

Norma N°3

Cumplimiento de estándares en

Procesos de R&S

Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas

Miércoles 23 julio 2025

SERVICIOCIVIL





Objetivo de la Norma de Reclutamiento y Selección

La norma relativa al cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección, tiene por objetivo generar condiciones para que el ingreso de las personas a los servicios públicos en calidad jurídica de contrata y código del trabajo, se realice considerando exclusivamente el **mérito, la idoneidad e igualdad de oportunidades**, para el cumplimiento de la función pública

Principios rectores



- **Transparencia en el acceso al empleo público**

Todo proceso debe ser público, difusión efectiva y amplia para garantizar la oportunidad de acceder a cargos públicos.

- **Mérito e Idoneidad**

Se busca mérito cuando se selecciona a las personas considerando sólo aspectos relacionados con sus calificaciones educacionales, aptitudes, habilidades y de experiencia. Por otro lado, la idoneidad “comprende la capacidad para desempeñar un puesto específico”

- **Igualdad de oportunidades y no discriminación arbitraria**

Se refiere a la posibilidad que tienen las personas de postular a un empleo público, considerando sólo los requisitos legales y sin más restricciones que las derivadas del perfil del cargo.



El sentido político de la modernización del Estado

jueves, 26 de junio de 2025, Fuente: El Mostrador



Por : Alfonso España Investigador de Horizontal Esta modernización pendiente se traduce hasta el día de hoy en una injusta desigualdad ante la ley, en la que personas sin mérito acceden a cargos públicos por amistad, parentesco o le podían ejercer esas funciones de mejor forma.

Los recientes informes de la Contraloría General de la República han dado cuenta de desafío modernización del Estado. Si bien sus hallazgos recientes han generado impacto en la opinión modernizadora se posiciona en el debate público como corresponde, esta no debe entenderse so mayor eficiencia en el uso de los recursos públicos, sino como un imperativo ético y político para ava libre, democrática y próspera.

Nepotismo Deslustrado: mi experiencia postulando a la Administración Publica

12.06.2014
Enviado por CIPER



Contexto | Agencia UNO

1.295 visitas

ACTUALIDAD 15 DE ENERO DE 2020

Apitutados en el servicio público: Encuesta revela que una de cada tres personas entró por movida a trabajos del Estado



VER RESUMEN

Resumen generado con una herramienta de Inteligencia Artificial desarrollada por BioBioChile y revisado por el autor de este artículo.

El Servicio Local de Educación Pública de Valparaíso está paralizado debido a irregularidades en el proceso de contratación, denunciadas por la Asociación de Funcionarios. Según el presidente de la asociación, Felipe Bastías, se estarían priorizando afinidades con la dirección ejecutiva sobre las capacidades de los postulantes. Han solicitado a la Contraloría investigar estas prácticas. El Colegio de Profesores respalda la movilización y exige mejoras en los procesos de contratación para garantizar la calidad del servicio.

El Servicio Electoral busca personal: Revisa cómo postular

lunes, 30 de junio de 2025, Fuente: Radio Agricultura

Jueves 16 enero de 2020 | 08:17

Uno de cada tres funcionarios públicos reconoce haber conseguido el empleo con "pitutos"

Por Luciano Veloso

Seguimos criterios de  The Trust Project

Ética y transparencia de BioBioChile



Suscríbete a nuestros Newsletters

Recibe lo mejor de BioBioChile en nuestros Newsletters, entregados directamente a usted de forma gratuita



DE PASILLO

Fichaje "incómodo": fiscal Barros contrata como jefa de Personas a periodista de CHV por \$7,8 millones



Felipe Díaz Montero

Periodista de Investigación en BioBioChile. Colaborador en el área de Prensa

Viernes 11 julio de 2025 | 06:15
Noticia

96.511 visitas

Poder Judicial Chile @PJudicialChile · 23 jun.

Corte de Valdivia acoge recurso de protección y ordena a municipio

funcionario pjud.cl/prensa-y-comun...

a de la Consulta Pública de Bases Tipo para la contratación de
s de reclutamiento y selección de personas

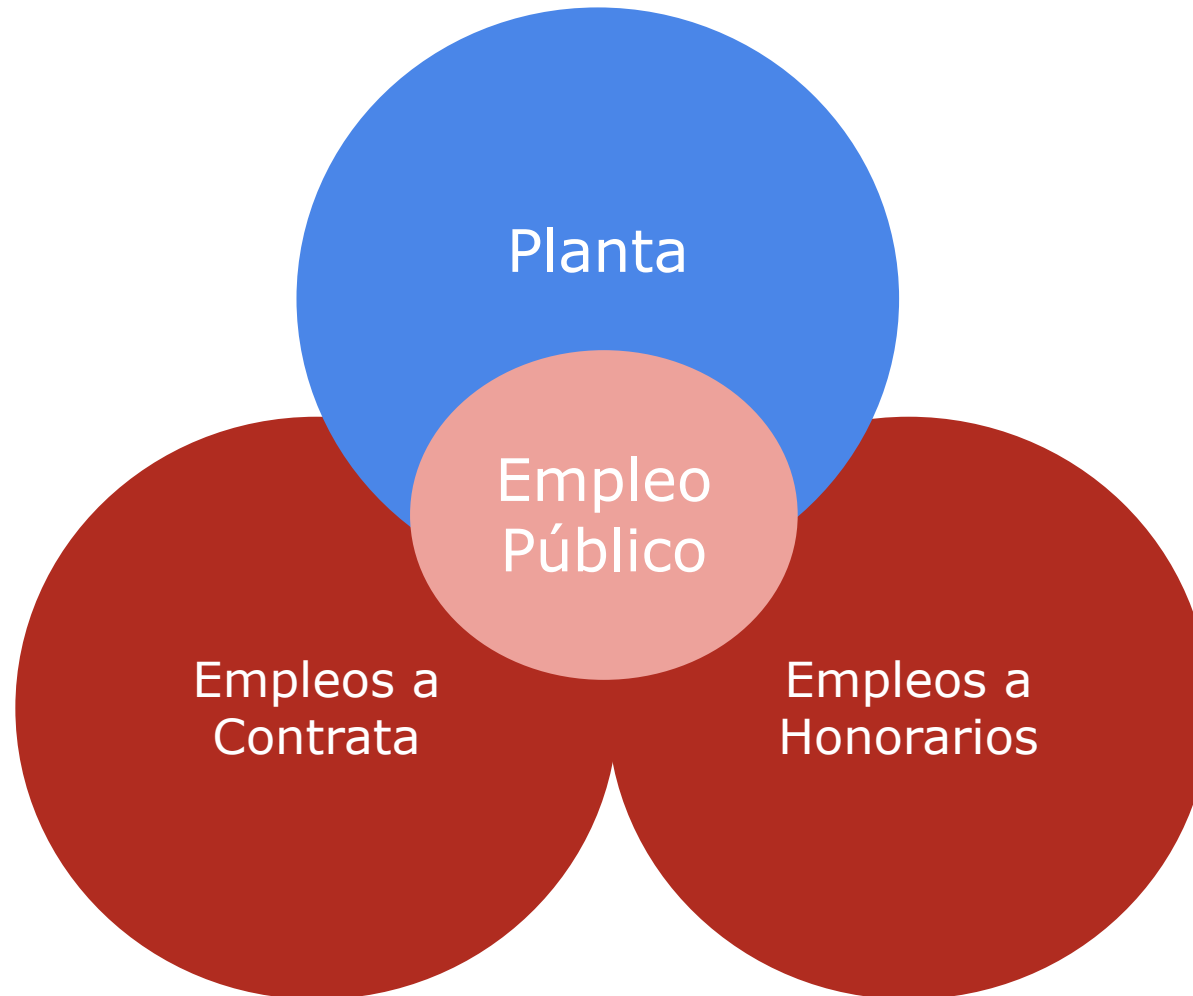
estará abierta hasta el viernes 12 de agosto, plazo en donde los participantes pueden revisar la
acer llegar sus comentarios y aportes vía formulario.

