

BASES LLAMADO A CONCURSO PUBLICO N° 01/2018 **REGION DE AYSEN**

A. ASPECTOS GENERALES

Los trabajadores de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío tienen la calidad de funcionarios públicos, los instrumentos jurídicos que rigen la relación laboral de los funcionarios, se establecen en los Contratos de Trabajo, Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, y disposiciones contenidas en el DFL N° 1- 19.653, que fija el texto refundido de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado principalmente, en sus artículos 52 y 53 sobre normas de probidad administrativa, y artículo 54 letras a) b) y c), que señalan las inhabilidades administrativas y, artículo 56 que consagra las incompatibilidades administrativas en el ejercicio de la función pública.

CARGOS A PROVEER

| Código de postulación cargo | Fecha probable de ingreso | Lugar de Desempeño | Cargo | Renta Bruta mensualizada tope | Total de Puestos |
|-----------------------------|---------------------------|---|-------------------------------------|-------------------------------|------------------|
| C.P 01-2018 | ABRIL 2018 | CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE DELITOS VIOLENTOS REGIÓN DE AYSEN | ASISTENTE SOCIAL/ TRABAJADOR SOCIAL | \$ 2.562.802 | 1 |

B. DE LOS REQUISITOS EXIGIBLES PARA LA POSTULACIÓN AL CARGO.-

B.1.-Requisitos Generales:

Los/as postulantes deberán cumplir los siguientes requisitos:

- ✚ Título profesional de Asistente Social o Trabajador Social.
- ✚ Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente; para lo cual el postulante deberá presentar el certificado vigente, emitido por el cantón de reclutamiento correspondiente, de situación militar al día.

No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido calificación deficiente, o por medida disciplinaria de destitución, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, para lo cual él o la postulante deberá presentar el decreto de rehabilitación correspondiente, o, respecto de una relación laboral privada, por aplicación de alguna de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo. No estar inhabilitado/a para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una /a por crimen o simple delito. No encontrarse sujeto/a a alguna de las inhabilidades e incompatibilidades para el ingreso a la administración pública. (Ley Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado). Para





acreditar este requisito el o la postulante deberá presentar declaración jurada ante notario según formato disponible en anexo.

- ✦ Presentar original o copia autorizada ante notario de certificado de título de Asistente Social o Trabajador Social. El postulante seleccionado deberá hacer entrega de certificado de título **original** de Asistente Social/ Trabajador Social antes de asumir el cargo para ser enviado a tramitación ante la Contraloría General de la República
- ✦ Presentar fotocopia simple por ambos lados de Cédula de Identidad.
- ✦ Presentar certificado de antecedentes en **original** con vigencia máxima de treinta días a la fecha de cierre del plazo de presentación de los antecedentes al concurso.
- ✦ Tener una antigüedad profesional como Asistente Social o Trabajador Social mínima de un año desde la fecha de titulación y a la fecha de cierre del plazo de postulación.

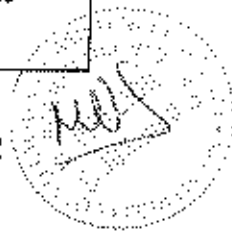
El ejercicio del cargo que se concursa, es incompatible con el desempeño profesional liberal dentro de la jornada contratada, según se regulará en el respectivo contrato de trabajo.

Los antecedentes curriculares no serán devueltos.

B.2.-Competencias, Habilidades y Aptitudes Vinculadas al Desempeño del cargo.

