



BASES LLAMADO A CONCURSO PUBLICO N° 02/2018 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.

CARGO A PROVEER

Código de postulación cargo	Fecha probable de ingreso	Lugar de Desempeño	Cargo	Renta Bruta mensualizada tope	Total de Puestos
02-2018	AGOSTO 2018	DEFENSORIA LABORAL PUERTO AYSEN	DEFENSOR/A LABORAL	\$ 3.508.377.-	1

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

B.1.-Requisitos Generales:

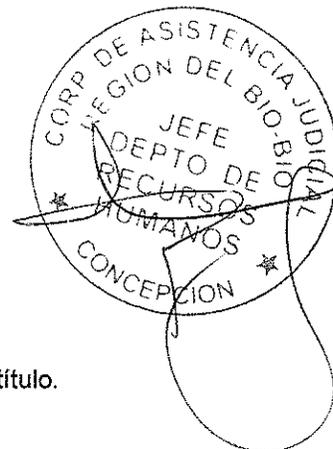
Los/as postulantes deberán cumplir los siguientes requisitos:

- ⬇ Título Profesional de Abogado/a
- ⬇ Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente; para lo cual el postulante deberá presentar el certificado, emitido por el cantón de reclutamiento correspondiente, de situación militar al día.
- ⬇ No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una 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/a por crimen o simple delito. No encontrarse sujeto 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 según





formato disponible en anexo.



- ✚ Presentar original o copia autorizada ante notario de título o certificado de título.
- ✚ 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 las postulaciones.
- ✚ El ejercicio del cargo que se concursará, es incompatible con el desempeño profesional liberal dentro de la jornada contratada, según se regulará en el respectivo contrato de trabajo.
- ✚ Tener antigüedad y experiencia profesional como Abogado mínima de dos años desde la fecha de titulación.
- ✚ Disponibilidad jornada completa. El cargo concursado es de dedicación exclusiva.

El /la postulante seleccionado/a deberá hacer entrega del certificado de título **original** de Abogado antes de asumir el cargo para ser enviado a tramitación ante la Contraloría General de la República.

Los/as postulantes que no cumplan con todos y cada uno de los requisitos señalados anteriormente quedaran automáticamente eliminados/as del concurso.

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	ABOGADO/A DEFENSOR/A LABORAL
Reporta a	ABOGADO JEFE DE ODL O JEFE DE ESTUDIOS DE ODL.
Supervisa a	No tiene.
Se vincula a	Jefatura, abogados, receptores, secretarias, auxiliares.
Lugar de desempeño	Oficina de Defensa Laboral de Puerto Aysén.
II.- Requisitos	
Educación	Título profesional de Abogado.
Capacitación	Atención de público, trabajo en equipo, materia laboral.
Experiencia	Antigüedad profesional como abogado mínima de dos años desde la fecha de titulación
Objetivo del cargo	El abogado defensor laboral debe asistir jurídica y judicialmente a los usuarios de la unidad operativa de la jurisdicción asignada y a los postulantes, bajo las instrucciones del abogado jefe respectivo, 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"> Utilizar un lenguaje acorde a su público objetivo, sabiendo escuchar y situarse en el lugar del otro. Mantener actualizado sus conocimientos jurídicos. Utilizar de manera fluida y eficaz diversas tecnologías de la información como soporte a la comunicación interpersonal en cualquier situación. Guiar a los postulantes mediante la entrega de conocimientos y de las herramientas necesarias para el ejercicio profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> Asumiendo un compromiso profesional para procurar satisfacer las necesidades de los usuarios. Cumpliendo con los procedimientos y normativas vigentes en la CAJ. Identificando las posiciones propias y ajenas de una negociación alcanzando acuerdos satisfactorios basados en la filosofía "ganar - ganar". Patrocinando y tramitando causas judiciales que le fueren asignadas. Apoyando la gestión de los postulantes. Realizando difusión de derechos. 	<ul style="list-style-type: none"> Atención oportuna y eficiente a problemas planteados por el usuario resolviendo su viabilidad jurídica. Ejecución oportuna y temporánea de las gestiones que le corresponda asumir. Presentar a su jefatura el día 30 de cada mes el estado de causas y resultados obtenidos. Informar mensualmente sobre actividades de difusión realizadas. Lograr metas comprometidas Efectuar registro y emitir informes estadísticos de los asuntos a su cargo oportunamente
IV.- Conocimientos y habilidades		
Conocimientos	Habilidades técnicas	Habilidades relacionales
<ul style="list-style-type: none"> Atención y servicio al usuario. Leyes y normativas de su radio de acción. Manejo de herramientas computacionales nivel usuario 	<ul style="list-style-type: none"> Descubrir soluciones imaginativas de problemas relacionados con consultas de usuarios Evaluación de datos e información para tomar las decisiones adecuadas al caso que le corresponda conocer. 	<ul style="list-style-type: none"> Negociación Orientación al servicio
V.- Atributos / Competencias exigibles para todos los cargos de CAJBIOBIO		
1.- Disciplina	Adaptarse a las políticas y procedimientos de la CAJ	
2.- Sensibilidad al usuario	Percibir necesidades y demandas del usuario frente a la CAJ y ser capaz de darles satisfacción razonable con el menor costo posible	
3.- Innovación	Identificar alternativas creativas versus 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)		
Actuar conforme a las más altas y estrictas normas éticas y sociales en		