Bases Tipo (word)
través del formulario



Función pública:

Se refiere a las actividades que realizan los funcionarios del Estado para cumplir con los fines del gobierno



Vocación de servicio público:

Es la actitud y compromiso de estos/as funcionarios/as para servir a la ciudadanía, priorizando el interés general sobre el propio.

Calidad jurídica del empleo



Planta

Definido en el **Artículo 3 letra b del EA**, como: "... el conjunto de **cargos permanentes** asignados por la ley a cada institución, que se conformará de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5". Por su parte, el Artículo 5 señala que "... para los efectos de la carrera funcionaria, cada institución sólo podrá tener las siguientes plantas de personal: 1. de Directivos, 2. de Profesionales, 3. de Técnicos, 4. de Administrativos, 5. de Auxiliares".

Contrata

Definido en el **Artículo 3 letra c del EA**, como: "es aquel de **carácter transitorio** que se consulta en la dotación de una institución". Por regla general, este tipo de empleo durará como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año, y los empleados que lo sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley (Artículo 10 EA).

Honorarios

No poseen la calidad de funcionarias o funcionarios públicos puesto que realizan labores **accidentales y no habituales a la institución**. (Artículo 11 EA).

Código del Trabajo

En algunas instituciones, existe personal contratado vía Código del Trabajo. Dichas instituciones deben ajustar sus dotación de acuerdo a lo que se establece en la ley de presupuesto de cada año (No pueden estar fuera de la dotación autorizada.)

Modificación Artículo 12 del Estatuto Administrativo



Para tener en cuenta en la redacción de las pautas de selección, que se publican en el Portal de Empleos Públicos.

Artículo 12.- Para ingresar a la Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos:

a) Ser ciudadano **o extranjero poseedor de un permiso de residencia.**

Ley 21325. Art. 175 N° 5. D.O. 20.04.2021

b)...

c)..
d)...



Modificación Artículo 12 del Estatuto Administrativo letra e)

Artículo 12.- Para ingresar a la Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos:

e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones. **Con todo, conforme lo establecido en el artículo 121 de este Estatuto, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal.**

f)...

Ley 21643 Art. 3 N° 1. D.O. 15.01.2024

¿Qué dicen nuestros funcionarios?



Aplicada el año 2023.

Participaron 125 servicios públicos y 26.677 funcionarios/as.

SERVICIOCIVIL

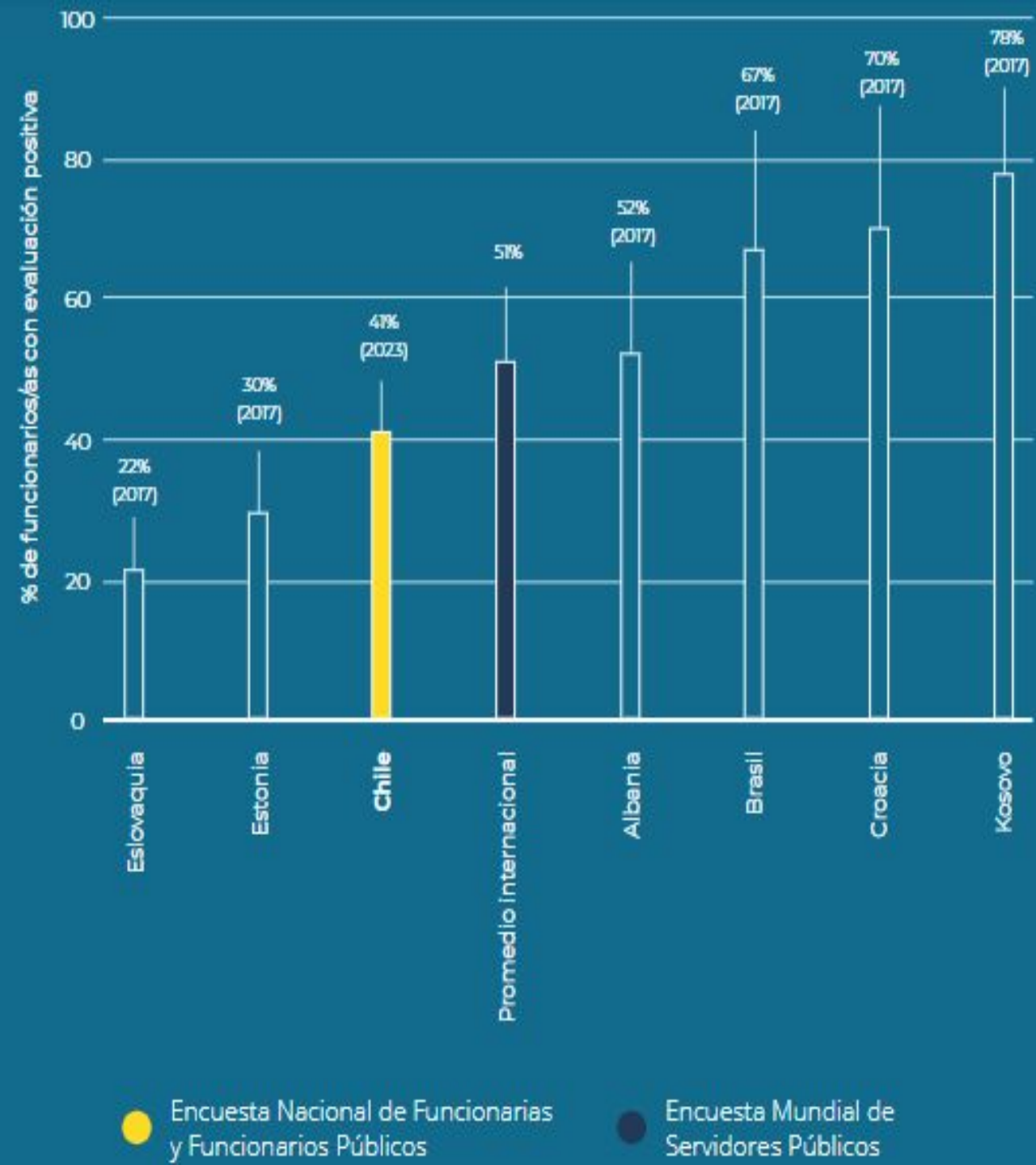


En Reclutamiento y Selección:

