

## NOTA DE PRENSA

Santiago, abril de 2026

### **Proceso de selección para cargos de Notarios, Conservadores, Archiveros y Oficios Mixtos**

La Dirección Nacional del Servicio Civil informa a la ciudadanía el estado de implementación y desarrollo de los procesos de selección para la provisión de cargos de notarios, conservadores, archiveros y oficios mixtos, en el marco de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.772, que moderniza el sistema registral y notarial en Chile, publicada en el Diario Oficial en octubre de 2025.

Estos procesos se rigen por estándares equivalentes a los del Sistema de Alta Dirección Pública, con especificidades establecidas en la ley, incorporando criterios de mérito, transparencia, igualdad de oportunidades y probidad administrativa, con el objetivo de fortalecer la confianza pública en la designación de estos relevantes cargos.

En este contexto, la Dirección Nacional del Servicio Civil, con apoyo de académicos de la Universidad de Chile y expertos en derecho registral y notarial, han diseñado y desarrollado los instrumentos de evaluación correspondientes, asegurando su pertinencia técnica y adecuación a los perfiles de cada cargo.

Asimismo, la implementación de este modelo concursal, inédito para el país, se llevará a cabo de forma progresiva, en la medida en que queden vacantes los cargos. Este enfoque permitirá un monitoreo constante y realizar los ajustes necesarios para resguardar de manera permanente los estándares de seguridad, objetividad y transparencia que han guiado todo el diseño y la puesta en marcha.

### **Activación de los concursos**

De acuerdo con lo establecido en la ley, corresponde al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos informar a la Dirección Nacional del Servicio Civil los cargos de funcionarios de la segunda serie del Escalafón Secundario del Poder Judicial que se encuentren vacantes, en el plazo de diez días hábiles contado desde la comunicación de la respectiva vacancia por parte de la Corte de Apelaciones que corresponda.

En dicho marco, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos ejerce el rol de autoridad competente, definiendo los perfiles específicos y uniformes de los cargos, conforme a los lineamientos del Consejo de Alta Dirección Pública.

A partir de esta información, la Dirección Nacional del Servicio Civil efectúa las convocatorias públicas y da inicio a los procesos concursales entregando detalles de los mismos, mediante las bases concursables, las cuales serán publicadas en oportunidad.

En consecuencia, las convocatorias para poner en marcha los concursos se encuentran sujetas a la comunicación formal de las vacantes por parte del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, proyectándose el inicio de los primeros procesos durante las próximas semanas. Con posterioridad, a partir de octubre, se avizora un segundo ciclo asociado a las

vacantes que se generen por cumplimiento del límite de edad establecido en la ley (75 años).

## **Etapas del proceso de selección**

Los procesos concursales se estructuran en etapas sucesivas y excluyentes, orientadas a asegurar una evaluación objetiva de la idoneidad de los postulantes:

### **1. Etapa de admisibilidad**

Corresponde a la verificación del cumplimiento de los requisitos legales establecidos para el ejercicio del cargo. En esta fase se revisa la información declarada por cada postulante, determinando si su postulación es admisible para continuar en el proceso.

Los requisitos de admisibilidad exigidos son encontrarse en posesión del título de abogado por al menos cinco años, y no estar afecto a alguna de las inhabilidades contempladas por la ley para ejercer dichas funciones.

### **2. Etapa de evaluación general**

Las postulaciones declaradas admisibles, conforme a la etapa anterior, avanzan a una fase de evaluación general, que puede considerar las siguientes instancias:

- Análisis Curricular (para cargos correspondientes a oficios emplazados en comunas asiento de Corte de Apelaciones), conforme a criterios técnicos objetivos, previamente definidos y estandarizados.
- Evaluación de conocimientos jurídicos y de administración, mediante instrumentos diseñados para medir el dominio técnico necesario para el ejercicio del cargo.
- Evaluación de habilidades y destrezas, orientada a evaluar capacidades cognitivas, tales como razonamiento lógico, análisis de información y resolución de problemas.

Estas evaluaciones se desarrollarán, en una primera etapa, bajo una modalidad de aplicación remota, con medidas de resguardo, seguridad y trazabilidad, así como también, permitiendo una amplia cobertura territorial del proceso y facilitando la participación de postulantes a nivel nacional. Esta modalidad podrá ajustarse progresivamente en función del desarrollo del sistema y los resultados de su implementación, con el objetivo de asegurar procesos de selección íntegros, objetivos y acordes a los estándares de probidad que exige la modernización del sistema registral.

En los procesos correspondientes a cargos en comunas asiento de Corte de Apelaciones, el ejercicio previo en cargos de notario, conservador o archivero, en calidad de titular por al menos tres años, será ponderado con un 25% del puntaje final, conforme a lo establecido en la ley.

Cada una de estas etapas contempla puntajes mínimos de aprobación y criterios de avance basados en ranking y/o proporcionalidad, asegurando que solo quienes cumplen con los estándares definidos continúen en el proceso.

### 3. Conformación de nómina y propuesta de terna

Finalizada la Etapa de Evaluación General, se elabora una nómina de postulantes ordenada por puntaje decreciente. A partir de esta, el Consejo de Alta Dirección Pública remitirá la terna con los tres candidatos mejor evaluados a la autoridad competente, para que efectúe el nombramiento.

En caso de empate, precederá quien hubiese obtenido primero el título de abogado.

La Dirección Nacional del Servicio Civil debe abstenerse de expresar preferencia por alguno de los postulantes.

### 4. Nombramiento

El nombramiento es efectuado por el Presidente de la República. La decisión se basa en la evaluación de los antecedentes curriculares de los candidatos que integran la terna propuesta.

La normativa establece mecanismos que aseguran la continuidad del proceso, incluyendo la designación automática del postulante mejor evaluado, en caso de no existir pronunciamiento dentro del plazo legal de 20 días hábiles.

## **Resguardo de la transparencia y seguridad del proceso**

La aplicación de instrumentos en modalidad remota, en la Etapa de Evaluación General, incorpora mecanismos permanentes y obligatorios de seguridad y control, que permiten garantizar la integridad del proceso y la igualdad de condiciones para todos los postulantes.

Estos mecanismos contemplan, entre otros aspectos:

- Verificación de identidad de los postulantes.
- Control de condiciones de rendición.
- Restricciones tecnológicas para prevenir conductas indebidas.
- Monitoreo del desarrollo de las evaluaciones.
- Registro y trazabilidad completa de cada etapa del proceso.

Lo anterior busca asegurar que las evaluaciones se desarrollen bajo estrictos estándares objetivos, confiables y auditables, resguardando la legitimidad del sistema.

## **Principios de los procesos de selección**

El diseño y ejecución de estos procesos se sustentan en los principios de:

- Mérito e idoneidad técnica, como base de selección.
- Transparencia y publicidad, mediante la difusión de convocatorias y resultados.
- Igualdad de oportunidades, garantizando condiciones objetivas y no discriminatorias.
- Probidad administrativa, resguardando la integridad del sistema.

Asimismo, la ciudadanía podrá acceder a información general de cada proceso a través de los canales institucionales, incluyendo el avance de las etapas y los resultados finales, reforzando el carácter público y transparente de estos concursos.