Las competencias, habilidades y aptitudes vinculadas al desempeño de las funciones, se pueden agrupar en conocimientos, experiencia y habilidades, que se señalan a continuación, entre otras.

| I.- Datos generales del cargo | |
|-------------------------------|---|
| Cargo | ASISTENTE SOCIAL O TRABAJADOR SOCIAL |
| Reporta a | COORDINADOR DEL CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE DELITOS VIOLENTOS REGIÓN DE AYSÉN |
| Supervisa a | No tiene. |
| Planta | Profesional |
| Lugar de desempeño | CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE DELITOS VIOLENTOS REGIÓN DE AYSÉN – Sede Coyhaique. |
| II.- Requisitos | |
| Educación | Título profesional de Asistente Social o Trabajador Social de una institución del estado o reconocida por éste. |
| Experiencia | Antigüedad profesional como Asistente Social o Trabajador Social mínima de un año desde la fecha de titulación. Deseable experiencia en trabajo con víctimas o relacionado. |
| Objetivo del cargo | <ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar y evaluar la situación económica de los usuarios en aquellos casos que corresponda, analizando las variables definidas por la Corporación para tener acceso a los servicios que ésta ofrece. 2. Favorecer el funcionamiento social y el fortalecimiento de los recursos personales, familiares y sociales en el proceso de reparación, con el fin de disminuir los factores de vulnerabilidad social que pueden afectar el enfrentamiento de las consecuencias del delito. |





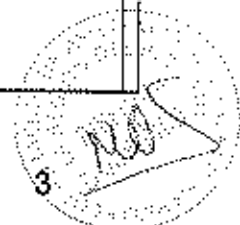
3. Elaborar informes sociales de daño, preparar y acompañar a la víctima para el proceso penal y participar en éste como perito en cuanto corresponda.
4. Coordinar y realizar trabajo comunitario participando en redes.
5. Aportar visión de su área profesional al plan de intervención integral otorgado a la víctima y su grupo familiar velando por el otorgamiento de un servicio de calidad a los usuarios.

III. Principales funciones y resultados esperados

| Ser capaz | Criterios de actuación | Resultados esperados |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Trabajar en equipos interdisciplinarios, y de forma autónoma • Trabajar con víctimas de delitos violentos, con alto nivel de afectación emocional y social. • Comprender aspectos jurídicos de los casos, y de integrarlos en el trabajo con la víctima y su entorno. • Efectuar diagnósticos sociales completos y conducentes al plan de tratamiento, definido caso a caso. • Mantener actualizados sus registros. | <ul style="list-style-type: none"> • Coordinándose con el resto del equipo profesional para definición de objetivos en la intervención. • Empatizando emocionalmente con el usuario. • Realizando labores de apoyo a la atención jurídica, otorgando las herramientas que en el marco de su disciplina posea para poder enfrentar adecuadamente el proceso judicial. • Realizando acciones que permitan la evaluación de factores sociales, familiares, ambientales, e indicadores de riesgo para la víctima. • Registrando, ordenando, tabulando, concluyendo, sugiriendo, adecuadamente la gestión en los sistemas existentes tales como carpetas, estadísticas. | <ul style="list-style-type: none"> • Usuario que supera o mitiga los efectos causados por el delito. • Víctima se siente acogida en sus demandas. • Tener una víctima informada, acompañada y preparada para enfrentar el proceso judicial y su participación en éste, del servicio que corresponda • Comportamiento sociofamiliar de la víctima para diseñar un plan, de intervención caso a caso, estrategia de intervención, pronóstico y plazos, e informe social de daño de la víctima y su grupo familiar. • Información oportuna, ordenada y de fácil acceso. |

IV. Conocimientos y habilidades

| Conocimientos | Habilidades técnicas | Habilidades relacionales |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Atención y servicio al cliente. • Experticia en el área de trabajo con víctimas • Reparación de víctimas de delitos. • Peritaje • Manejo de herramientas computacionales nivel usuario • Conocimientos generales del área jurídica y del proceso penal (Instituciones relacionadas con la tramitación de un delitos y la función que cumple cada uno de éstos) • Conocer normas en materia | <ul style="list-style-type: none"> • Descubrir soluciones imaginativas de problemas relacionados con la problemática que afecta a la víctima y a su familia. • Evaluación de datos, información y comportamientos, así como para tomar decisiones lógicas y desde un punto de vista racional. | <ul style="list-style-type: none"> • Negociación • Orientación al servicio • Empatía • Sentido de la realidad • Tolerancia a la frustración y a las opiniones diversas. • Creatividad • Flexibilidad |





