comparación de medias, indica que la antigüedad en el servicio público es 3,84 años más en los/as trabajadores/as del Servicio que en el Ministerio, diferencia que se acentúa en calidad de planta, que superan por 9,88 años, pero con una media de remuneración menor.

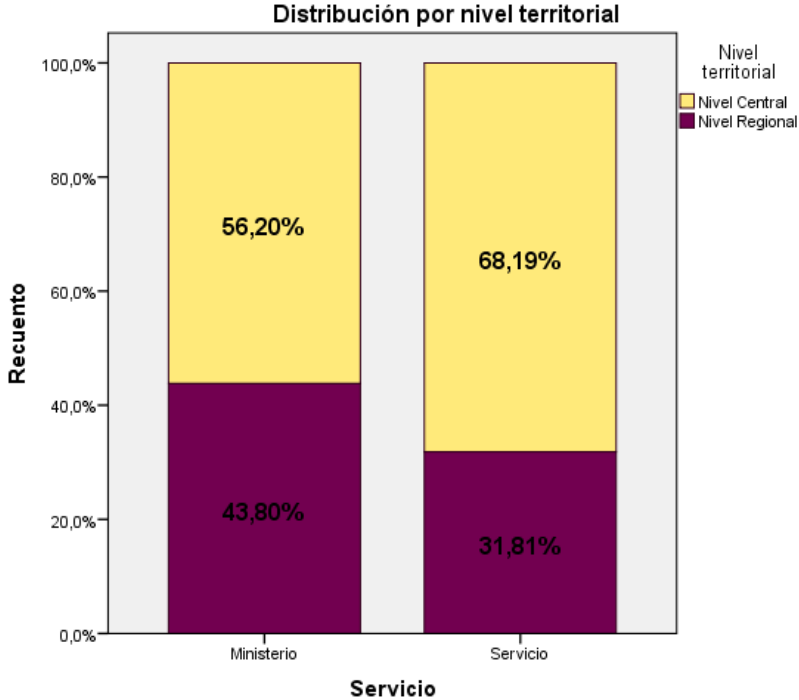
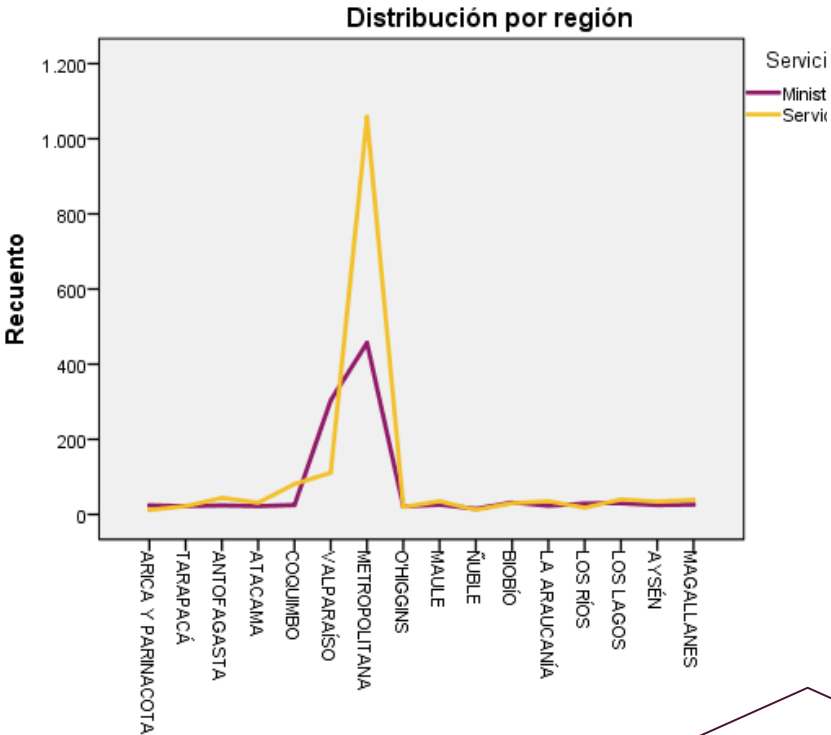
Informe			
Media		Antigüedad en el servicio	Remuneraciones
Ministerio	Planta	11,40	2394453,58
	Contrata	4,94	2086212,59
	Honorario		1333505,07
	Total	6,81	1970571,35
Servicio	Planta	21,28	2288174,92
	Contrata	9,83	1530407,01
	Honorario		1585254,16
	Total	10,65	1585205,99
Total	Planta	14,59	2360358,40
	Contrata	8,42	1695942,80
	Honorario		1395550,88
	Total	9,33	1741358,80