1.- Modelamiento ético	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
2.- Sentido de misión	Orientar el propio comportamiento en la dirección indicada por las necesidades, prioridades y objetivos de la CAJ
3.- Trabajo bajo presión	Actuar con eficiencia y eficacia bajo la presión del tiempo.
4.- Empatía	Ser capaz de acoger y hacerse partícipe, desde la perspectiva de sus funciones, de la realidad que afecta al usuario de la CAJ.
5.- Sentido de urgencia	Percibir y discriminar la urgencia real de determinadas tareas, priorizar y actuar, en función de ello, de manera consecuente para alcanzar su realización en forma oportuna.
6.- Trabajo en equipo	Orientar su desempeño y articular las actividades laborales de forma colaborativa, en la satisfacción de las necesidades, prioridades y objetivos institucionales de la CAJ.
7.- Comunicación	Ajustar el lenguaje o la terminología a las características y las necesidades de los usuarios.

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.

Los antecedentes curriculares no serán devueltos

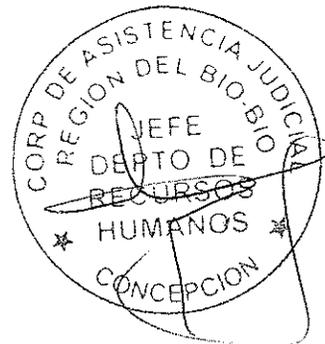
D. PLAZO MÁXIMO Y LUGAR DE ENTREGA DE LOS ANTECEDENTES.

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 **4 de junio al 15 de junio del año 2018.**

Los antecedentes de los/as postulantes deberán ser presentados en un sobre dirigido a **LLAMADO A CONCURSO PUBLICO N° 02/2018 REGIÓN DE AYSÉN PARA EL CARGO DE ABOGADO/A DEFENSOR/A LABORAL DE PUERTO AYSÉN**, a más tardar el día **15 de junio de 2018 hasta las 12:00 horas**, en la Dirección Regional de la Región de Aysén ubicada en calle Prat N° 202, 2° piso de la ciudad de 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.

Cargo	Sueldo Base	Asignación Modernización		Bono Desempeño		Bono Zona	Renta Bruta Imp
		10,11% Fijo	8,14% Variable	5% Fijo	7,29% Variable		
DEFENSOR LABORAL(Vigente antes 11/20	2.598.969	262.756	211.556	130.614	190.436	114.046	3.508.377
DEFENSOR LABORAL (Posterior 11/2017)	2.598.969	262.756	0	121.623	0	114.046	3.097.394

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 13:30 horas y de 14:30 a 17:30 horas.

F. PROCESO DE SELECCIÓN

La evaluación de los postulantes constará de cuatro etapas:

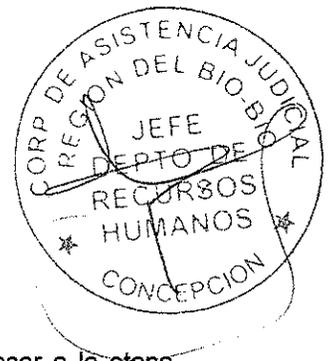
- **I ETAPA - Evaluación formal y curricular de la postulación**, se verificará si los/as postulantes cumplen en tiempo y forma con la presentación de los antecedentes requeridos, en aquellos casos que no lo hagan quedarán inmediatamente eliminados, la evaluación formal no tiene puntuación. En el caso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

Una Comisión formada por el Director Regional Aysén, quien la presidirá, la Abogada Jefa de Estudios de la Oficina de Defensa Laboral y el Abogado Coordinador del Centro de Atención Integral a Víctimas de Delitos Violentos de 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.

