



Ministerio
Secretaría
General de la
Presidencia

Gobierno de Chile

Consideraciones para el Ingreso del Personal y Recomendaciones para el Proceso de Reclutamiento y Selección

2023

Área de Desarrollo de las Personas
Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas



Antecedentes Normativos

- DFL N°29/04 del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Ley N°19.882, que regula nueva política de personal a los funcionarios que indica.
- Resolución N°1 de 2017, del Ministerio de Hacienda, Dirección Nacional del Servicio Civil, que aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos conforme a la facultad establecida en el artículo 2°, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N°19.882.
- Resolución N°1 de 2017, Título III, que establece *“Cumplimiento de estándares en procesos de Reclutamiento y Selección”*, Artículos 14° al 19°.
- Resolución Exenta N°331 de 2019, que aprueba Procedimiento de Reclutamiento y Selección del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Ord. N°173 del 05 de febrero de 2020, sobre *“Indicaciones para la aplicación de los artículos 13° y 14° de la Resolución N°1 del año 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, sobre procesos de Reclutamiento y Selección”*.
- Of. Circular N°04 de 2021, del Ministerio de Hacienda, sobre *“Instructivo sobre Austeridad y Eficiencia en el uso de los recursos públicos”*.
- Dictamen N°E65940, de 2021, de la Contraloría General de la República.
- Ord. N°706 del 03 de septiembre de 2021, sobre *“Actualiza orientaciones para la aplicación de los artículos 13° y 14° de la Resolución N°1 del año 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, sobre procesos de Reclutamiento y Selección”*.
- Dictamen N°E173171, de 2022, de la Contraloría General de la República.
- Dictamen N°E189794, de 2022, de la Contraloría General de la República. (complementa al E173171)
- Dictamen N°E288160, de 2022, Reinterpretación e instrucciones impartidas mediante el dictamen N°E173171, de 2022, de la Contraloría General de la República.

I. **Mecanismos de Ingreso**

El Estatuto Administrativo (DFL 29 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834, sobre estatuto administrativo), determina el ingreso a la Administración Pública, las garantías, derechos y deberes que les corresponden a los funcionarios públicos; regula las relaciones jurídicas que se producen entre los funcionarios y los órganos administrativos del Estado, los derechos, deberes, responsabilidad y la cesación de funciones del personal que se desempeña en cargos de planta y en cargos a contrata.

El ingreso de personal al Ministerio Secretaría General de la Presidencia se encuentra regulado por normas legales y reglamentarias que establecen procedimientos para concursos públicos, reclutamiento y selección y provisión cargos por exclusiva confianza. En función de lo anterior, se indican los tipos de mecanismos de ingreso:

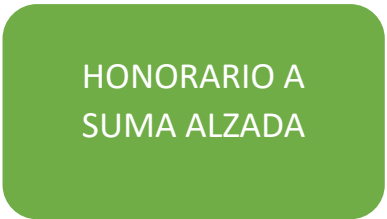
- a) Personal de Planta (Mediante Concurso Público)
- b) Personal a Contrata (Con o sin aplicación de Proceso de Reclutamiento y Selección)
- c) Personal en calidad Jurídica Honorarios (Con o sin sujeción horaria)



- Conjunto de cargos asignados por Ley a cada Institución.
- Pueden ser contratados en los estamentos: Directivos, Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares.
- Se nombran para desempeñar en propiedad un