# OBJETIVO I: ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y COMPARATIVO

## VARIABLES TERRITORIALES

Tabla cruzada Región\*Servicio

Recuento		Servicio		Total
		Ministerio	Servicio	
Región	ARICA Y PARINACOTA	24	12	36
	TARAPACÁ	22	22	44
	ANTOFAGASTA	24	44	68
	ATACAMA	22	31	53
	COQUIMBO	25	81	106
	VALPARAÍSO	304	111	415
	METROPOLITANA	457	1058	1515
	O'HIGGINS	21	20	41
	MAULE	26	35	61
	ÑUBLE	15	12	27
	BIOBÍO	32	30	62
	LA ARAUCANÍA	23	35	58
	LOS RÍOS	29	18	47
	LOS LAGOS	30	40	70
	AYSÉN	25	34	59
	MAGALLANES	26	39	65
Total		1105	1622	2727



La distribución territorial de los/as trabajadores/as es más equitativa entre las regiones en el Ministerio, que van entre 15 y 32 personas, mientras que en el Servicio van entre 12 y 81, sin considerar RM y Valparaíso que generan una distorsión por alojar a las oficinas centrales.

Hay una alta concentración de trabajadores/as en las regiones Metropolitana y Valparaíso, que alcanzan 1.930, equivalentes al 70,77%. Esto se puede explicar en que ambos servicios cuentan con niveles centrales grandes en relación al nivel regional, 56,2% en el caso del Ministerio y 68,19% en el del Servicio, cuyas oficinas se ubican en las ciudades de Santiago y Valparaíso, lo que corresponde a 87,4% de los/as trabajadores/as de dichas regiones.

## OBJETIVO 2: RELACIÓN ENTRE ORIGEN Y CALIDAD CONTRACTUAL

Para abordar el segundo objetivo, el análisis se acota a 1.622 trabajadores/as del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, por ser la institución que reúne a equipos de tres instituciones preexistentes: DIBAM, CMN y CNCA. Considerando que es un análisis poblacional, este análisis no tiene una finalidad proyectiva y no pretende hacer inferencias, sino dar cuenta de la relación actual entre la institución de origen y las siguientes variables: nivel territorial y remuneraciones.

### NIVEL TERRITORIAL

H<sub>0</sub>: El nivel territorial es independiente del servicio de origen  
H<sub>1</sub>: El nivel territorial es dependiente del servicio de origen

