

Orientaciones para la aplicación de la norma

Cumplimiento de estándares en procesos de Reclutamiento y Selección

**Artículos 13° y 14° de
la resolución N° 1 del año 2017**

Orientaciones para la aplicación de la norma. Cumplimientos de estándares en procesos de reclutamiento y selección.

Artículos 13° y 14° de la Resolución N°1 del año 2017.

I. Consideraciones preliminares

Entre las funciones que tiene la Dirección Nacional del Servicio Civil se encuentra la elaboración, difusión y verificación del cumplimiento de las Normas de Aplicación General en materias de gestión y desarrollo de personas, como también, el acompañamiento y asesorías técnicas a los servicios públicos, en el diseño e implementación de políticas y prácticas de gestión y desarrollo de las personas, ello con el propósito de contribuir a profundizar de manera transversal el proceso de modernización de la gestión de personas en el Estado, fortaleciendo con ello el aporte estratégico de los diversos organismos públicos en la entrega de mejores servicios a la ciudadanía.

En razón de sus facultades, a la fecha el Servicio Civil ha impartido 11 normas de aplicación general en diversos ámbitos de gestión y desarrollo de personas, abordando, entre otras materias, la norma de **“Cumplimiento de estándares en procesos de Reclutamiento y Selección”**, aplicables a la provisión de cargos a Contrata y a aquellos regidos por el Código del Trabajo.

Sobre el particular, se ha estimado necesario efectuar una actualización de las orientaciones, publicadas en el año 2021, considerando los aprendizajes de la aplicación de los **artículos 13° y 14° de la norma de reclutamiento y selección**, la experiencia que se ha recogido desde los Servicios, focos de gestión vinculados a programas de atracción del talento de la Dirección Nacional del Servicio Civil y jurisprudencia administrativa emanada de la Contraloría General de la República.

En virtud de lo anteriormente expuesto, se emiten las siguientes orientaciones actualizadas para la aplicación de estos artículos:

II. Sobre la resolución fundada

La norma de aplicación general contenida en los artículos 13° y 14°, establece que el procedimiento de reclutamiento y selección debe aplicarse **a todos los ingresos a la administración a Contrata y Código del Trabajo**, salvo que la autoridad por **resolución fundada**, resuelva no aplicarlo. **Esto último como excepción que debe ser establecida caso a caso en situaciones muy particulares, no constituyendo la regla general a aplicar. (Ver dictamen de Contraloría General de la República N°E65.940, de fecha 06.01.2021)**

Si bien los Jefes Superiores de Servicios Públicos son responsables de la gestión y administración de las instituciones que dirigen conforme al marco normativo vigente, lo que incluye la posibilidad de vincular a funcionarios directamente, ya sea, a Contrata o conforme al Código del Trabajo, ello debe efectuarse cuando existan **razones fundadas y de excepción** que lo ameriten.

Las razones que fundamenten la excepción a la aplicación de los procedimientos de reclutamiento y selección **siempre deben estar establecidas en una resolución exenta de la Jefatura de Servicio, la que debe ser dictada con anterioridad a la emisión del acto administrativo que contrata al funcionario**, e informada a la Dirección Nacional del Servicio Civil a través del Formulario de Registro de Excepciones, medio que esta institución ha dispuesto para ello -[Formulario Registro Excepciones](#)- . Esta resolución exenta, además de la fundamentación indicada, debe contener a lo menos, la siguiente información: nombre del o

los contratados, estamento, grado, calidad contractual (reemplazos, contrata o Código del Trabajo), plazo de contratación.

Tanto la resolución exenta fundada de excepción, como la evidencia del envío al Servicio Civil, deben ser adjuntadas como antecedente a la Resolución de contratación, ante posibles controles por parte de la Contraloría General de la República.

Dada la importancia que adquiere la **resolución exenta fundada** mencionada en el artículo 14°, se señalan algunas orientaciones para su elaboración:

a) Se debe entender por **“resolución fundada”**, al acto administrativo que contiene los antecedentes pormenorizados que dan cuenta de la racionalidad, proporcionalidad y justificación de la decisión que se adopta. Un acto administrativo fundado es, ante todo, un acto administrativo argumentado. Mientras más considerandos tiene un acto administrativo, se entiende más razonado, se justifica debidamente y se aleja de la arbitrariedad o del uso desmedido de una facultad discrecional de la autoridad que lo emitió. Los fundamentos no deben ser meramente retóricos. Deben, realmente, dar cuenta de las razones de hecho y de derecho por las cuales se debió adoptar la decisión de que se trata, dando cuenta nítidamente de las razones por las cuales no fue posible adoptar una decisión distinta.