Ponderación				
N°	Etapas	Factor	Ponderación	
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 %	
II	Evaluación conocimiento técnico	Prueba de conocimientos	40%	
III	Entrevista de apreciación personal	Evaluación de habilidades, aptitudes y competencias vinculadas al cargo	40%	
IV	Evaluación psicolaboral	Entrevista psicolaboral	5%	

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 ABOGADO DEFENSOR LABORAL PARA LA REGIÓN DE AYSÉN:

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 2 años	0 puntos	0 puntos
Igual o más de 2 años y menos de 3 años	5 puntos	3 puntos
Igual o más de 3 años y menos de 4 años	10 puntos	6 puntos
Igual o más de 4 años y menos de 5 años	14 puntos	8 puntos
Igual o más de 5 años y menos de 6 años	18 puntos	10 puntos
Igual o más de 6 años	22 puntos	12 puntos

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

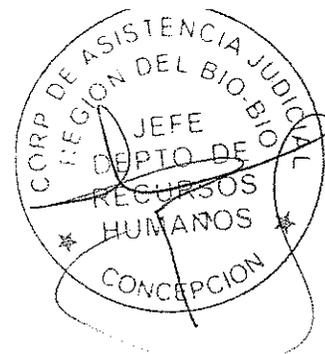
Cualquier situación no prevista quedará a la exclusiva resolución de la Comisión.

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 currículum vitae correspondiente,





adjuntando además los antecedentes que se requieren en letra **B.1.- 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.

Experiencia docente (en caso de tenerla), se 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.

ii. 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.

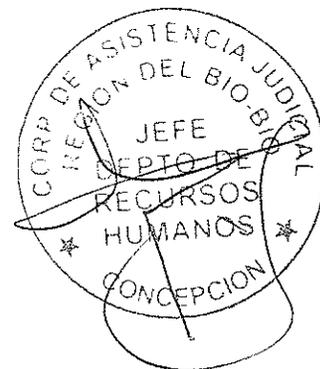
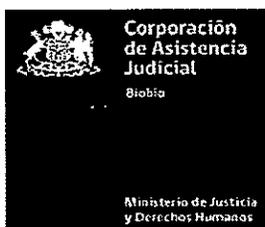
Los/as postulantes deberán rendir una prueba de conocimientos que se determinará en su oportunidad.

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 Abogado defensor laboral Puerto Aysén.

1. El Derecho del Trabajo: aspectos generales
 - Características del Derecho del Trabajo.
 - Los principios del Derecho del Trabajo.
 - La Dirección del Trabajo y sus funciones.
 - Ámbito de aplicación del Código del Trabajo.
 - La ciudadanía en la empresa y los derechos fundamentales.

2. El contrato individual de trabajo
 - Sujetos del contrato de trabajo, concepto de empresa
 - Elementos y características del contrato de trabajo, la subordinación y dependencia
 - Tipos de contrato de trabajo
 - Contenido y formalidades del contrato de trabajo
 - El ius variandi.
 - La Jornada de Trabajo.
 - El Feriado Anual
 - Las Remuneraciones y su protección.
 - Subcontratación laboral.
 - Solidaridad en el Código del Trabajo.
 - Contrato de servicios transitorios
 - Otros contratos especiales
 - Las normas de Protección a la Maternidad.
 - Terminación del Contrato de Trabajo.

3. Derecho Colectivo del Trabajo
 - Libertad Sindical
 - El Sindicato en el Código del Trabajo
 - Prácticas antisindicales y desleales de la negociación colectiva





Proceso de negociación colectiva

- Fuero sindical

4. Nuevo Procedimiento laboral

- Principios formativos.
- Reglas de prescripción y caducidad.
- El procedimiento Monitorio.
- El procedimiento de Aplicación General.
- El procedimiento ejecutivo laboral y el cumplimiento de las sentencias.
- El procedimiento de Tutela Laboral.
- Sistema de recursos: reposición, apelación, nulidad y unificación de jurisprudencia.
- Principios y técnicas de litigación oral.