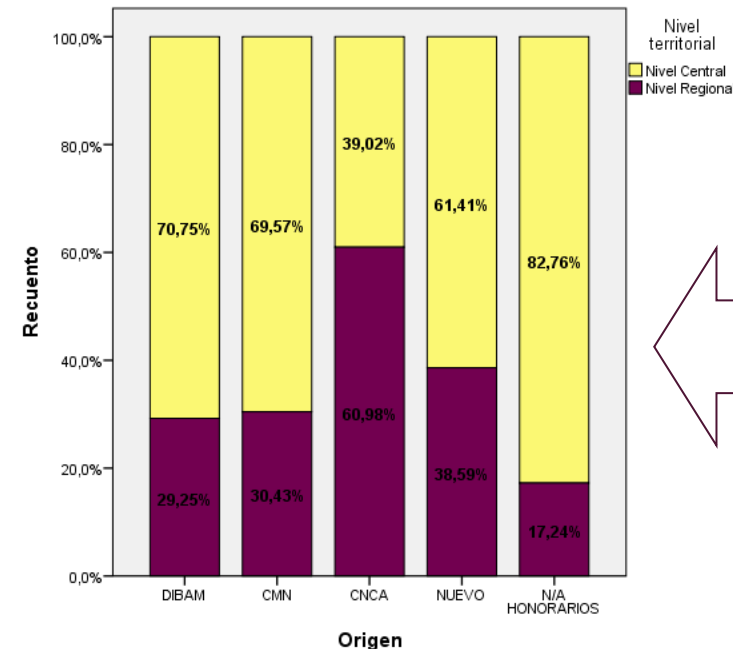
Tabla cruzada Origen\*Nivel territorial

				Nivel territorial		Total
				Nivel Central	Nivel Regional	
Origen	CMN	Servicio	Recuento	32	14	46
			Recuento esperado	31,0	15,0	46,0
	CNCA	Servicio	Recuento	16	25	41
			Recuento esperado	27,6	13,4	41,0
	DIBAM	Servicio	Recuento	733	303	1036
			Recuento esperado	697,9	338,1	1036,0
	NUEVO	Servicio	Recuento	253	159	412
			Recuento esperado	277,5	134,5	412,0
	Total	Servicio	Recuento	1034	501	1535
			Recuento esperado	1034,0	501,0	1535,0

Pruebas de chi-cuadrado

Servicio		Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Servicio	Chi-cuadrado de Pearson	27,138 <sup>a</sup>	3	,000
	Razón de verosimilitud	25,867	3	,000
	N de casos válidos	1535		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 13,38.



Esta relación se evidencia en la distribución por nivel territorial que en los funcionarios/as que provienen de la DIBAM y CMN, que eran servicios centralizados sus niveles regionales eran más exiguos, bordeando el 30% de sus funcionarios/as, en comparación a aquellos/as que provienen del CNCA, servicio que era descentralizado, y que alcanzan el 60,98%. En cuanto a las contrataciones posteriores a la creación del Servicio, se mantiene una concentración mayoritaria en el nivel central, pero en una proporción menor.

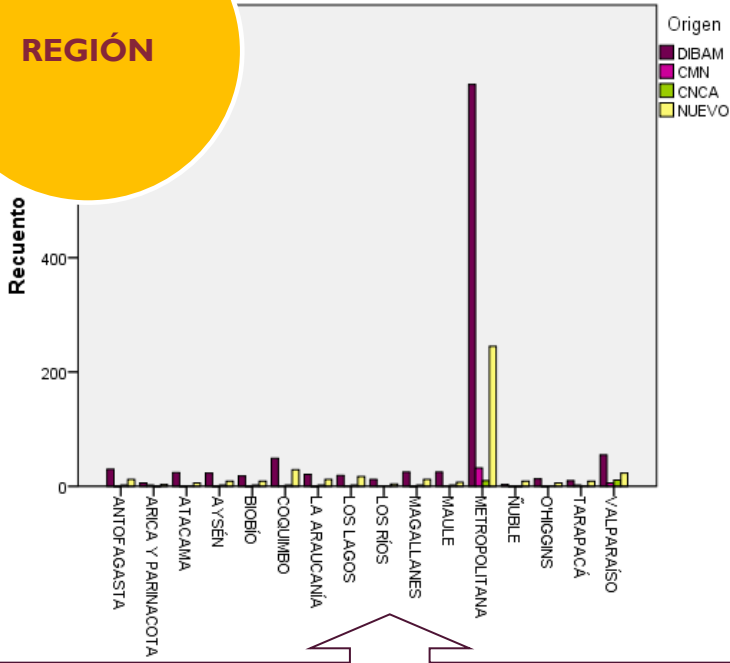
Se rechaza la hipótesis nula, pues el chi-cuadrado es de 27,138 con una baja posibilidad de equivocarse en comparación con el valor de tabla [7,81] y por error tipo I [significancia cero,] por lo tanto, existe una relación entre el origen del servicio con la oficina de desempeño en nivel regional o central.



# OBJETIVO 2: RELACIÓN ENTRE ORIGEN Y CALIDAD CONTRACTUAL

## REGIÓN

## REMUNERACIONES



H0: La remuneración es independiente del servicio de origen  
H1: La remuneración es dependiente del servicio de origen

Informe					
Remuneraciones					
Percentile Group of Remuneraciones	Media	Mediana	N	Mínimo	Máximo
1	743048,05	752580,00	422	543702	881604
2	1178931,56	1146278,00	355	929396	1478058
3	1728642,23	1737209,00	371	1478880	1902897
4	2176689,39	2254386,00	202	1966873	2376070
5	2787130,92	2627937,00	272	2452658	7809252
Total	1585205,99	1593910,00	1622	543702	7809252