b) Respecto del carácter de **“fundada”** que debe tener la resolución, es preciso señalar que la sola argumentación **“por razones de buen servicio”, “garantizar o asegurar la continuidad operacional del servicio”, “a solicitud de la jefatura”, “por formación y experiencia del contratado”, “por recursos y/o tiempos utilizados en el desarrollo del proceso de selección”**, son argumentos insuficientes para establecer situaciones de excepción al procedimiento de reclutamiento y selección establecido en el artículo 13° de la Resolución Afecta N°1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil. La excepción fue expresada específicamente en la norma sólo para situaciones eventuales, como pudieran ser: cargos de confianza directa de ciertas autoridades y/o necesaria provisión inmediata por situaciones de emergencia, por ejemplo, en el sector salud.

c) Las razones de excepción deben establecerse en base a las necesidades de la institución, su estructura, sus funciones, objetivos y desafíos de gestión, en concordancia con las características profesionales y/o técnicas de la persona que se requiere contratar. Por ello, en estos casos, no basta la sola expresión del servicio manifestando que el contratado **“cumple con el perfil del cargo”**, sino que ello deberá señalarse expresamente en los fundamentos de la resolución de excepción respectiva con la debida claridad y demostrado con antecedentes anexos a la misma. (Ver Dictamen de Contraloría General de la República N°25.543, de fecha 25.09.2019).

d) Respecto de la elaboración de las resoluciones fundadas, expresiones como **“Autorízase** la contratación de (nombre) sin aplicación del procedimiento de reclutamiento y selección”, **“Regularízase** la contratación de (nombre), sin aplicación del procedimiento de reclutamiento y selección”, **“Justifícase** la contratación de (nombre), sin aplicación del procedimiento de reclutamiento y selección”, **“Déjase constancia** de la contratación de (nombre), sin aplicación del procedimiento de reclutamiento y selección ” o simplemente **“Se informa de la excepción a la aplicación del procedimiento”, no constituyen por sí solas fundamento de la excepción** (Artículo 14°), debiendo explicitar los antecedentes pormenorizados que justifiquen la decisión que se adopta.

e) Asimismo, en los casos en que se contraten a personas que han participado en procesos de reclutamiento y selección desarrollados previamente, es necesario que a la resolución de contratación se adjunten todos los antecedentes de la aplicación del procedimiento, cuando éste se haya realizado, debido a que son requeridos por la Contraloría General de la República, en el marco de sus atribuciones. Es decir, no basta que el servicio público respectivo aluda en la resolución la existencia de un procedimiento de reclutamiento y selección previo; además, debe acompañar los antecedentes que den cuenta de la efectividad de dicho

proceso de selección anterior, el cual debe reunir los estándares establecidos en el artículo 13° de la Resolución N° 1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

III. Sobre los fundamentos para la excepción de la aplicación de procedimientos de reclutamiento y selección

Respecto de los criterios a considerar para la **excepción** de la aplicación de procedimientos de reclutamiento y selección, se encuentran los siguientes:

a) **Personal específico que desempeña labores de confianza directa de Ministras(os)/Subsecretarias(os)/ Jefaturas de Servicios**, tales como: asesores, Jefaturas de Gabinete, Jefaturas de Comunicaciones.

Atendida la naturaleza de confianza directa que existe entre esas autoridades y quienes desarrollan las labores comentadas, estos servidores no se encuentran beneficiados con la confianza legítima, conforme así lo dispone el dictamen de Contraloría General de la República N° 6.400, de 2018. Coherente con lo anterior, estas contrataciones caben dentro de la norma de excepción establecida en el artículo 14°, de la Resolución N°1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, sin perjuicio de que en la resolución exenta que fundamenta la contratación directa, se debe explicar las razones, funciones y tareas que estos funcionarios cumplen y que se encuadran totalmente dentro de la lógica de la confianza directa de las autoridades con quienes trabajan diariamente.

b) **Personal para trabajar en planes o programas de emergencia ante situaciones de peligro o desastre**, que requieren una acción inmediata, por ejemplo: catástrofes naturales, emergencias sanitarias o eventos causados por personas que igualmente generen importantes siniestros de difícil control.

c) **Contrataciones por reemplazos por cualquier razón inferiores a seis (6) meses**¹. En estos casos, por tratarse de reemplazos que no constituyen ingreso permanente, no es aplicable el proceso de reclutamiento y selección, salvo que el servicio lo tenga considerado en sus procedimientos internos.