- Un **51%** de las personas reclutadas en el último año (previo a la encuesta) declaró enterarse de la oferta laboral para su primer trabajo en el sector público por **anuncios en los medios de comunicación (antes 32%)**.
- Un **58%** de los trabajadores reclutados (0-5 años) señala haber sido evaluado por **instrumentos psicolaborales** para su primer empleo en el sector público, en comparación con el 26% de los reclutados hace 25-30 años.

Comparación internacional de las personas que se enteraron de la oferta laboral de su primer trabajo en el sector público mediante un anuncio.

<https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/Encuesta-nacional-de-funcionarias-y-funcionarios-publicos-de-Chile-2023-hacia-una-funcion-publica-mas-inclusiva-meritocratica-y-motivada.pdf>



NORMAS DE APLICACIÓN GENERAL (NAG)

PROPÓSITO: Contribuir a profundizar transversalmente el proceso de modernización de la Gestión y Desarrollo de Personas en la Administración Central del Estado.

¿QUÉ SON?

Disposiciones o mandatos de carácter **permanente y obligatorias** en materias de gestión y desarrollo de personas.

Estructura y Estándares de las Áreas de GyDP

Políticas de GyDP

Procesos de Reclutamiento y Selección

Concursabilidad y Carrera Funcionaria

Programas de Inducción

Gestión de Prácticas Profesionales

Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral

Participación Funcionaria

Formación y Capacitación

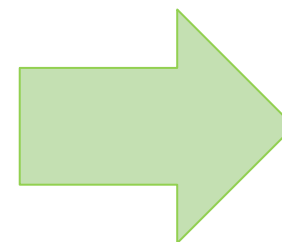
Rol de Jefaturas en Dirección de Equipos

Gestión del Desempeño Individual y Sistema de Calificaciones

CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES EN PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Objetivos de la norma: Generar condiciones para que el ingreso de las personas a los Servicios Públicos en calidad jurídica de Contrata y Código del Trabajo, se realice considerando exclusivamente el mérito, la idoneidad, inclusión e igualdad de oportunidades, para el cumplimiento de la función pública.

Asegurar el desarrollo e implementación de procedimientos de reclutamiento y selección en la provisión de cargos públicos, que observen los principios de objetividad, transparencia, no discriminación, igualdad de condiciones y calidad técnica de los mismos.



**Aplicar
Procedimiento
RyS**

**Obligatoriedad
y fundar
excepción**

**Utilizar Portal
Empleos
Públicos**

**Perfiles de
cargos**

Empleos Públicos Servicio Civil			
Inicio / Convocatorias	¿Qué es Empleos Públicos?	Centro de Ayuda	Crear Cuenta Iniciar Sesión
Listado de Convocatorias			
Tipo de cargo Ver todas	Área Profesional Ver todas	Institución Ver todas	Región Ver todas
Profesionales (186)	Salud (212)	Dirección Regional de Aysén Servi... (1)	Región Metropolitana de Santiago (161)
Profesional Ley 15.076/19.664 (54)	Area para cumplir misión instituci... (77)	Dirección Regional de Atacama S... (2)	Región de La Araucanía (37)
Técnicos (41)	Educación /Docencia /Capacitación (16)	Dirección Regional de Antofagasta... (2)	Región del Biobío (35)
Administrativos (39)	Deporte y Recreación (5)	Dirección Regional de Tarapacá S... (2)	Región de Valparaíso (31)
Directivos y/o Jefaturas (24)	Informática y Sistemas (4)	Dirección Regional de Arica y Pari... (3)	Región de Los Lagos (20)
Auxiliares (11)	Jurídica- Legal- Fiscalía (4)	Hospital Biprovincial Quilota Petor... (2)	Región del Libertador General B... (13)
Fiscalizadores (2)	Fiscalización (4)	Dirección Regional Metropolitana... (2)	Región de Atacama (11)
	Servicios Generales (4)	Dirección Nacional Servicio de Pr... (1)	Región de Antofagasta (10)
	Administración (3)	Dirección del Servicio de Salud A... (22)	Región de Magallanes y de la Ant... (8)
	Arquitectura /Construcción /Urbani... (3)	Dirección del Servicio de Salud M... (2)	Región de Ñuble (8)
	Atención al Cliente (3)	Dirección de Servicio de Salud Ar... (5)	Región del Maule (6)
	Contabilidad (3)	Hospital San Vicente de Arauco (1)	Región de Arica y Parinacota (6)
	Recursos Humanos (3)	Hospital de Contulmo (1)	Región de Tarapacá (5)
	Proyectos (2)	Hospital Intercultural Kallvu Llanka... (3)	Región de Coquimbo (4)

Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección

Art. 13°

Los Servicios Públicos, deberán elaborar y aplicar procedimientos transparentes de reclutamiento y selección basados en el mérito, idoneidad, inclusión e igualdad de oportunidades, y considerar entre los contenidos de sus procedimientos, a lo menos, lo siguiente:

- a) Uso de **perfil de cargo**.
- b) Uso de **pautas de selección**.
- c) Existencia de **comisión de selección** en los procesos.
- d) Establecer garantías de **transparencia y objetividad**.
- e) Asegurar una **amplia difusión** de la convocatoria.
- f) **Notificar oportunamente** de los resultados del proceso a participantes no seleccionados
- g) Existencia de **actas y archivos de información** para consultas de los participantes del proceso de selección.

Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección

**Art.
14°**

El proceso de reclutamiento y selección señalado en el artículo anterior, será **aplicado a los ingresos de personas que se incorporen al servicio en calidad jurídica de contrata o Código del Trabajo**, salvo que la autoridad, por resolución fundada, resuelva no aplicarlo, informando de ello a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

**Art.
15°**

Los Servicios Públicos **deberán publicar a través del Portal www.empleospublicos.cl**, o aquel que determine la Dirección Nacional del Servicio Civil, todas las convocatorias a Procesos de Selección para la provisión de cargos a Contrata y Código del Trabajo, sin perjuicio que esta publicación pueda hacerse extensiva a otras formas de contratación y a la utilización de otros medios de difusión que deba o estime conveniente realizar.