Tabla cruzada

			Percentile Group of Remuneraciones					Total
			1	2	3	4	5	
Origen	CMN	Recuento	7	9	11	5	14	46
		Recuento esperado	12,0	10,1	10,5	5,7	7,7	46,0
	CNCA	Recuento	0	2	27	2	10	41
		Recuento esperado	10,7	9,0	9,4	5,1	6,9	41,0
	DIBAM	Recuento	299	242	206	125	164	1036
		Recuento esperado	269,5	226,7	237,0	129,0	173,7	1036,0
	N/A	Recuento	9	28	20	27	3	87
		Recuento esperado	22,6	19,0	19,9	10,8	14,6	87,0
	NUEVO	Recuento	107	74	107	43	81	412
		Recuento esperado	107,2	90,2	94,2	51,3	69,1	412,0
Total	Recuento	422	355	371	202	272	1622	
	Recuento esperado	422,0	355,0	371,0	202,0	272,0	1622,0	

En cuanto a la distribución por región se evidencia una alta concentración en la RM, que persiste en las contrataciones posteriores a las creación del MINCAP., como tampoco tienen relación directa con la instalación de las nuevas Dirección Regionales, que iniciaban con Valparaíso, Araucanía, Los Lagos y Tarapacá.

Distribución de los 1.622 trabajadores/as que componen la dotación del Servicio de acuerdo a percentiles de las remuneraciones, en orden ascendente desde los \$573.702 hasta los \$7.809.252.

Considerando que el chi-cuadrado es de 122,667, valor superior al de tabla [26,3] y la significancia es cero, se rechaza la hipótesis nula en cuanto existe relación entre el servicio de origen y las remuneraciones.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	122,667 <sup>a</sup>	16	,000
Razón de verosimilitud	123,779	16	,000
N de casos válidos	1622		

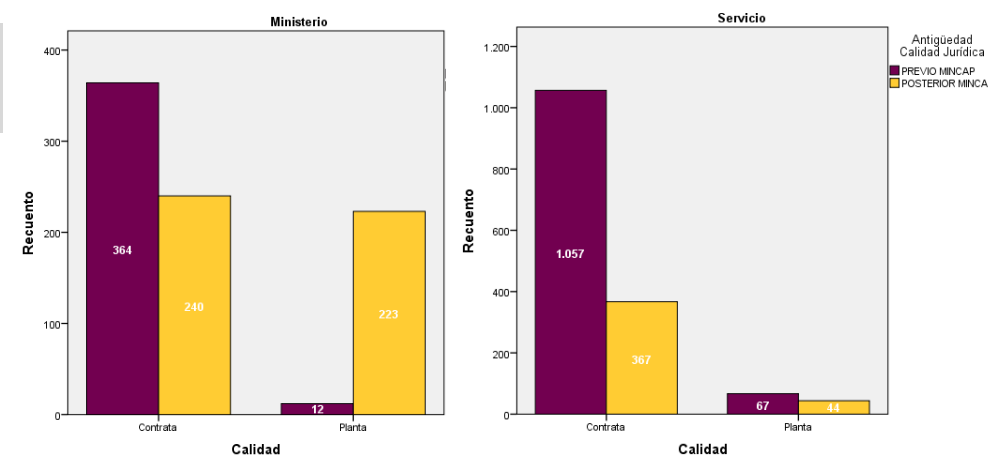
a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,11.

# OBJETIVO 3: INFLUENCIA DEL PROCESO DE INSTALACIÓN

ANTIGÜEDAD  
CALIDAD  
JURÍDICA

H<sub>0</sub>: La antigüedad en la calidad contractual es independiente del servicio  
H<sub>1</sub>: La antigüedad en la calidad contractual es dependiente del servicio

Para analizar eventuales cambios en la calidad contractual producto de la creación del Ministerio, hemos efectuado un corte en la antigüedad de la calidad jurídica, generando dos categorías: 1) PREVIO MINCAP: que reúne a aquellos que tienen su calidad jurídica anterior a la creación del Ministerio (Más de 3 años) y 2) POSTERIOR MINCAP: aquellos que tienen su calidad jurídica posterior a ello (3 años o menos). Se han excluido a los/as trabajadores a honorarios por no reportar el dato de antigüedad en el servicio ni en su calidad contractual, analizando un total de 1.535 casos.



Considerando que el chi-cuadrado es de 208,124, valor superior al de tabla [3,84] y la significancia es cero, se rechaza la hipótesis nula en cuanto existe relación entre la antigüedad en la calidad contractual y el servicio en que se desempeñan los funcionarios/as.