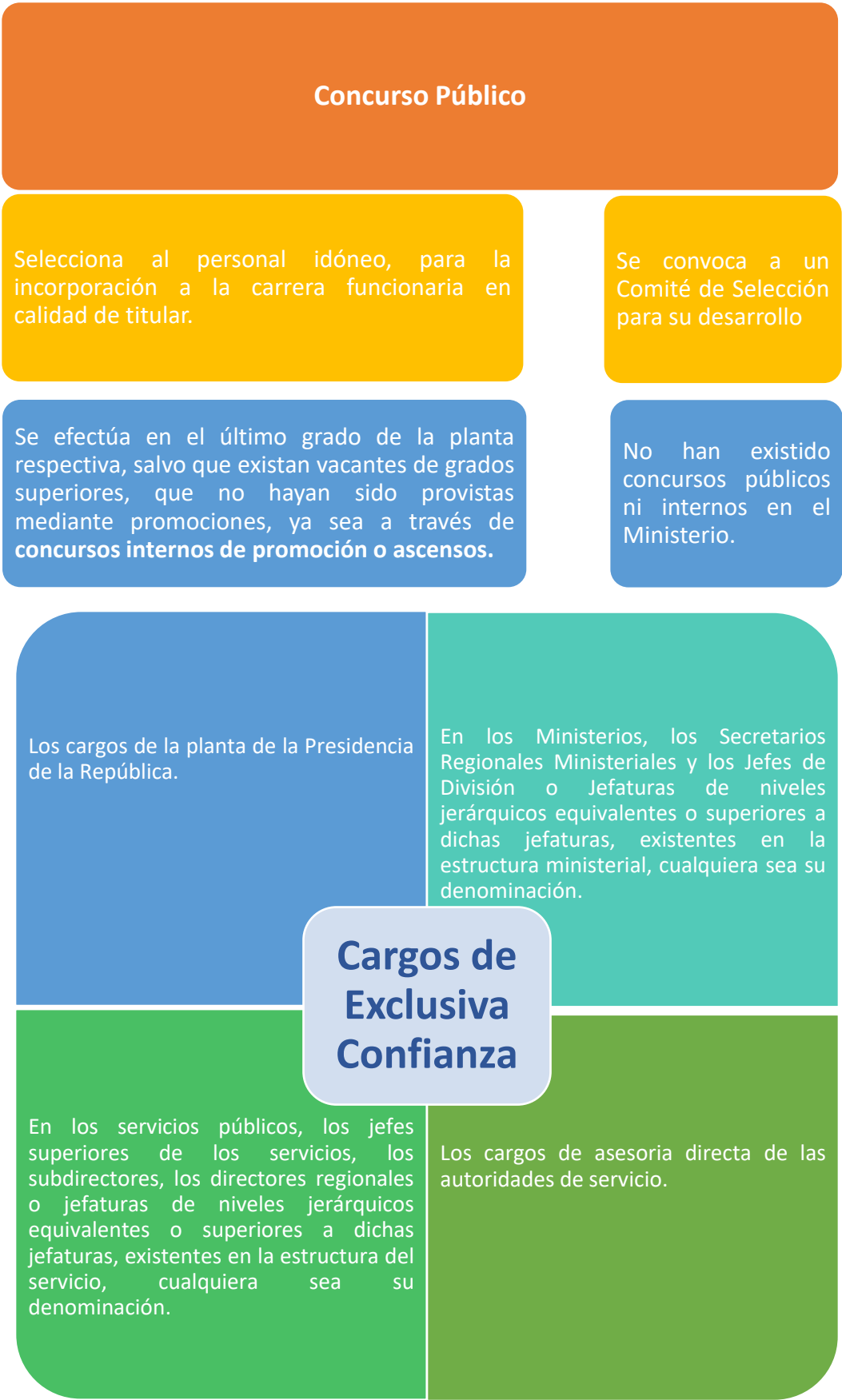
- Cargos asimilados a grados según importancia de la función.
- Pueden ser contratados en los estamentos: Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares. También podrán ser expertos dependiendo de los cupos disponibles.
- Duración hasta el 31 de diciembre, sin perjuicio de su prórroga.
- Carecen de jerarquía, salvo que una Ley lo establezca y autorice.