Fuente: <https://www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2017/12/Cumplimiento-de-estandares-en-procesos-de-Reclutamiento-y-Selecci%C3%B3n.pdf>



Importancia del perfil de cargo

Define las habilidades, conocimientos y experiencias necesarias para un puesto, permitiendo atraer a los candidatos más adecuados y **tomar decisiones de selección y contratación más informadas**. Además, ayuda a alinear las expectativas entre el servicio y el potencial funcionario, facilitando la inducción y evaluación del desempeño.

- **Atracción de talento:** Un perfil claro y bien definido ayuda a atraer candidatos que realmente se ajusten a las necesidades del puesto.
- **Proceso de selección más eficiente:** Permite enfocarse en los candidatos que cumplen con los requisitos específicos, agilizando el proceso de selección y reduciendo costos.



Importancia del perfil de cargo

- **Toma de decisiones más informadas:** Un perfil detallado facilita la evaluación objetiva de las personas postulantes, permitiendo comparar sus habilidades y experiencia con las exigencias del puesto.
- **Expectativas claras:** Un perfil de cargo ayuda a establecer expectativas claras para la persona seleccionada, lo que facilita su adaptación al puesto y mejora su desempeño.
- **Evaluación del desempeño:** Permite establecer criterios objetivos para evaluar el desempeño del funcionario/a, facilitando la identificación de áreas de mejora y planes de desarrollo.
- **Reducción de la rotación:** Al atraer y contratar al candidato adecuado, se reduce la probabilidad de rotación de personas.
- **Desarrollo profesional:** Un perfil de cargo bien definido sirve como base para identificar necesidades de capacitación y desarrollo.



Dictamen N° 13.021 Fecha: 25-V-2018

“El inciso tercero del artículo 17 del Estatuto Administrativo señala que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación. Asimismo, la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control ha sostenido que **la autoridad se encuentra facultada para fijar un perfil que responda a las necesidades de los empleos de que se traten y, asimismo, para otorgar una mayor valoración a aquellas capacidades que se estiman deseables para el cumplimiento de la función definida**, de manera tal que, en un concurso de evaluaciones sucesivas –como el de la especie–, el ejercicio de la atribución en comento necesariamente comprende que continuarán en el proceso y avanzarán a las etapas finales, aquellos participantes que reúnan tales aptitudes o cualidades, y, por el contrario, conlleva la exclusión de los oponentes que no posean esas características. (Aplica dictamen N° 82.561 de 2016, entre otros).”

Dictamen N° 6.790 Fecha: 08-III-2018

SERVICIO CIVIL



“Requerido su informe, ese organismo expresó que llamó a un proceso de selección para un empleo a contrata, para cumplir la función a que alude el interesado, en cuyas pautas se indicó que se desarrollaría mediante etapas sucesivas y excluyentes. Agrega que **el recurrente superó la fase de admisibilidad, accediendo a la de evaluación curricular, la cual no aprobó, existiendo otros postulantes que se ajustaban en mayor grado al perfil del cargo y que alcanzaron la etapa de entrevista.**

Sobre el particular, se debe manifestar, en atención a que la ley N° 18.834, no contiene reglas explícitas acerca del desarrollo de los certámenes para proveer empleos a contrata, que **la autoridad está facultada para utilizar el sistema que estime conveniente, debiendo respetar los lineamientos que estipule**, tal como se ha precisado en el dictamen N° 103.239, de 2015, de esta Entidad de Control, entre otros.

Sin embargo, es menester aclarar, contrariamente a lo aseverado por el recurrente, que la convocatoria que impugna no revistió las características de un concurso público, sino sólo de un proceso de selección.”

Cumplimiento de estándares en procesos de Reclutamiento y Selección



Aspectos relevantes

Fuente:

www.serviciocivil.cl/wp-content/uploads/2025/07/nuevas_orientaciones_13-14-2025.pdf



Orientaciones para la aplicación de la Norma

Resolución Fundada:

“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 fondo 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”

Orientaciones para la aplicación de la Norma



Son **argumentos insuficientes** para establecer situaciones de excepción al procedimiento de reclutamiento y selección:

- "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"
- "Cumple con el perfil del cargo"

La resolución exenta, debe contener a lo menos, la siguiente información: nombre del o los contratados, estamento, grado, calidad contractual (contrata o Código del Trabajo), plazo de contratación, razón fundada.

Orientaciones para la aplicación de la Norma



Sobre los fundamentos para la excepción de la aplicación de procedimientos de RyS:

- 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. Dictamen de Contraloría General de la República N° 6.400, de 2018.
- b) **Personal para trabajar en planes o programas de emergencia ante situaciones de peligro o desastre**, que requieren una acción inmediata
- c) **Contrataciones por reemplazos** por cualquier razón inferiores a seis (6) meses.
- d) **Traspaso de honorarios a contrata** según lo indicado en normas legales específicas. Ley N°21.306 sobre Reajuste de Remuneraciones para el Sector Público, art. 69.

Orientaciones para la aplicación de la Norma



Sobre los fundamentos para la excepción de la aplicación de procedimientos de RyS:

- e. **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.



Información de excepciones al SC: Formulario de Registro

SERVICIOCIVIL



Calidad Jurídica *

- ☐ Código del Trabajo
- ☐ Contrata Ley N° 18.834
- ☐ Contrata Leyes Médicas N° 19.664 y N° 15.076

Razones de excepción *

Sobre las fundamentaciones de excepción a los procesos de Reclutamiento y Selección, ver indicaciones en: <https://n9.cl/rq70i>

- ☐ a) Personal específico que desempeña labores de exclusiva confianza o confianza directa de Ministros, Subsecretarios o Jefaturas de Servicios.
- ☐ b) Personal para trabajar en planes o programas de emergencia ante situaciones de peligro o desastre que requieren una acción inmediata.
- ☐ c) Contrataciones por reemplazo derivadas de licencias médicas u otros similares inferiores a seis meses.
- ☐ d) En casos de traspaso de honorarios a contrata u otros similares según lo indicado en normas legales específicas.
- ☐ e) Personas que previamente realizaron su práctica profesional o técnica de término de estudios en el servicio, como parte del Programa Prácticas Chile.