Los gráficos nos indican que en el Ministerio hay 463 funcionarios/as con calidad contractual posterior a la creación del MINCAP, aumentando de manera significativa su dotación a planta. A diferencia del Servicio en que hay 411 funcionarios/as, de los cuales 88,3% son contrata.

Pruebas de chi-cuadrado

Servicio		Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Ministerio	Chi-cuadrado de Pearson	208,124 <sup>a</sup>	1	,000		
	Corrección de continuidad <sup>b</sup>	205,900	1	,000		
	Razón de verosimilitud	247,612	1	,000		
	Prueba exacta de Fisher				,000	,000
	N de casos válidos	839				
Servicio	Chi-cuadrado de Pearson	10,100 <sup>c</sup>	1	,001		
	Corrección de continuidad <sup>b</sup>	9,405	1	,002		
	Razón de verosimilitud	9,374	1	,002		
	Prueba exacta de Fisher				,002	,001
	N de casos válidos	1535				

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 105,32.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

c. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 29,72.

Tabla cruzada

				CambioCalidad		Total
				PREVIO MINCAP	POSTERIOR MINCAP	
Servicio						
Ministerio	Calidad	Contrata	Recuento	364	240	604
			Recuento esperado	270,7	333,3	604,0
	Planta	Recuento	12	223	235	
		Recuento esperado	105,3	129,7	235,0	
	Total	Recuento	376	463	839	
		Recuento esperado	376,0	463,0	839,0	
Servicio	Calidad	Contrata	Recuento	1057	367	1424
			Recuento esperado	1042,7	381,3	1424,0
	Planta	Recuento	67	44	111	
		Recuento esperado	81,3	29,7	111,0	
	Total	Recuento	1124	411	1535	
		Recuento esperado	1124,0	411,0	1535,0	

# OBJETIVO 3: INFLUENCIA DEL PROCESO DE INSTALACIÓN

Debido a que las variables no son normales [prueba de Kolmogorob-Smirnov], se efectúa un análisis de **correlación lineal simple** no paramétrica entre las variables de antigüedad en el servicio, antigüedad en la calidad jurídica y remuneraciones para los funcionarios/as de contrata y planta.

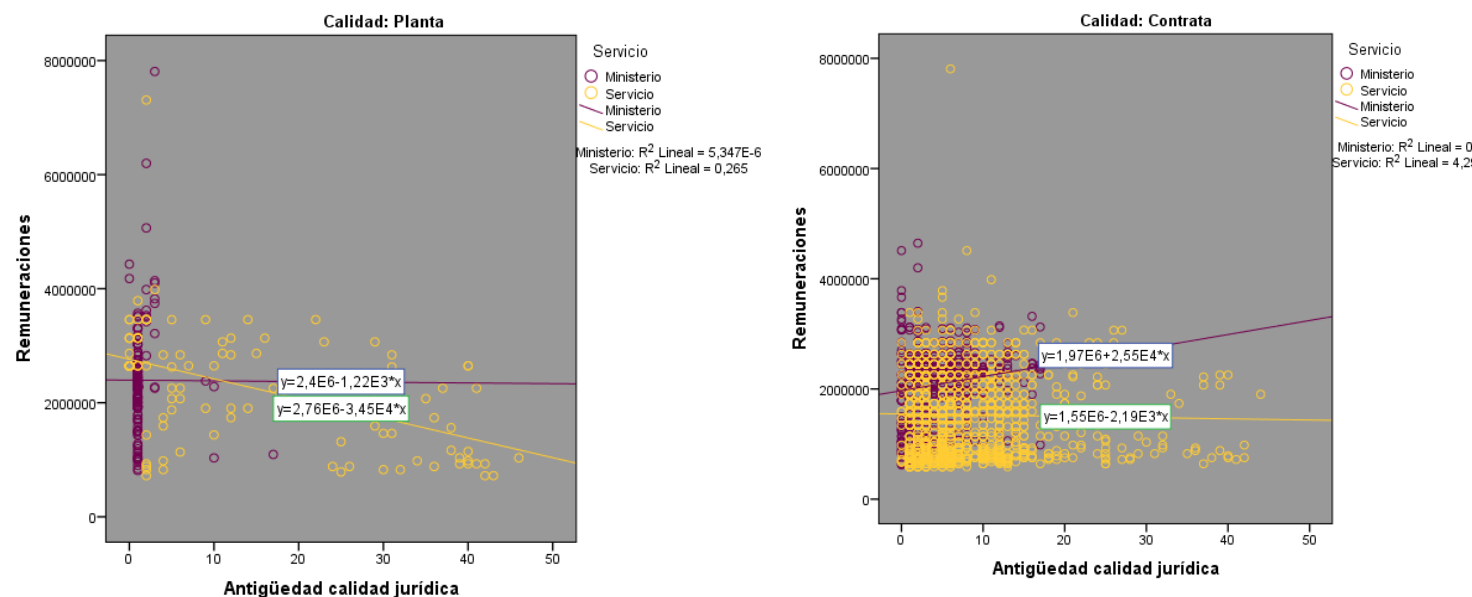
De acuerdo a la correlación no paramétrica de Rho Spearman, el coeficiente de correlación entre remuneraciones y antigüedad en el servicio es prácticamente cero. Sin embargo, entre antigüedad en la calidad jurídica y la remuneración hay un coeficiente de correlación de -0,148, lo que da cuenta que es una relación indirecta significativa.