| | |
|--|---|
| de familia. | |
| V.- Atributos / Competencias exigibles para todos los cargos de CAJBIOBIO | |
| 1.- Disciplina | Alinearse a las políticas y procedimientos de la CAJ |
| 2.- Sensibilidad al cliente | Percibir necesidades y demandas del cliente frente a la CAJ y ser capaz de darles satisfacción razonable en forma eficiente y eficaz |
| 3.- Innovación | Identificar nuevas alternativas que puedan enriquecer los métodos y enfoques tradicionales |
| 4.- Orientación al logro | Privilegiar los objetivos del equipo por sobre los propios |
| VI.- Atributos / Competencias estratégicas (Propio del cargo) | |
| 1.- Trabajo bajo presión | Seguir actuando con eficacia bajo presión del tiempo y haciendo frente al desacuerdo, la oposición y la adversidad. |
| 2.- Sentido de misión | Orientar el propio comportamiento en la dirección indicada por las necesidades, prioridades y objetivos de la CAJ. |
| 3.- Modelamiento ético | Actuar conforme a las más altas normas éticas y sociales en las actividades relacionadas con el trabajo, demostrando el deseo de hacer aquello que es correcto y apropiado para la CAJ, los usuarios y la comunidad |
| 4.- Sentido de urgencia | Percibir la urgencia real de determinadas tareas y actuar de manera consecuente para alcanzar su realización en plazos muy breves de tiempo |

C.- POSTULACION.- PRIMERA ETAPA

Los/as postulantes deberán entregar la ficha única de postulación que se anexa en el presente documento adjuntando los antecedentes, manteniendo el orden que se indica en el mismo.

En la ficha única de postulación se deberá dejar clara constancia de:

- El número de antecedentes que se acompañan.
- La dirección, teléfono y correo electrónico, al cual se comunicarán los resultados.
- Cargo al que postula.

D. PLAZO MÁXIMO Y LUGAR DE ENTREGA DE LOS ANTECEDENTES.

Las bases del presente concurso público se encontrarán disponibles en la página web de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío www.cajbiobio.cl, entre los días **15 de enero al 26 de enero del año 2017**.

Los antecedentes de los/as postulantes deberán ser presentados en un sobre dirigido a **LLAMADO A CONCURSO PUBLICO N° 01/2018 REGIÓN DE AYSÉN PARA EL CARGO DE ASISTENTE SOCIAL/TRABAJADOR SOCIAL DEL CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE DELITOS VIOLENTOS COYHAIQUE**, a más tardar el día **29 de enero de 2018 hasta las 12:00 horas**, en la Dirección Regional de la Región de Aysén ubicada en calle Prat N° 202, 2º. piso, Coyhaique.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.





E. DE LAS REMUNERACIONES Y DE LOS HORARIOS DE TRABAJO.

La remuneración contempla una Asignación de Modernización y otra Especial de Desempeño, considerando en ambos casos un componente fijo y uno variable. Los componentes variables serán percibidos por aquellos funcionarios/as con contrato vigente al momento del pago y que hayan ingresado al servicio hasta el 30 de noviembre del año de ejecución de las metas que dan origen al pago el que será en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año de ejecución. Estos pagos se devengarán mensualmente pero se pagarán trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.