5. Seguridad Social

- La ley de accidentes del trabajo y su institucionalidad (aspectos generales).
- Las prestaciones por cesantía y desempleo y su institucionalidad (aspectos generales).
- AFP y Reforma Previsional (aspectos generales).
- Protección de la salud: institucionalidad, licencias médicas (aspectos generales).
- Cotizaciones de seguridad social: quién soporta el pago; retención y entero; protección de las mismas; sanciones por incumplimiento.

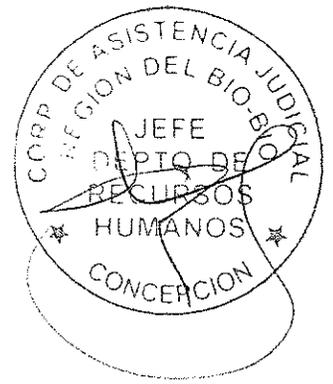
6. Reglamentación interna:

- Estatutos de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío.
- Protocolos e instructivos institucionales vigentes.
- Metas institucionales del año correspondiente.

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 e la prueba de conocimientos efectuada en función de la Etapa II, pasaran 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 de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, o quien lo represente.
- c) Jefe de Estudios de la ODL de la XI Región de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, 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:

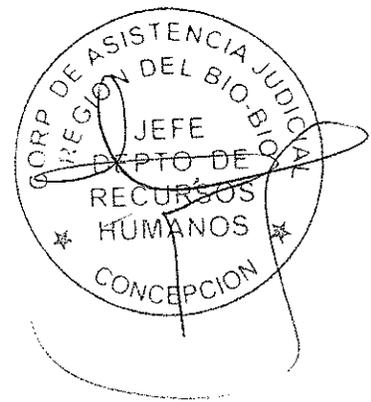
- a) Sensibilidad al usuario
- b) Innovación
- c) Trabajo bajo presión.
- d) Orientación al logro.

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	53,43
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.

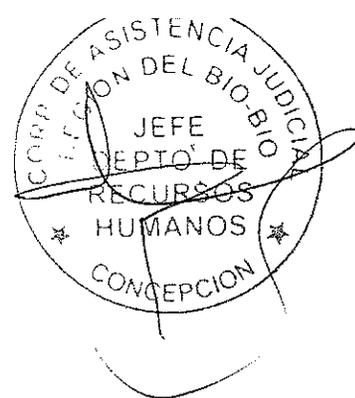
El resultado de esta entrevista psicolaboral, se concretará en una escala de 1 a 10 puntos en la cual se determinará si los postulantes no son aptos (0 a 3,99 puntos), aptos con reparos (4 a 6,99 puntos) o aptos (7 a 10 puntos).

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%).

NOTA	PUNTAJE
10	68
9	61,20
8	54,40
7	47,60
6	40,80
5	34,00
4	27,2

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, 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.

En caso de existir empates en puntajes finales, el H. Consejo Directivo de la Corporación de Asistencia Judicial, 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 el H. Consejo Directivo procederá a declarar desierto el concurso, debiendo llamar el cargo a un nuevo concurso público.

6. Notificación y cierre del proceso

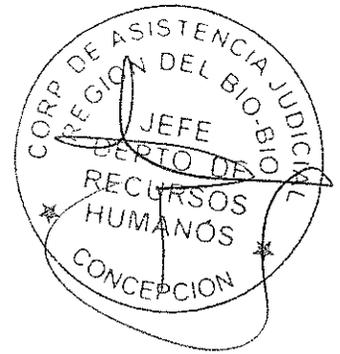
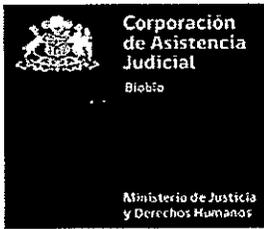
La notificación de la persona seleccionada será personal o por correo electrónico, inmediatamente adoptada la decisión de contratación. La notificación por carta certificada se practicará en caso que el/la interesado/a no fuere habido/a, al domicilio registrado en el formulario de postulación y se entenderá 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 hiciere, 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 el Director Regional Aysén de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío, 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 julio 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 RÍOS FUENTES
DIRECTORA GENERAL
C.A.J. REGION DEL BIOBIO**