- Para realizar funciones propias del respectivo servicio que presenten un carácter ocasional, específico, puntual y no habitual.
- Pueden ser contratados en calidad de Profesionales, Técnicos de nivel superior y Expertos.
- No son funcionarios públicos (figura de agente público).
- Se rigen por la normativa del convenio, no por Estatuto.

a) Cambios y Desafíos para la Contratación de Personal Planta

En atención al Artículo 6° del Estatuto Administrativo, la carrera funcionaria se iniciará con el ingreso en calidad de titular a un cargo de la planta a través de **Concurso Público**, y se extenderá hasta los cargos de jerarquía inmediatamente inferior a los de **exclusiva confianza**.



b) Cambios y Desafíos para la Contratación de Personal a Contrata

Ingreso Sin Aplicación de Procesos de Reclutamiento y Selección

La norma de aplicación general contenida en los artículos 13° y 14°, del Servicio Civil, 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. (Dictamen N°E65.940, de 2021).

Sobre la
Resolución
Fundada:
Criterios de
Excepción

Personal específico que desempeña labores de confianza directa de Ministras(os)/Subsecretarias(os)/Jefaturas de Servicios, tales como: asesores, Jefaturas de Gabinetes, Jefaturas de Comunicaciones. Dada la naturaleza de confianza directa, quienes desarrollan las labores comentadas, no se encuentran beneficiados con la confianza legítima (Dictamen N°6.400, de 2018).

Personal para trabajar en planes o programas de emergencia antes situaciones de peligro o desastre. Que requieran de alguna acción inmediata (Catástrofes naturales, emergencias sanitarias, entre otros).

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

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.

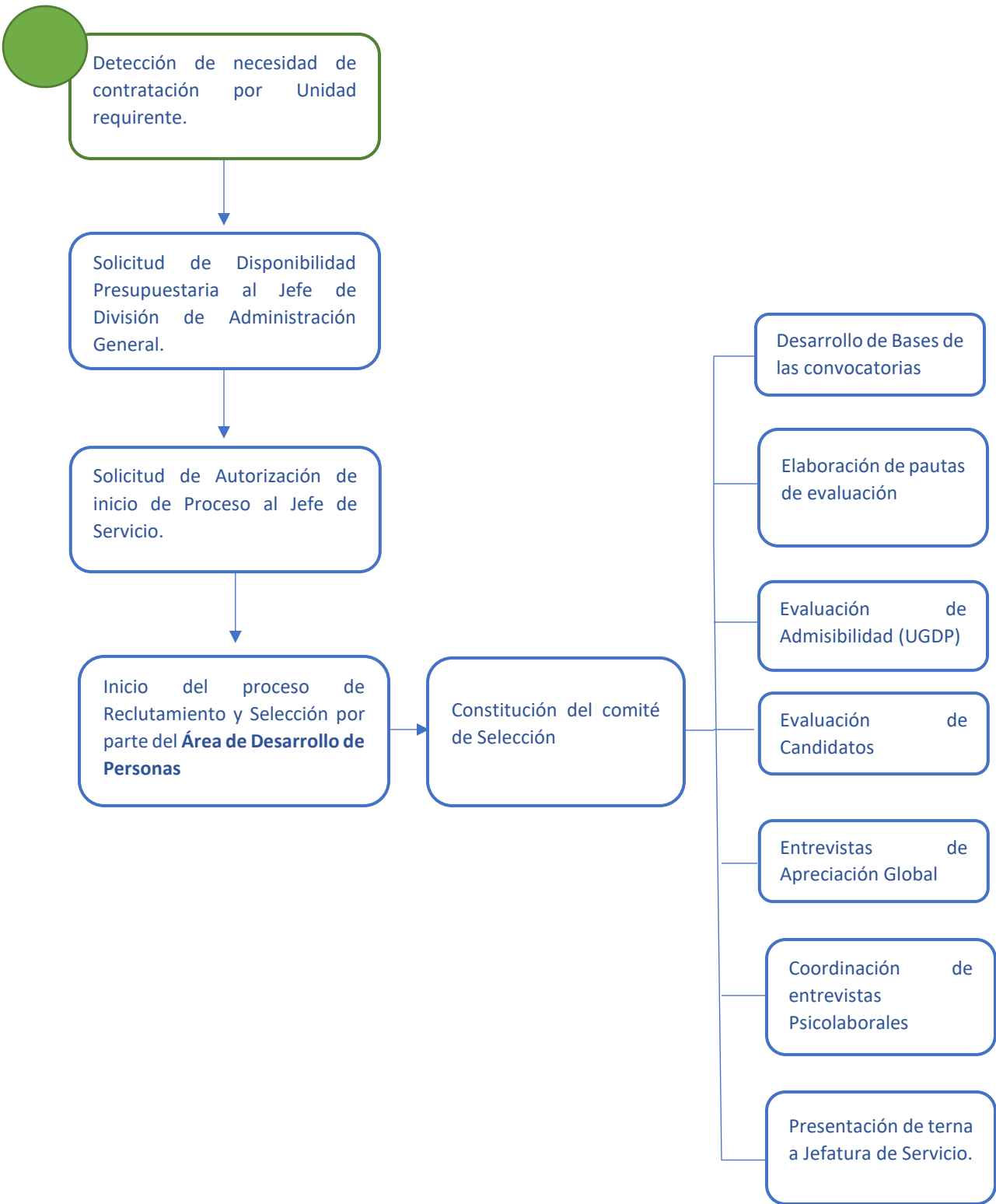
En la contratación de personas que previamente realizaron su práctica profesional o técnica de término de estudios en el servicio, no es necesario un procedimiento de reclutamiento y selección, siempre y cuando el estudiante fuese seleccionado a través del Programa Prácticas Chile coordinado por la DNSC. definidos.