Correlaciones					
			Antigüedad en el servicio	Antigüedad calidad jurídica	Remuneraciones
Rho de Spearman	Antigüedad en el servicio	Coeficiente de correlación	1,000	,689**	,002
		Sig. (bilateral)	.	,000	,908
		N	2342	2342	2342
	Antigüedad calidad jurídica	Coeficiente de correlación	,689**	1,000	-,148**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
		N	2342	2374	2374
	Remuneraciones	Coeficiente de correlación	,002	-,148**	1,000
		Sig. (bilateral)	,908	,000	.
		N	2342	2374	2727

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tal como muestran los gráficos de dispersión, si analizamos esta situación de acuerdo a la calidad jurídica, vemos que la correlación se acentúa para el caso de plantas del Ministerio y de contratas del Servicio.

Considerando que es un análisis poblacional, no se busca generar inferencias, pero vemos que en la situación actual la antigüedad en la calidad jurídica tiene una relación indirecta con la remuneración.



# OBJETIVO 4: CONGLOMERADOS

## FUNCIONARIOS A PLANTA

Considerando las modificaciones en la calidad contractual en la dotación a raíz de la creación del MINCAP se proponen perfiles para cada calidad contractual, excluyendo a los honorarios. A partir de los **344 funcionarios/as a planta**, se identifican 6 conglomerados (a la quinta iteración) considerando las variables de: antigüedad en el servicio, antigüedad en la calidad jurídica, remuneraciones, sexo y nivel territorial.

Informe

Ward Method	SERVICIO_COD	Antigüedad en el servicio	Antigüedad calidad jurídica	Remuneraciones	SEXO_COD	NIVEL TERRITORIAL_COD
1 Media N	,00 74	11,86 74	1,03 74	2430444,22 74	1,00 74	,00 74
2 Media N	,00 40	11,75 40	1,63 40	2353840,02 40	,00 40	,00 40
3 Media N	,00 76	10,79 76	1,18 76	2420678,80 76	1,00 76	1,00 76
4 Media N	,00 43	11,35 43	1,47 43	2161050,95 43	,00 43	1,00 43
5 Media N	1,00 47	21,19 47	13,21 47	2581233,91 47	,00 47	,45 47
6 Media N	1,00 64	21,34 64	14,17 64	2072959,72 64	1,00 64	,55 64
Total Media N	,32 344	14,59 344	5,30 344	2339798,46 344	,62 344	,51 344