Si el postulante seleccionado es externo a la institución percibirá la segunda remuneración establecida en el cuadro más abajo consignado y, por un periodo de cuatro meses. Si se estableciere la continuidad del postulante seleccionado pasará a percibir la primera remuneración establecida a contar del quinto mes.

| Cargo | Sueldo Base | Asignación Modernización | | Bono Desempeño | | Asig. Comp. 20,5% | Bono Zona | Renta Bruta Imp |
|--|-------------|--------------------------|-------------|----------------|---------------|-------------------|-----------|-----------------|
| | | 10,13% Fijo | 14% Variabl | 5% Fijo | 7,29% Variabl | | | |
| Asist.Social con antig. y 100% partici. en metas | 1.874.962 | 189.559 | 152.622 | 94.229 | 137.385 | - | 114.046 | 2.562.802 |
| Asist.Social sin antig.y sin partic. Metas | 1.406.222 | 142.169 | 0 | 65.807 | 0 | 13.490 | 114.046 | 1.741.734 |

La jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales, la que será distribuida de la siguiente manera;

LUNES A VIERNES de 08:30 a 13:00 horas y de 14:30 a 18:00 horas.

F. PROCESO DE SELECCIÓN

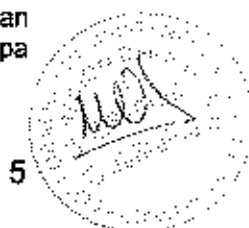
La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas:

- ✦ **I ETAPA - Evaluación formal y curricular de la postulación**, se verificará si los/as postulantes cumplen en tiempo y forma con la presentación de los antecedentes requeridos, en aquellos casos que no lo hagan quedarán inmediatamente eliminados, la evaluación formal no tiene puntuación. En el caso de aquellos/as postulantes que cumplan con los requisitos exigidos se evaluarán sus antecedentes curriculares en los factores correspondientes.

Una Comisión formada por la Director Regional Aysén, quien la presidirá, el Abogado Coordinador del Centro de Atención Integral a Víctimas de Delitos Violentos y la Asistente Social del Consultorio Jurídico Coyhaique, o quienes los representen, revisarán y evaluarán los antecedentes de los postulantes.

- ✦ **II ETAPA - Evaluación Técnica**, consiste en la aplicación de una prueba de conocimientos.
- ✦ **III ETAPA - Entrevista de Apreciación Personal**, la comisión realizará una entrevista personal a cada postulante que hubiera aprobado las etapas anteriores.
- ✦ **IV ETAPA - Evaluación psicolaboral**, la cual ponderará técnicamente las competencias de los/as postulantes para el cargo, a través de una entrevista psicolaboral.

Estas etapas se ejecutarán en forma sucesiva, de modo tal que, sólo los/as candidatos/as que obtengan la puntuación mínima requerida indicada más adelante, estarán habilitados/as para pasar a la etapa siguiente.



Cada etapa de evaluación consta de uno o más factores y subfactores.

| N° | Etapas | Factor | Ponderación | |
|-----|------------------------------------|--|-----------------|--------------------|
| | | | Ponderación | |
| | | | Funcionario CAJ | Postulante Externo |
| I | Evaluación formal y curricular. | <p>Evaluación formal: se revisará si los postulantes al cargo cumplen con los requisitos generales que se señalan en la letra B.1.- del presente llamado. Quedando eliminados aquellos que no lo hagan. Esta actividad no tiene puntuación.</p> <p>Evaluación curricular: se procederá a evaluar los antecedentes curriculares, de aquellos que cumplieron con los requisitos exigidos,</p> <p>Los subfactores son los siguientes: capacitación y experiencia laboral.</p> | 15 % | 10% |
| II | Evaluación conocimiento técnico | Prueba de conocimientos | 40% | 40% |
| III | Entrevista de apreciación personal | Evaluación de habilidades, aptitudes y competencias vinculadas al cargo | 40% | 40% |
| IV | Evaluación psicolaboral | Entrevista psicolaboral | 5% | 10% |

Se entenderá como funcionario CAJ aquél que tiene un contrato de trabajo de carácter indefinido.

La Comisión que realice la entrevista de apreciación personal deberá tener en consideración para la asignación del puntaje de los/as postulantes, la calificación obtenida en la evaluación de desempeño realizada en el periodo anterior.