Ingreso Por Medio de la Aplicación de Procesos de Reclutamiento Y Selección.

La Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, específicamente, el Área de Desarrollo de las Personas, ha desarrollado mecanismos e **instrumentos de evaluación** cuantificables y estandarizados, tercerizando a un ente consultor, la etapa de la aplicación de prueba de medición de conducta y personalidad (psicolaboral o psicométrico).

Duración del Proceso: Aproximadamente 1 mes por proceso.

Las prácticas laborales Se encuentran sujetas a los mismos principios que el proceso de reclutamiento y selección, así mismo en cuanto a la obligatoriedad de convocatoria y difusión a través de la página Practicas para Chile y/o Empleos públicos respectivamente.



c) Para la Contratación de Nuevo Personal Honorario a Suma Alzada

Para nuevas contrataciones

Dictamen N°E173171/2022

Solo se faculta la contratación a honorarios de servidores que se desempeñarán en los gabinetes, de asesores externos y para situaciones puntuales debidamente justificadas o no reiteradas en el tiempo.



Establece nuevas disposiciones para la contratación de personal a honorarios, categorizando los tipos de asesorías permitidas para la contratación a honorarios.

Situaciones en que se permite la contratación a honorarios según dictamen:

Asesores externos que desarrollan sus labores mayoritariamente fuera de las dependencias institucionales

Colaboradores independientes que prestan apoyo a la función pública con ocasión de una situación acotada en el tiempo.

Personal de gabinetes del presidente de la República, ministros, subsecretarios y jefes de servicios,

Profesores por hora; el personal que integra órganos especializados en que, por disposición de una norma legal percibe honorarios.

Sobre topes de contratación en calidad jurídica Honorarios:

De acuerdo con lo establecido en la Circular Presidencial N°04 de 25 de marzo de 2022., vigente a la fecha, se fijan los topes máximos de remuneraciones para la contratación de personal honorarios, considerando la experiencia y el nivel educacional requerido. Se deberá analizar dicha tabla al momento de ponderar la contratación del personal para verificar el cumplimiento de los requisitos y topes.