- 1) **Funcionarias a planta por Encasillamiento Nivel central del Ministerio:** Son 74 mujeres que con una media de antigüedad de 11,86 años de servicio, pasaron a planta recientemente producto del proceso de encasillamiento por el DFL N°35 y cuya remuneración es alta.
- 2) **Funcionarios a planta por Encasillamiento Nivel central del Ministerio:** Son 40 hombres que con una media de antigüedad de 11,63 años de servicio, pasaron a planta recientemente producto del proceso de encasillamiento por el DFL N°35 cuya media de remuneración es \$2.353.840.
- 3) **Funcionarias a planta por Encasillamiento Nivel regional del Ministerio:** Son 76 mujeres que se desempeñan en nivel regional con una media de 10,79 años en el servicio, y pasan a planta recientemente con una media de remuneración de \$2.420.678.
- 4) **Funcionarios a planta por Encasillamiento Nivel regional del Ministerio:** Son 43 hombres que se desempeñan en nivel regional con una media de 11,35 años en el servicio, y pasan a planta recientemente con una media de remuneración de \$2.161.050.
- 5) **Funcionarias con antigüedad en el Servicio:** 47 mujeres con una media de antigüedad de 21,19 años en el Servicio en sus niveles centrales y regional y que en promedio tienen una antigüedad en la calidad jurídica de 13,21 años y de remuneración \$2.581.233.
- 6) **Funcionarios con antigüedad en el Servicio:** 64 hombres con una media de antigüedad de 21,34 años en el Servicio en sus niveles centrales y regional y que en promedio tienen una antigüedad en la calidad jurídica de 14,17 años y de remuneración \$2.072.959.

## OBJETIVO 4: CONGLOMERADOS

### FUNCIONARIOS A CONTRATA

A partir de 1998 funcionarios/as a contrata, se pueden visualizar 7 conglomerados a la quinta iteración considerando las variables de: antigüedad en el servicio, antigüedad en la calidad jurídica, remuneraciones, sexo y nivel territorial, que se pueden categorizar en los siguientes perfiles:

Ward Method	SERVICIO_COD	Antigüedad calidad jurídica	Antigüedad en el servicio	Remuneraciones	SEXO_COD	NIVEL TERRITORIAL_COD
1 Media	,00	4,31	4,48	2103309,78	,00	,47
N	221	221	221	221	221	221
2 Media	,00	5,65	5,82	2131268,01	1,00	,00
N	182	182	182	182	182	182
3 Media	,00	4,51	4,61	1963371,77	1,00	1,00
N	171	171	171	171	171	171
4 Media	1,00	7,15	10,09	1608885,46	1,00	,00
N	545	545	545	545	545	545
5 Media	1,00	6,91	9,91	1514122,79	,00	,00
N	434	434	434	434	434	434
6 Media	1,00	6,21	7,68	1461084,94	1,00	1,00
N	257	257	257	257	257	257
7 Media	1,00	8,78	11,79	1435260,06	,00	1,00
N	188	188	188	188	188	188
Total	,71	6,45	8,42	1685564,76	,58	,36
N	1998	1998	1998	1998	1998	1998

- 1) **Funcionarios más nuevos del Ministerio con alta remuneración:** 221 hombres que se han integrado recientemente al servicio, alrededor de 4 años, y que tienen alta remuneración, alcanzando una media de \$2.103.309.
- 2) **Funcionarias del nivel central del Ministerio con alta remuneración:** 182 mujeres que se desempeñan en promedio hace 5 años y medio en el servicio y cuentan con altas remuneraciones, cuya media es de \$2.131.168.
- 3) **Funcionarias promedio del nivel regional del Ministerio:** 171 mujeres con una ingreso relativamente reciente al Ministerio, con un promedio de 4 años y medio en el servicio como contrata y cuya media de remuneraciones es la menor del Ministerio, \$1.963.371.
- 4) **Funcionarias antiguas del nivel central del Servicio:** 545 mujeres con una media de antigüedad en el servicio de más de 10 años y 7,15 en calidad de contrata
- 5) **Funcionarios antiguos del nivel central del Servicio:** 434 hombres con una media de antigüedad de 9,91 años en el servicio y 6,91 como contrata.
- 6) **Funcionarias del nivel regional del Servicio con baja remuneración:** 257 mujeres cuya media de antigüedad en el servicio y su calidad jurídica son de 7,68 y 6,21 respectivamente y cuya media de remuneración es de las más bajas de \$1.461.084.
- 7) **Funcionarios antiguos del nivel regional del Servicio con baja remuneración:** 188 hombres con la media de antigüedad más alta con 11,79 años desempeñándose en oficinas regionales y con la remuneración promedio más baja, cuya media alcanza \$1.435.260.

# CONCLUSIONES

La descripción comparativa nos da cuenta que el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural y el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio presentan importantes diferencias en la composición de su dotación. El primero tiene una dotación con más antigüedad y una remuneración inferior; lo que puede tener relación con ser heredero de la DIBAM, institución de larga data y con una vocación más ejecutiva que de órgano político. Esto también se expresa en una alta concentración territorial en el nivel central y más específicamente en la Región Metropolitana, en cuanto era un servicio centralizado que hoy enfrenta el desafío de la descentralización, sin embargo, esta tendencia se mantiene en la distribución de las nuevas contrataciones en las regiones.