SERVICIOCIVIL

I. REGISTRO DE RESOLUCIONES FUNDADAS DE EXCEPCIÓN

Ingresar aquí Resoluciones Fundadas de Excepción al Cumplimiento de Estándares en Procesos de Reclutamiento y Selección - artículos 13 y 14, RA N°1 de 2017

jlabra@serviciocivil.cl [Cambiar cuenta](#)

Se registrarán el nombre, la foto y el correo electrónico asociados con tu Cuenta de Google cuando subas archivos y envíes este formulario

* Indica que la pregunta es obligatoria

Link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdzVEf70fN2BanWDSNX6m59A96cR6leu1SglG8rsj5flCJO4g/viewform>



----- Forwarded message -----

De: Contacto EmpleosPublicos <contacto@empleospublicos.cl>

Date: mar, 4 abr 2023 a la(s) 10:20

Subject: Recuerda utilizar opción "Listado de elegibles"

To: Contacto EmpleosPublicos <contacto@empleospublicos.cl>

Estimados usuarios publicadores y validadores PEP

Junto con saldarles y esperando que se encuentren bien, les queremos recordar que tienen disponible para utilizar la opción de "Listado de elegibles" para las convocatorias a contrata que se efectúan en la modalidad de "Otros Empleos" en el Portal de Empleos Públicos. En este sentido, el listado de elegibles, se obtiene de la evaluación de todas las postulaciones recibidas en una convocatoria con esta opción, que alcancen el puntaje mínimo requerido o de idoneidad, sin considerar a la persona seleccionada para proveer el cargo. Recordar que el listado de postulantes elegibles puede tener una duración de hasta 12 meses.

Esta nómina de postulantes idóneos, puede ser utilizada para proveer futuras necesidades de personal, que se requieran proveer sin necesidad de efectuar una nueva convocatoria pública, sino que consultando del listado de elegibles, la disponibilidad de las personas evaluadas para proveer esta nueva vacante.

Para poder contar con un listado de elegibles, se requiere establecer en la convocatoria del proceso de selección, que se difunda en el Portal de Empleos Públicos, la condición para aquello, pudiendo utilizar alguno de los siguientes textos, en las "Condiciones Generales" a modo ejemplo:

- "Cabe señalar que los Postulantes evaluados/as como idóneos/as que no fueron seleccionados en este proceso, serán parte de un "Listado de Elegibles", donde podrán ser considerados para contratación directa si se requiere cubrir un cargo similar o de idénticas características, dentro de los siguientes seis meses de finalizado el presente proceso de selección. Asimismo, si la persona seleccionada desiste antes de su ingreso, o renuncia dentro de los primeros 6 meses, también podrá considerarse para contratación directa a algún/a postulante de la lista de candidatos idóneos/as, antes mencionada."

PEP: Condiciones Generales “Listado de elegibles”



Ejemplos Publicación en Portal de Empleos Públicos:

“A partir de este proceso de selección, aquellos postulantes que conformaron la nómina de elegibles entrevistados por Comité de Selección, y que no fueran contratados en esta oportunidad, **se podrán considerar para futuras vacantes**, en cargos de similar naturaleza, constituyendo un “listado de elegibles”, que tendrá una vigencia máxima de 6 meses, lo que permitirá el buen uso de los recursos públicos”.

Los resultados de este proceso permitirán establecer un listado de postulantes elegibles, evaluados y seleccionados como idóneos para una determinada área. Estos/as postulantes serán ordenados en forma decreciente según los puntajes obtenidos, con el fin que la autoridad pueda atender las necesidades futuras de ingreso a contrata en la institución. El listado de postulantes tendrá una duración de seis meses a partir del término del proceso de selección. Los puntajes obtenidos por los/as postulantes elegibles, no podrán modificarse durante dicho plazo por nuevas circunstancias.



PEP: Condiciones Generales “Listado de elegibles”

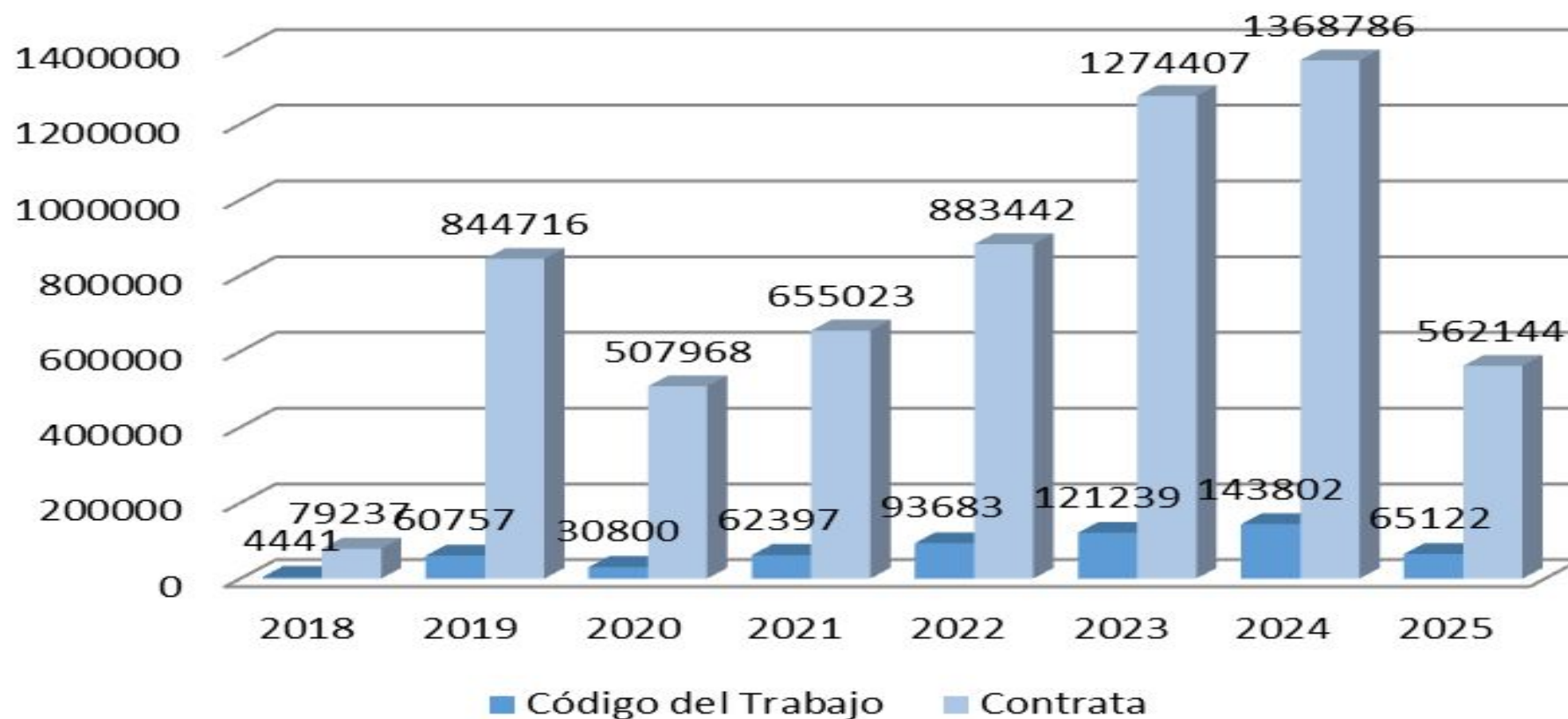
- A partir de cada proceso de selección, se generará un “Listado de Elegibles”, a partir del cual, las personas que lo integren podrán ser consideradas para contratación directa si se requiere cubrir un cargo similar o de idénticas características, dentro de los siguientes seis meses de finalizado el presente proceso de selección.