Tabla de Montos de Honorarios Brutos Mensuales Máximo como % de la Remuneración de la Subsecretaría/años de experiencia						
Nivel Académico Completo	5 años o menos	Honorarios Mensuales Máximos	Más de 5 años y menos de 10 años	Honorarios Mensuales Máximos	10 años o más	Honorarios Mensuales Máximos
Enseñanza Media	12%	1.040.613	15%	1.300.766	25%	2.167.944
Título Técnico	17%	1.474.202	26%	2.254.662	35%	3.035.122
Título Profesional o licenciatura de, al menos, 8 semestres	32%	2.774.968	45%	3.902.299	65%	5.296.727
Postgrados en nivel de Magíster o de Doctorado	45%	3.902.299	65%	5.296.727	90%	7.232.391

II. Recomendaciones para el Adecuado Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal

1 Resoluciones Fundadas

El MINSEGPRES, desde el año 2020, ha cumplido a cabalidad con la elaboración de los actos administrativos o **Resoluciones Fundadas** que argumentan la excepcionalidad de la aplicación de procedimientos de reclutamiento y selección respecto a la totalidad de los ingresos a la contrata. Se recomienda seguir con estas prácticas en post del cumplimiento de las normas e instrucciones emanadas de la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC) y Contraloría General de la República.

Mediante Resolución Fundada, y en consideración a lo instruido por la DNSC, se informa complementariamente, tanto los **cambios de estamento, cambios de grado y traspasos de honorarios a contrata**; esto, en directo beneficio de aunar criterios y desarrollar acciones que se enmarquen en la transparencia y las buenas prácticas laborales.

2 Procesos en Post del Desarrollo Organizacional y Fortalecimiento del Empleo Público

Los Procesos internos en el Ministerio deben enmarcarse al fiel cumplimiento de los principios de la Administración del Estado establecidos en la **Ley 19.653**, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la **Ley 18.575**, orgánica constitucional de bases generales de la administración del estado, el DFL 29 fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834, sobre estatuto administrativo y al cumplimiento de las normas de aplicación general en materia de gestión de personas instruidas por la DNSC.

Específicamente, el Proceso de Reclutamiento y Selección, debe buscar **garantizar el acceso igualitario de la ciudadanía a la oferta de empleo público**, resguardando que los procesos se encuentren basados en el **mérito, idoneidad, inclusión e igualdad de oportunidades**.

3 Aumento de la cantidad de Procesos de Reclutamiento y Selección

Dada su naturaleza estratégica política, en el MINSEGPRES no se realizaban procesos de reclutamiento y selección, pero, a partir del año 2020 se comenzó a indagar que vacantes o cargos podrían ser propicios para someter a este procedimiento, logrando así, un avance considerable en cuestiones de desarrollo organizacional y fortalecimiento del empleo público.

Por lo tanto, se recomienda que el Ministerio siga ponderando positivamente hacia la aplicación de procesos de RYS, y aumentar la cantidad de procesos en orientación al cumplimiento del porcentaje mínimo necesario que instruye la DNSC.

4 Búsqueda de equilibrio y paridad de género en los cargos directivos y jefaturas

En Atención al Oficio N°723/2018 y el Oficio 536/2019, sobre compromisos de políticas, programas y/o medidas Ministeriales que aporten a disminuir las desigualdades entre mujeres y hombres, del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, es preciso indicar que el Ministerio Secretaría General de la Presidencia ha establecido algunos compromisos que instauran responsabilidades y orientaciones a l Proceso de Reclutamiento y Selección. Entre ellos se encuentran los siguientes:

- Realizar pautas y/o instrumentos de Reclutamiento y Selección que aseguren procesos transparentes, no discriminatorios ni por género ni por edad, es decir, que busquen siempre la idoneidad del cargo, en base a los principios de **mérito, idoneidad, inclusión e igualdad de oportunidades**.
- Propender a la Búsqueda de equilibrio y paridad de género en todos los cargos del Ministerio, específicamente en los cargos de liderazgo, directivos y jefaturas.