Haciendo un zoom en el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, institución que alberga funcionarios/as de tres instituciones, se evidencia una diferencia significativa en sus frecuencias, existiendo una relación entre la institución de origen tanto con el nivel territorial como con las remuneraciones. Situación a la que habría que poner especial atención, pues el hecho de reunir equipos implica ajustar las condiciones contractuales de origen a un parámetro común que amortigüe eventuales diferencias contractuales injustificadas entre sus trabajadores/as, aspecto en el cual las asociaciones de funcionarios juegan un rol fundamental, cuestión que se expresa en su participación en el DFL N°35 del creado Ministerio y luego en velar por su correcto cumplimiento.

Sin embargo, a la fecha vemos que la conformación del MINCAP ha tenido un impacto mayor en la dotación del Ministerio que del Servicio, de lo cual se puede inferir que este último no ha implementado el proceso de encasillamiento de acuerdo a lo que indica el DFL N°35 que fija las plantas, mientras que el análisis de correlaciones da cuenta que esto hubiera sucedido en el Ministerio por la gran cantidad de traspasos a planta.

Dado lo anterior se efectúa un análisis de conglomerados que permite distinguir que los funcionarios/as en calidad jurídica de planta tienen una composición muy diferente entre el Servicio Nacional del Patrimonio Cultural y el resto del Ministerio. En el primero se dispone actualmente de un menor número de plantas, las cuales corresponden a funcionarios/as con una media de antigüedad que supera los 20 años de servicio y más de 13 años en su calidad jurídica, que corresponden a los conglomerados 5 y 6. Por su parte, en el Ministerio se evidencia un fuerte impacto del reciente proceso de encasillamiento, lo que se evidencia en una media de antigüedad en la calidad jurídica de alrededor de un año y medio para los conglomerados 1, 2, 3 y 4, cuya composición es similar y solo se diferencian por sexo y el nivel territorial donde se desempeñan, que no parecen ser variables que afectan dicho proceso.

En cuanto a los funcionarios/as a contrata del Servicio se identifican 4 perfiles, los conglomerados 4 y 5 son los más numerosos y corresponden a funcionarios de nivel central cuya antigüedad promedio bordea los 10 años, mientras que los grupos 6 y 7 reúne a un número más reducido de funcionarios y funcionarias que se desempeñan en regiones y cuentan con la media de remuneraciones más baja.

Estos perfiles pueden contribuir a la hora de desarrollar el proceso de implementación del DFL, que se vuelve urgente para disminuir las brechas existentes entre la dotación del Servicio y el Ministerio. Asimismo, es necesario avanzar con mayor fuerza en el proceso de descentralización del Servicio, con menor concentración en el nivel central y aumentos de dotación en las regiones para una correcta instalación de las Direcciones Regionales de Patrimonio Cultural.

# REFERENCIAS , GLOSARIO Y ACRÓNIMOS

## GLOSARIO Y ACRÓNIMOS

- CMN; Consejo de Monumentos Nacionales
- CNCA: Consejo nacional de la Cultura y las Artes
- DIBAM: Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos
- MINCAP: Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio
- Nivel central: Lugar de desempeño en las oficinas centrales de la institución, cuyas funciones cubren el nivel nacional.
- Nivel regional: Lugar de desempeño en alguna de las oficinas regionales de la institución.
- Servicio: Servicio Nacional del Patrimonio Cultural

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Biblioteca del Congreso Nacional (2017, 13 de octubre). Ley 21.045 Crea el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
- Consejo Nacional de las Culturas y las Artes (2005). Política Cultural 2005-2010. Chile quiere más cultura.
- Consejo Nacional de las Culturas y las Artes (2011). Política Cultural 2011-2016.
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (2017). Política Cultural 2017-2022.
- Ministerio de Educación (2018, 28 febrero). Decreto con Fuerza de Ley N°35 Fija plantas de personal del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio y del Servicio Nacional del Patrimonio Cultural
- Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio (2018, 9 de marzo). Decreto con Fuerza de Ley N°2 que traspasa personal que indica desde el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes a la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, Subsecretaría del Patrimonio y al Servicio Nacional del Patrimonio Cultural.