G. DE LAS ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCION

Las etapas son las que a continuación se indican:

1.- Primera Etapa: Evaluación Formal y Curricular de La Postulación

En esta etapa se evaluará si los/as postulantes al cargo señalado en la letra A cumplen con los requisitos establecidos en la letra B.1.- de las presentes bases. Esta evaluación no tiene asignado



puntaje alguno debido que para ser considerado/a postulante idóneo/a, estas deben cumplir con los requisitos básicos establecidos anteriormente.

Aquellos/as postulantes que no cumplan en definitiva con todos y cada uno de los requisitos formales señalados, serán declarados/as como postulantes fuera de bases del proceso de selección. Esta situación será debidamente notificada por correo electrónico o carta certificada a la dirección señalada por el/la postulante en sus antecedentes curriculares.

De la Evaluación curricular:

Se compone de los subfactores asociados a la experiencia y perfeccionamiento de/la postulante, asignando a los subfactores un puntaje en función del número de meses o años, destinados a estas actividades, en razón de lo que se estima deseable.

PAUTA EVALUACIÓN ASISTENTE SOCIAL/TRABAJADOR SOCIAL:

PUNTAJE POST TITULOS Y CURSOS DE ESPECIALIZACION

| CURSOS APROBADOS | |
|------------------|-----------|
| 1 a 23 horas | 0 puntos |
| 24 a 47 horas | 1 puntos |
| 48 a 71 horas | 2 puntos |
| Más de 71 horas | 3 puntos |
| Diplomado | 6 puntos |
| Post título | 7 puntos |
| Magíster | 8 puntos |
| Doctorado | 10 puntos |

| | |
|----------------|-----------|
| Puntaje máximo | 34 puntos |
|----------------|-----------|

Sólo serán considerados aquellos cursos de especialización que estén relacionados con el perfil del cargo al que se está postulando y que estén debidamente respaldados con fotocopia simple.

PUNTAJE EXPERIENCIA LABORAL EN:

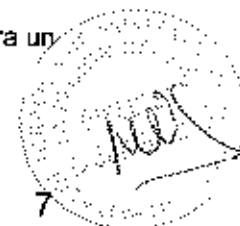
| | CARGOS SIMILARES | OTRAS AREAS |
|---|------------------|-------------|
| Menos de 1 año | 0 puntos | 0 puntos |
| Igual o más de 1 año y menos de 2 años | 5 puntos | 3 puntos |
| Igual o más de 2 años y menos de 3 años | 9 puntos | 6 puntos |
| Igual o más de 3 años y menos de 4 años | 12 puntos | 8 puntos |
| Igual o más de 4 años y menos de 5 años | 16 puntos | 10 puntos |
| Igual o más de 5 años | 22 puntos | 12 puntos |

| | |
|----------------|-----------|
| Puntaje máximo | 34 puntos |
|----------------|-----------|

Cualquier situación no prevista quedará a la exclusiva resolución de la Comisión.

El puntaje obtenido en esta etapa será ponderado con un 15% o 10% según corresponda.

Para que el/la postulante pueda pasar a la segunda etapa del concurso deberá obtener en la primera un puntaje igual o mayor a 10 puntos.





Acreditación de los Antecedentes Curriculares

Para formalizar la postulación, los/as postulantes deberán presentar curriculum vitae correspondiente, adjuntando además los antecedentes que se requieren en letra B.f.- **Requisitos Generales**, de estas bases.

Los antecedentes curriculares no serán devueltos.