8. Las o los candidatas(os) que decidan participar en esta convocatoria declaran conocer y aceptar las condiciones indicadas, por lo que no se aceptarán solicitudes especiales de modificación de fechas, horarios, lugares, etc.
9. No obstante, el Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas (SBAP) podrá modificar los plazos señalados de acuerdo con las necesidades y razones de buen servicio para asegurar el adecuado desarrollo del proceso de selección, asegurando siempre la igualdad de oportunidades para todas o todos los(las) candidatas(os).
10. El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de candidatas(os) idóneas(os), entendiéndose por éstos aquellas(os) candidatas(os) que no cumplan con el perfil y(o) requisitos establecidos.
11. Las o los candidatas(os) que integraron la nómina de elegibles en la entrevista de valoración global y que no fueron seleccionados para el cargo, podrán ser considerados para futuras vacantes en puestos de naturaleza similar. Esta nómina de elegibles tendrá una vigencia máxima de 6 meses, lo que permitirá optimizar el uso de los recursos públicos. Además, en caso de que la persona seleccionada desista antes de su incorporación o renuncie dentro de los primeros 6 meses, podrá considerarse la contratación directa de alguno(a) de los o las candidatos(as) de la lista mencionada.
12. El resultado final del proceso y el nombre de quien ocupará el cargo ofrecido será publicado en el sitio web www.empleospublicos.cl.

Postulaciones Portal Empleos Públicos Norma 3 (noviembre de 2018 a mayo de 2025)

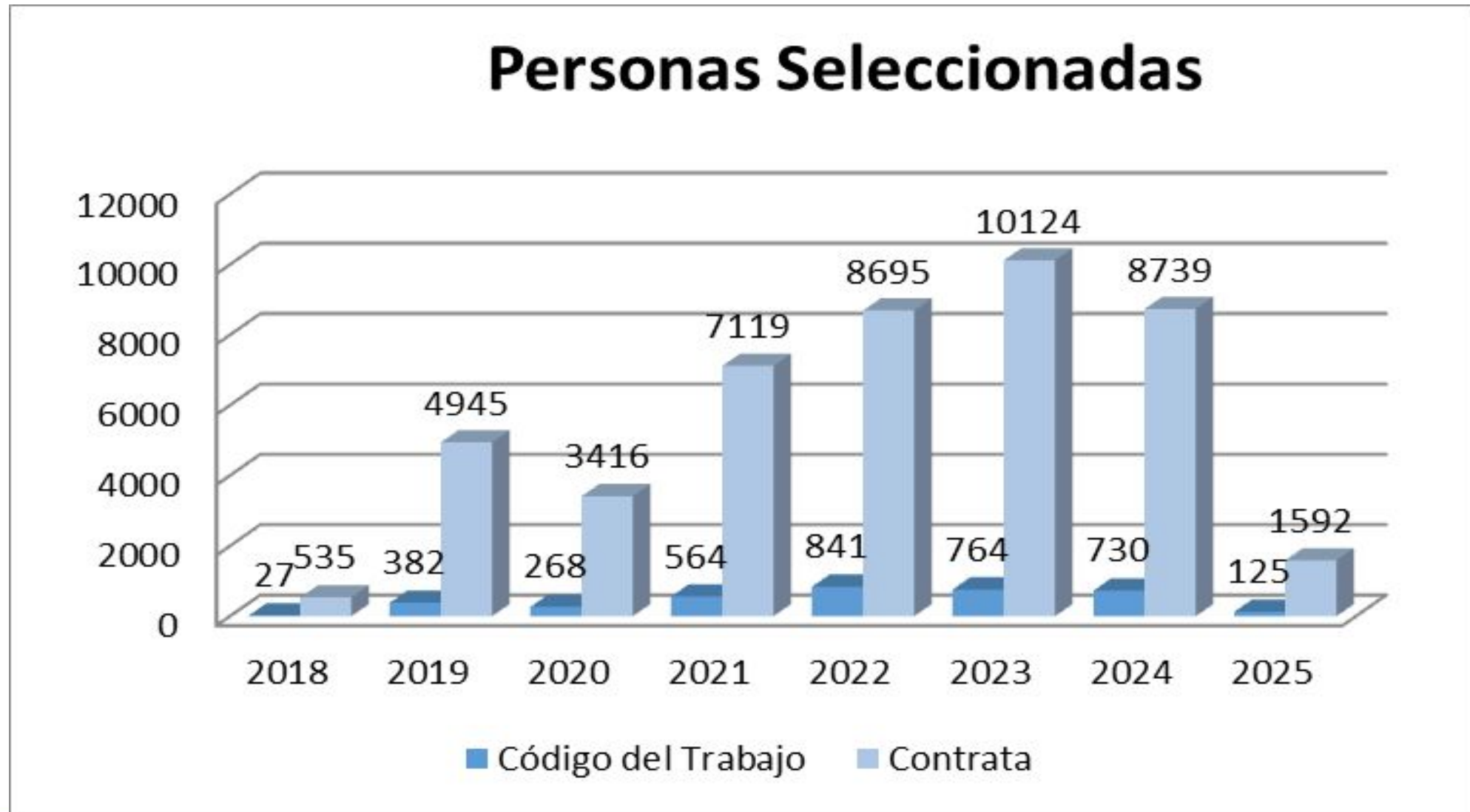


Postulaciones Portal Empleos Públicos



Personas Seleccionadas Portal Empleos Públicos Norma 3 ▲ ✨

(10 de noviembre de 2018 a mayo 2025)



Jurisprudencia Contraloría General de la República:

Arts. 13° y 14° Res. Afecta N° 1, 2017

Dictamen CGR: N° 25.543 de fecha 25.09.2019

SERVICIO CIVIL



“Cumplimiento de Estándares en Reclutamiento y Selección”

“... sin perjuicio de la procedencia de fundamentar la exclusión del proceso de selección en la **urgencia de contar con personal para atender de manera oportuna y continua las necesidades públicas**, dependiendo siempre de las condiciones de cada caso, no acontece lo mismo con **el argumento de cumplir los designados con los perfiles de los cargos**.