Las personas que hayan realizado reemplazos u otros similares en la institución, inferiores a seis (6 meses), y que no pasaron por un proceso de reclutamiento y selección previo; frente a la necesidad de proveer un cargo a Contrata o Código del Trabajo permanente, deberán participar en igualdad de condiciones con otros participantes, en los respectivos procesos de reclutamiento y selección, no pudiendo argumentarse que por haber sido contratadas como reemplazos, ya es un fundamento válido y suficiente para proceder a su contratación directa .

d) **En traspaso de honorarios a contrata según lo indicado en normas legales específicas**, como lo es el caso del artículo N° 69 de la Ley N° 21.306, sobre Reajuste de Remuneraciones para el Sector Público; no son aplicables los procesos de reclutamiento y selección establecidos en los artículos 13° y 14° de la Resolución N°1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, pues, dichos traspasos cumplen requisitos especiales definidos.

De igual modo, no es necesaria la aplicación de un procedimiento de reclutamiento y selección, para traspasos de honorarios a contrata, distintos de aquellos regulados en el artículo N° 69 de la Ley N° 21.306, si el ingreso del servidor a honorarios se realizó con un procedimiento de reclutamiento y selección previo, debidamente reglado.

En este último caso, a la resolución que decide la contratación deben adjuntarse los antecedentes que den cuenta de que el ingreso a laborar bajo convenio de honorarios anterior, se inscribió en un proceso de selección que cumplió con los estándares establecidos en el artículo 13° de la Resolución N°1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, no bastando la sola declaración en la resolución respectiva de la

¹ De acuerdo a lo indicado en artículo N° 11, de la Ley N° 21.722. Ley de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025

existencia de dicho certamen previo. Sin perjuicio de lo anterior, como todo acto administrativo debe ser motivado, en la parte considerativa de la resolución aludida, deberá consignarse información que aluda al proceso de selección previo y sus características, lo que permitirá entender que la persona de que se trata ya participó en un proceso de selección formal anterior.

e) **En la contratación de personas que previamente realizaron su práctica profesional o técnica a través del Programa Prácticas Chile**, y que fueron evaluadas por sus tutores/as en la plataforma de Prácticas Chile con nota 6.0 o superior, siendo parte del Programa Semillero de Talento Joven del Servicio Civil.

Para acreditar las condiciones señaladas en la letra e), cada servicio público debe, además de explicitar tal situación; adjuntar la resolución exenta que fundamenta la excepción, y todos los antecedentes necesarios de la participación y selección del estudiante a través del Programa Prácticas Chile, como también información sobre el desempeño demostrado en la institución, o antecedentes del desempeño sistematizados en el Programa Semillero que son otorgados por el Servicio Civil, y que ha permitido la convicción de la contratación.

Cabe señalar que, si bien es cierto, los aspectos mencionados en este punto corresponden a situaciones que explican la posible excepción de la aplicación de procedimientos de reclutamiento y selección, ello **siempre debe ser sancionado en una resolución exenta fundada de la Jefatura Superior de Servicio**.

IV. Casos especiales

a) **Procesos de Movilidad Interna**. Es muy importante destacar que **esta norma no es aplicable a procesos de movilidad interna** de funcionarios que ya pertenecen a la dotación del servicio, sin perjuicio que puedan aplicarse similares criterios en estos procesos.

b) **Listado de Elegibles**. Las contrataciones de personas que provengan desde un **listado de elegibles**, tendrán la misma condición que las personas que hayan sido reclutadas y seleccionadas desde un proceso particular de reclutamiento y selección, siempre y cuando, dicho proceso cumpla lo establecido en el artículo 13° de la Resolución N°1, del año 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, y que sus pautas de selección hayan contemplado la posibilidad de establecer un listado de elegibles para cargos idénticos o análogos. A la base se encuentra, la aplicación de los principios de eficiencia y economía procesal que imponen a los Servicios Públicos, los artículos 3° y 5° de ley 18.575 y 9° de ley 19.880.

Finalmente, recordar que estas normas buscan garantizar el acceso igualitario de la ciudadanía a la oferta de empleo público, resguardando que los procesos de reclutamiento y selección se encuentren basados en el mérito, idoneidad, inclusión e igualdad de oportunidades, y de este modo, fortalecer el aporte que las funcionarias y funcionarios realizan en la entrega de mejores servicios a la ciudadanía.