Documentación que acredite experiencia laboral en el área:

- i. Experiencia laboral deberá obligatoriamente acreditarse mediante:
 - ✦ En cargos similares, será acreditada por el Departamento de Recursos Humanos en la región del Biobío o Director Regional en las demás regiones. En otras áreas, deberá el postulante acreditarla por medio de certificados de ex empleadores, resoluciones, contratos o finiquitos.
- ii. Experiencia docente (en caso de tenerla), acredita mediante:
 - ✦ Certificado universitario en donde se indique el ramo o cátedra impartida en calidad de profesor, en las materias propias del cargo en concurso.
- iii. Cursos y capacitaciones, acreditados mediante:
 - ✦ Certificados que acrediten la asistencia y aprobación de cursos, diplomados, pos títulos, magíster, en la materia propia del cargo en concurso.

Estos documentos y certificaciones deben entregarse en fotocopias simples.

LOS CERTIFICADOS QUE EL/LA POSTULANTE PRESENTE A LOS CARGOS, DEBERÁN CONSIGNAR CLARAMENTE EL PERIODO DE DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES QUE SE ACREDITAN, INDICANDO LAS FECHAS DE INICIO Y TERMINO, CUANDO CORRESPONDA, Y LAS FUNCIONES REALIZADAS. EN CASO QUE ESTOS CERTIFICADOS NO SEÑALEN LA FECHA PRECISA DEL PERIODO DEL DESEMPEÑO (día, mes y año), NO SE CONSIDERARÁ COMO ANTECEDENTE DEBIDAMENTE ACREDITADO. Cualquier situación de duda respecto del certificado será aclarada directamente por la Comisión debiendo citar, de estimarlo necesario, al postulante.

2. Segunda Etapa: Evaluación Técnica:

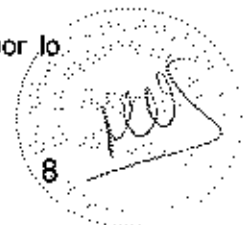
Sólo podrán acceder a esta etapa quienes hubieren obtenido un puntaje igual o superior a **10 puntos** establecido en la Etapa i.

Los/as postulantes deberán rendir una prueba de conocimientos que se determinará en su oportunidad.

Las pruebas serán rendidas en dependencias de la Dirección Regional Aysén de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, ubicadas en calle Prat N° 202, 2do piso, Coyhaique, sin perjuicio de que dicho lugar pueda ser objeto de algún cambio lo que deberá ser notificado vía correo electrónico o telefónicamente a los/as seleccionados/as con al menos 24 horas de anticipación. Mail y teléfono que se debe indicar *obligatoriamente* en la ficha de postulación.

Si hubiera postulantes en otras regiones, la prueba se aplicará en la respectiva Dirección Regional/General.

La citación para rendir la prueba de conocimientos deberá ser efectuada a los postulantes, por lo medios referidos, con a lo menos 72 horas de anticipación a la fecha de la realización de la misma





Igualmente, si algún postulante no pudiere, por motivo de fuerza mayor y/o caso fortuito, presentarse a rendir la prueba de conocimientos en la fecha fijada para su realización, podrá solicitar, en forma excepcional, se fije una nueva fecha para su rendición, petición que deberá efectuarse dentro de las 24 horas siguientes a dicha fecha – la de realización de la prueba original-, acompañando antecedentes escritos y fundados de su solicitud. En esta situación y solo si se estima fundada la petición, se fijará una nueva fecha para la realización de la prueba de conocimientos. En el caso descrito la petición respectiva será resuelta por el Director Jurídico, o por el Director Regional respectivo, siendo el primero quien gestionará lo necesario para implementar la pauta de preguntas que sean pertinentes para la nueva evaluación.

Temario de la prueba cargo Asistente Social/Trabajador Social para el CENTRO DE ATENCIÓN INTEGRAL A VÍCTIMAS DE DELITOS VIOLENTOS.