Lo anterior, en tanto **se refieren únicamente a las competencias de las personas, sin que ello pueda justificar el hecho de omitir los procesos de RyS**, especialmente considerando que estos persiguen no solo buscar personas que cumplan con los requisitos y perfiles de la plaza correspondiente, **si no a las más idóneas, a través de procesos transparentes y objetivos.**”

Dictamen CGR: N° E65.940 de fecha 06.01.2021



“Ingreso a la Administración, requisitos”

“En ese contexto, cabe hacer presente que **la existencia de resoluciones que fundadamente determinen la no aplicación de un proceso de selección y dispongan la contratación directa de personal, no basta para establecer que un organismo se encuentra dando cumplimiento cabal a la preceptiva antes comentada**, toda vez que, como se indicó, está en su conjunto propende a que los servicios de la Administración acudan, como regla general, a un proceso de RyS, transparente y objetivo, para buscar a las personas más idóneas para desempeñar los cargos requeridos.

De este modo, atendido que de los antecedentes tenidos a la vista se advierte que en la especie **la autoridad ha acudido, en un importante número de casos, y de forma mayoritaria, a la contratación directa de personal y no a la utilización del proceso de RyS, que constituye la regla general** que debe primar en esta materia, cumple con remitir los antecedentes a la **División de Auditoría de esta CGR, para los fines que estime procedentes.**”



Oficio N° E17782, de fecha 2021.

Envío de la Resolución Fundada al Servicio Civil

*"...cabe indicar que **no es posible dar por subsanada la observación**, atendido que, al adoptar dicha medida para efectuar la contratación, **el servicio debió informarla mediante una resolución fundada a la Dirección Nacional del Servicio Civil**, la que debe ser agregada al expediente de la resolución exenta enviada a trámite de registro a este órgano Contralor, utilizando la funcionalidad Modifica/Rectifica".*

Reportabilidad

Estándar de Cumplimiento Norma R&S



- a) Los ingresos del año 2025, a contrata y/o Código del Trabajo, se realizaron o fueron provistos en su totalidad con aplicación de procedimientos de reclutamiento y selección, o,**
- b) Las excepciones al procedimiento de reclutamiento y selección fueron cursadas previa Resolución Fundada y representan menos del 50% del total de ingresos a la contrata o Código del Trabajo durante el año 2025 y,**
- c) No efectúan durante el 2025 contrataciones directas o sin Resolución Fundada ni procedimiento.**

Plataforma de Reportabilidad - Formulario 3



Ingresos a la Contrata y/o Código del Trabajo realizados por procesos de RyS entre el 01/01/2025 al 31/12/2025. (Registro mensual)

2024

AUTOMÁTICAMENTE
NO CUMPLE

obligatorio

Enero 2024

Si no existen ingresos en alguna opción, favor ingresar un "cero" (0), para que se pueda realizar el cálculo de sumatoria y porcentaje.

a) N° de Mujeres que ingresaron a la Contrata y/o Código del Trabajo, a través de procesos de Reclutamiento y Selección	0
b) N° de Hombres que ingresaron a la Contrata y/o Código del Trabajo, a través de procesos de Reclutamiento y Selección	1
c) N° Ingresos a la Contrata y/o Código del Trabajo, sin proceso de Reclutamiento y selección, y fundamentados vía resolución fundada firmada por la Jefatura del Servicio	0
d) N° Ingresos a la Contrata y/o Código del Trabajo, sin proceso de Reclutamiento y selección y sin resolución que fundamente la excepción	1
N° total de ingresos a la Contrata y/o Código del Trabajo (a+b+c+d)	2
Porcentaje de mujeres que ingresaron a la Contrata y/o Código del Trabajo cubiertos por procesos de Reclutamiento y Selección [(a)/(a+b+c+d)]*100	0%
Porcentaje de hombres que ingresaron a la Contrata y/o Código del Trabajo cubiertos por procesos de Reclutamiento y Selección [(b)/(a+b+c+d)]*100	50%

Información obtenida de reportabilidad mensual de R&S

Criterio	N°	Porcentaje	Porcentaje
N° Servicios que cumplen porcentaje de ingresos por proceso de R&S más emisión de resolución fundada	82	37.4	40.6
N° servicios que han reportado información, indicando no tener nuevos ingresos	7	3.2	
N° servicios que cumplen porcentaje de ingresos por proceso de R&S, pero tienen contrataciones directas sin resolución fundada	9	4.1	37.4
N° servicios que no cumplen porcentaje de ingresos por proceso de R&S incluye 13 servicios que declaran contrataciones directas sin emitir Rex f.	73	33.3	
N° de servicios que no han entregado información	48	21.9	21.9
Total	219	99.9	

48 Instituciones que no han entregado información de R&S año 2025▲✦

Institución

Instituto de Desarrollo Agropecuario
Subsecretaría de Agricultura
Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo
Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia
Corporación Nacional de Desarrollo Indígena
Fondo de Solidaridad e Inversión Social
Instituto Nacional de la Juventud
Servicio Nacional de la Discapacidad
Servicio Nacional del Adulto Mayor
Servicio Nacional del Consumidor
Servicio Local de Educación Pública Aconcagua
Servicio Local de Educación Pública Aysén
Servicio Local de Educación Pública Chiloé
Servicio Local de Educación Pública Chinchorro
Servicio Local de Educación Pública Colchagua
Servicio Local de Educación Pública Costa Central
Servicio Local de Educación Pública Del Pino
Servicio Local de Educación Pública Los Álamos
Servicio Local de Educación Pública Maule Costa
Servicio Local de Educación Pública Puelche
Servicio Local de Educación Pública Punilla Cordillera
Servicio Local de Educación Pública Santa Corina
Servicio Local de Educación Pública Valdivia

Institución

Servicio Local de Educación Pública Valle Cachapoal
Servicio Local de Educación Pública Valle Diguillín
Servicio Local de Educación Pública Valparaíso
Subsecretaría de Educación Superior
Superintendencia de Educación Superior
Subsecretaría de Energía
Superintendencia de Electricidad y Combustibles
Comisión para el Mercado Financiero
Servicio Nacional de Aduanas
Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil
Subsecretaría de las Culturas y las Artes
Dirección General de Promoción de Exportaciones
Servicio de Salud Antofagasta
Servicio de Salud Arauco
Servicio de Salud Atacama
Servicio de Salud del Reloncaví
Servicio de Salud Metropolitano Oriente
Subsecretaría de Redes Asistenciales
Servicio de Vivienda y Urbanización Metropolitano
Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Coquimbo
Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Los Lagos
Instituto Nacional de Deportes de Chile
Servicio Nacional de Prevención y Respuesta ante Desastres
Subsecretaría del Medio Ambiente
Subsecretaría General de Gobierno

Instituciones con ingresos sin proceso de R&S y sin resolución fundada (22)



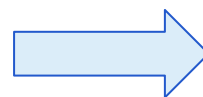
Institución	Meses que contesta	N° Ingresos sin proceso de R&S y sin rex fundada	Institución	Meses que contesta	N° Ingresos sin proceso de R&S y sin rex fundada
Comisión Nacional de Riego	4	1	Servicio de Salud Metropolitano Occidente	4	2
Subsecretaría de Evaluación Social	5	1	Secretaría y Administración General de Hacienda	5	3
Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de P. E.	2	1	Subsecretaría de Servicios Sociales	2	4
Comisión Administradora del Sistema de Créditos para Estudios Superiores	7	1	Servicio de Salud Concepción	4	4
Dirección de Educación Pública	5	1	Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol	5	4
Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas	5	1	Servicio Médico Legal	4	5
Comisión Nacional de Energía	6	1	Servicio de Salud Valparaíso - San Antonio	5	7
Servicio de Impuestos Internos	5	1	Secretaría y Administración General de Transportes	6	9
Dirección General de Aguas	3	1	Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas	6	10
Dirección General de Crédito Prendario	6	1	Subsecretaría de Salud Pública	6	22
Superintendencia de Educación	1	2	Servicio de Salud Tarapacá	3	40

Principales hallazgos en los procesos de reportabilidad (Formulario 3)

SERVICIO CIVIL

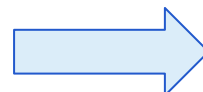


- **Ingresos directos sin Proceso de R&S y sin Res. Fundada**



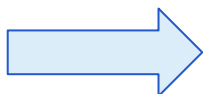
Priorizar y promover la aplicación del procedimiento de R&S, dejando solo las excepciones para contratación directa y regularizar emitiendo Resolución fundada. Art. 14 Res. N°1 NAG

- **Incorporan contrataciones por Reemplazo (menor 6 meses)**



No constituyen dotación propiamente tal. No deben ser informadas, salvo si se realiza proceso de R&S público.

- **Ingresos Directos personal específico que desempeña labores de confianza directa.**



Se deben informar en "comentarios", salvo si es por proceso de R&S público. Orientaciones para la Aplicación de la Norma.

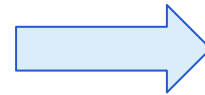


Principales hallazgos en los procesos de reportabilidad

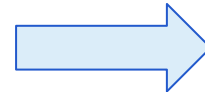
SERVICIOCIVIL



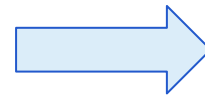
- Incorporan el personal por concepto de movilidad interna
- Desconocimiento de la Norma y su Reportabilidad por Cambio/Rotación del Personal
- No informan y/o no envían Resoluciones Fundadas al SC
- Persona que reporta desconoce el Estándar de Cumplimiento Normativo



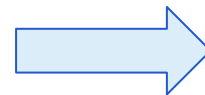
No deben ser informados, ya que pertenecen a la dotación del servicio.



En ausencia del titular, contar con segundo a bordo capacitado (pedir apoyo a Consultor/a SC)



Enviar resoluciones a través de formulario google habilitado



Persona responsable de reportar debe asistir a Webinar NAG, lectura correos de consultor/a y/o casilla SGDP.



Recomendaciones finales

- Recordar que para todo ingreso: “Los Servicios Públicos, **deberán elaborar y aplicar procedimientos transparentes de reclutamiento y selección** basados en el mérito, idoneidad, inclusión e igualdad de oportunidades, y considerar entre los contenidos de sus procedimientos”.
- Si bien la autoridad puede recurrir a la contratación directa como excepción, la **utilización del proceso de RyS, constituye la regla general** que debe primar en esta materia.
- **Informar oportunamente en plataforma de reportabilidad del Servicio Civil**, sobre los ingresos a la contrata y/o código del trabajo del periodo y enviar las resoluciones fundadas en los casos de excepción.
- **Utilizar la opción del “listado de elegibles”**, en sus convocatorias públicas, en la medida que se estime pertinente.
- En caso de dudas, contactar a su Consultor/a GyDP del Servicio Civil

Acompañamiento Servicio Civil a Servicios Públicos

Acciones de Acompañamiento global 2025



Servicios con incumplimiento

01	Junio	#Todos conectados con jefaturas de personas , informa principales resultados de la verificación NAG gestión año 2024	
02	Julio 1a quincena	#Reunión con jefaturas de Gabinete de servicios con oportunidades de mejora en el cumplimiento NAG (presencial o virtual)	
03	Julio 2a quincena	Webinar a Jefaturas GyDP y encargados/as temáticos/as Reclutamiento y Selección Reforzar indicaciones de reportabilidad Compartir orientaciones técnicas	
04	Agosto 1a quincena	Webinar a Jefaturas GyDP y encargados/as temáticos/as Buena práctica en Inducción y orientaciones técnicas	
05	Agosto 2a quincena	Webinar a Jefaturas GyDP y encargados/as temáticos/as Buena práctica en Participación Funcionaria y orientaciones técnicas	
06	Septiembre 1a quincena	Webinar a Jefaturas GyDP y encargados/as temáticas Buena práctica en AALL & CVL y orientaciones técnicas	

Equipo Fortalecimiento Institucional **SERVICIOCIVIL**

Consultor/a	Sectores	Consultor	Sectores
Priscilla Suárez psuarez@serviciocivil.cl	Redes Asistenciales - Zona Norte Vivienda y Urbanismo	María Gabriela Peñailillo mpenailillo@serviciocivil.cl	Interior Seguridad Pública Redes Asistenciales - Zona Sur
Caterina Prado cprado@serviciocivil.cl	Agricultura Bienes Nacionales Minería SEGEGOB SEGPRES Energía	Valeria Vargas vvargas@serviciocivil.cl	Transportes y Telecomunicaciones Mujer y la Equidad de Género Culturas, las Artes y el P. Deporte Medio Ambiente Gobiernos Regionales
Javiera Vargas jvargas@serviciocivil.cl	Desarrollo Social y Familia	Mirtha Céspedes mcespedes@serviciocivil.cl	Educación
Marcela Montero mmontero@serviciocivil.cl	Hacienda Trabajo y Previsión Social	Carlos Vega cvega@serviciocivil.cl	Defensa Obras Públicas
Beatriz Dupuy bdupuy@serviciocivil.cl	Justicia y Derechos Humanos Relaciones Exteriores Ciencia, Tecnología, Conocimiento e I.	Margarita Meneses mmeneses@serviciocivil.cl	Economía, Fomento y Turismo Salud Pública Presidencia de la República
Cristóbal Farías cfarias@serviciocivil.cl	Mesa Sector Público / Relaciones Laborales		

Equipo Portal de Empleos Públicos

M. Elisa Carvajal mcarvajal@serviciocivil.cl

Patricia Campos pcampos@serviciocivil.cl

José Labra jlabra@serviciocivil.cl

SERVICIO CIVIL



www.serviciocivil.cl