- A. Antecedentes generales de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío
- B. Antecedentes generales del Modelo de Atención a Víctimas.
- C. Información general en materia penal.
- D. Información general en materia de familia.
- E. Investigación Social.
- F. Teoría de Sistemas.
- G. Pericias Sociales.
- H. Información general de Políticas públicas

La prueba de conocimiento será evaluada con una nota de 1 a 7, la cual será equivalente a un puntaje asignado según tabla referencial más abajo indicada, debiendo éste posteriormente ponderarse de acuerdo a porcentaje asignado a esta etapa (40%).

| NOTA | PUNTAJE |
|------|---------|
| 7 | 68 |
| 6,5 | 63,14 |
| 6 | 58,28 |
| 5,5 | 53,42 |
| 5 | 48,57 |

3.- Tercera Etapa: Entrevista de apreciación personal.

Los/as postulantes que obtengan una nota igual o superior a 5.0 en la prueba de conocimientos





efectuada en función de la Etapa II, pasarán a la entrevista de apreciación personal.

La Comisión de entrevista de apreciación personal estará conformada de la siguiente manera:

- a. Director Jurídico de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío o quien lo represente.
- b. Director Regional Aysén de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, o quien la represente.
- c. Abogado Coordinador del Centro de Atención Integral a Víctimas de Delitos Violentos o quien lo represente.

La comisión podrá sesionar válidamente con los integrantes definidos en las letras a), b), y c) o quienes los representen.

Se comunicará vía correo electrónico la fecha, hora y lugar de la entrevista.

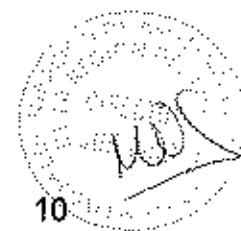
La Comisión de entrevista de apreciación personal, debe tener presente en su pauta los siguientes atributos/competencias:

- a. Sensibilidad al cliente
- b. Trabajo bajo presión
- c. Sentido de misión
- d. Sentido de urgencia
- e. Innovación

Cada atributo o competencia considerado por la Comisión se evaluará de 1 a 7 puntos y la sumatoria de estos se dividirá por el número de integrantes de la Comisión obteniendo una nota por cada atributo o competencia, luego se sumarán todas las notas de los atributos o competencias y se dividirán por el número de éstos, dando un resultado final que debe ser expresado hasta con dos decimales. Aquellos que obtengan una nota igual o superior a 5.0 pasarán a la siguiente etapa, quedando por consiguiente, eliminados los que no alcancen dicha nota.

La entrevista de apreciación personal será evaluada con una nota de 1 a 7, la cual será equivalente a un puntaje asignado según tabla referencial más abajo indicada, debiendo éste posteriormente ponderarse de acuerdo a porcentaje asignado a esta etapa (40%).

| NOTA | PUNTAJE |
|------|---------|
| 7 | 68 |
| 6,5 | 63,14 |
| 6 | 58,28 |
| 5,5 | 53,42 |
| 5 | 48,57 |





4. Cuarta Etapa: Evaluación Psicolaboral:

Los/as postulantes que obtengan una nota igual o superior a 5.0 en la entrevista de apreciación personal, pasarán a una entrevista psicolaboral.

La entrevista psicolaboral se realizará en el lugar y oportunidad que se determine.

Las competencias, habilidades y aptitudes vinculadas al desempeño del cargo que se medirán en este instrumento serán, entre otras, aquellas señaladas en el punto B. de estas bases.

El resultado de esta entrevista psicolaboral, se concretará en una escala de 1 a 10 puntos en la cual se determinará si los postulantes no son aptos (0 a 3,99 puntos), aptos con reparos (4 a 6,99 puntos) o aptos (7 a 10 puntos).

La evaluación psicolaboral será evaluada con una nota de 1 a 10, la cual será equivalente a un puntaje asignado según tabla referencial más abajo indicada, debiendo éste posteriormente ponderarse de acuerdo a porcentaje asignado a esta etapa (5% o 10% según corresponda).

| NOTA | PUNTAJE |
|------|---------|
| 10 | 25 |
| 9,5 | 23,75 |
| 9 | 22,5 |
| 8,5 | 21,25 |
| 8 | 20 |
| 7,5 | 18,75 |
| 7 | 17,5 |
| 6,5 | 16,25 |
| 6 | 15 |
| 5,5 | 13,75 |
| 5 | 12,5 |
| 4,5 | 11,25 |
| 4 | 10 |





Aquellos postulantes que sean evaluados como no aptos, quedarán eliminados del concurso.

5.- De la Selección de Postulantes

Se preparará la nómina de candidatos/as que hayan superado todas las etapas y hubieren obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres por cada cargo a proveer, a ser presentadas al H. Consejo Directivo de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, el cual resolverá el Concurso entre las personas que integran dicha nómina, según su criterio, pudiendo determinar el primer seleccionado, segundo seleccionado y tercer seleccionado, si los hubiere, a fin de que en caso de que el primer seleccionado no acepte el nombramiento se pueda recurrir al segundo y hasta al tercer seleccionado.

En caso de existir empates en puntajes finales, el H. Consejo Directivo de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, podrá orientarse para desempatar a los/as postulantes en esta situación por los siguientes criterios:

- a) Nota en la prueba de conocimientos.
- b) Entrevista psicolaboral.
- c) Entrevista de apreciación personal.
- d) Evaluación curricular.

En el evento que ninguno de los/as postulantes supere las respectivas evaluaciones o no existieren interesados en postular al cargo, el Director General de la Corporación de Asistencia Judicial Región del Biobío procederá a declarar desierto el concurso, debiendo llamar el cargo a concurso público.

6. Notificación y cierre del proceso

La notificación de la persona seleccionada será personal o por correo electrónico, inmediatamente adoptada la decisión de contratación. La notificación por carta certificada se practicará en caso que el/la interesado/a no fuere habido/a, al domicilio registrado en el formulario de postulación y se entenderá practicada al tercer día de expedida la carta.

Una vez practicada la notificación del resultado del concurso, el/la seleccionado/a deberá manifestar por escrito su aceptación del ofrecimiento, dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la notificación. Si así no lo hiciera, se entenderá que rechaza el nombramiento. En este evento, el H. Consejo Directivo de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, deberá designar en el cargo a alguno de los/as otro/as postulantes seleccionados/as o, en caso, de no haber más postulantes seleccionados, deberá disponer que se llame a un concurso público para proveer el cargo.

El/la postulante seleccionado/a será contratado/a por un período de cuatro meses y sólo en el caso de existir una mala evaluación de su desempeño, los antecedentes del caso deberán ser remitidos al H. Consejo Directivo para su sanción final, con el objeto de determinar si el/la funcionario/a continuará o no prestando servicios en la institución. En caso de existir una buena evaluación, el/la funcionario/a evaluado/a será contratado en forma indefinida, sin necesidad de sanción, en este caso,, por parte del H. Consejo Directivo.- Para estos efectos, la evaluación referida deberá ser efectuada por la Jefa de la Unidad de Centros Especializados y Gestión Extrajudicial de la institución en base a informe que deberá ser evacuado por la jefatura directa del/la funcionario/a evaluado/a.





Lo anterior no será aplicable si el/la postulante seleccionado/a tuviese contrato previo con la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, en este caso las partes suscribirán una modificación o renovación del referido contrato donde se pactarán las nuevas funciones, remuneraciones y demás condiciones propias del cargo objeto del presente concurso, de manera tal que asumirá este nuevo cargo con carácter indefinido.

7.- Fecha en que se resolverá el llamado

Este proceso de selección podrá resolverse a partir del mes de marzo de 2018

H. NORMAS GENERALES.

La Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, se reserva el derecho de hacer modificaciones o cambios a las bases, las que oportunamente serán comunicadas a través de los mismos medios por los cuales éstas se hacen públicas.



**INGRID RIOS FUENTES
DIRECTORA GENERAL
C.A.J. REGION DEL BIOBIO**

