

AUTORIZA LLAMADO A CONCURSO INTERNO PARA PROVEER CARGO QUE INDICA Y APRUEBA LAS BASES QUE REGIRAN LA CONVOCATORIA.

RESOLUCION EXENTA N° 27/2024

CONCEPCION, 18 de Enero de 2024.

VISTOS:

La Ley N° 17.995, que creó la Corporación de Asistencia Judicial Región del Biobío, las facultades que me confiere el artículo 19 letra a) del Decreto 994 de 1981 del Ministerio de Justicia, que aprobó los Estatutos de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, el artículo 12 del Reglamento Interno de esta Corporación de Asistencia Judicial. Lo dispuesto en DFL 1-19653, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y la Resolución Exenta N° 6 de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobrematerias afectas a toma de razón;

CONSIDERANDO.

1. Que, se encuentran vacantes los cargos de Abogado/a Auxiliar Antuco/Los Angeles. Abogado/a Auxiliar Laja. Abogado/a Auxiliar Lebu/ Los Álamos. Abogado/a Auxiliar los Angeles Familia. Abogado/a Auxiliar Nacimiento. Abogado/a Auxiliar Talcahuano Familia. Abogado/a Auxiliar Negrete. Abogado/a Auxiliar Chiguayante, todos ellos de la Región de Biobío
2. Que, para poder cumplir con los objetivos y misión institucional, resulta necesario realizar la provisión de los cargos referidos, conforme al perfil que se establece.
3. Que, a fin de apoyar dicha labor, se requiere un de Abogado/a Auxiliar Antuco/Los Angeles. Un Abogado/a Auxiliar Laja. Un Abogado/a Auxiliar Lebu/ Los Álamos. Un Abogado/a Auxiliar los Angeles Familia. Un Abogado/a Auxiliar Nacimiento. Un Abogado/a Auxiliar Talcahuano Familia. Un Abogado/a Auxiliar Negrete. Abogado/a Auxiliar Chiguayante, todos ellos de la Región de Biobío
4. Que, se ha levantado el perfil de los cargos que se requieren proveer, por el Director de Recursos Humanos (s).
5. Que, por consiguiente, existiendo la disponibilidad presupuestaria, procedo a dictar la siguiente resolución,

RESUELVO:

1. **AUTORIZÁSE** un llamado a concurso interno para proveer los siguientes cargos en las localidades que se indica:

CARGO	CANTIDAD	CONSULTORIO (comuna)
Abogado/a Auxiliar	1	Abogado/a Auxiliar Antuco/ Los Angeles
	1	Abogado/a Auxiliar Laja
	1	Abogado/a Auxiliar Lebu/ Los Álamos
	1	Abogado/a Auxiliar Los Angeles Familia
	1	Abogado/a Auxiliar Nacimiento
	1	Abogado/a Auxiliar Talcahuano familia
	1	Abogado/a Auxiliar Negrete
	1	Abogado/a Auxiliar Chiguayante

2. **APRUÉBANSE** las bases de selección de antecedentes del llamado a concurso interno para proveer los cargos de Abogado/a Auxiliar, cuyo texto se transcribe a continuación:

**CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGIÓN DEL BIOBÍO
BASES PROCESO DE SELECCIÓN DE ANTECEDENTES LLAMADO A CONCURSO INTERNO
PARA PROVEER LOS CARGOS DE ABOGADO/A AUXILIAR DE ABOGADO/A AUXILIAR
ANTUCO/LOS ANGELES. ABOGADO/A AUXILIAR LAJA. ABOGADO/A AUXILIAR LEBU/ LOS
ÁLAMOS. ABOGADO/A AUXILIAR LOS ANGELES FAMILIA. ABOGADO/A AUXILIAR
NACIMIENTO. ABOGADO/A AUXILIAR TALCAHUANO FAMILIA. ABOGADO/A AUXILIAR
NEGRETE. ABOGADO/A AUXILIAR CHIGUAYANTE, TODOS ELLOS DE LA REGIÓN DE BIOBÍO**

1. ANTECEDENTES GENERALES

1.1. De la Corporación de Asistencia Judicial Región del Biobío

La Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío es una institución pública sin fines de lucro que tiene por misión institucional garantizar a todas las personas en condiciones de vulnerabilidad la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, a través de un equipo humano competente y altamente comprometido, materializando el mandato constitucional contenido en el artículo 19 número 3º de la Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, específicamente en materia de defensa jurídica, y el respeto a los tratados internacionales vigentes en materia de tutela jurisdiccional por parte del Estado de Chile. Además, proporciona a los egresados de derecho, postulantes al título de Abogado/a, la práctica profesional necesaria para obtenerlo en conformidad a la ley.

Asimismo, la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío es una institución especializada de derecho interno, sin fines de lucro, creada por la Ley 17.995, publicada en el Diario Oficial de la República con fecha 08 de mayo de 1981, con presencia en 6 regiones del país, específicamente Regiones de Ñuble, Biobío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén.

La Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío es el único ente del Estado existente, en las seis regiones en las que tiene cobertura, para los efectos de brindar atención jurídica o judicial gratuita a las personas más vulnerables de nuestro país, otorgando diversas prestaciones socio- jurídicas en variadas materias, tales como: Civil, Familia, Infraccional, Penal (atención integral a víctimas de delitos violentos), Laboral, PMA y Programa de Atención a Adultos Mayores. La atención que se otorga es integral y comprende la entrega de:

- Orientación e Información en Derechos de carácter universal, esto es, a todas aquellas personas que acudan al Servicio sin necesidad de calificación o focalización socioeconómica previa.
- Patrocinio y Representación Judicial ante los Tribunales de Justicia, para quienes no cuenten con los recursos económicos para contratar los servicios de un abogado particular. En este caso, para el otorgamiento de esta prestación, es menester que el usuario/a sea focalizado socioeconómicamente en forma previa, conforme a los mecanismos vigentes en la materia.
- Solución Colaborativa de Conflictos, en aquellos casos susceptibles de ser resueltos extrajudicialmente. El otorgamiento de esta prestación socio-jurídica tampoco requiere de focalización socioeconómica previa.

- Atención Especializada a Víctimas, a través de los Centros de Atención Integral a Víctimas de Delitos Violentos (CAVI'S)
- Prevención de Conflictos y Promoción de Derechos ciudadanos a través de diversas acciones de difusión masiva como, por ejemplo: talleres, charlas y jornadas de atención dirigidas a la comunidad.

1.2. Antecedentes Particulares del Concurso

En consideración a los Objetivos y Misión que le corresponden a la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, que aseguran un adecuado y eficiente desarrollo de sus distintos procesos, es fundamental contar con el personal necesario para prestar servicios de asesoría y defensa jurídica en sus distintas unidades operativas y de apoyo que componen la Institución.

Para estos efectos, la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, debe proveer los cargos que más adelante se señalarán, motivo por el cual se llama a concurso interno, el que se regirá por las presentes bases, las cuales se encontrarán insertas en la Página WEB de la Corporación, www.cajbiobio.cl, banner "Concursos Internos".

Es responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos y de quienes ejecuten este proceso, velar por el cumplimiento de los valores y principios institucionales tales como:

- **Enfoque de género**
- **Igualdad y/o No discriminación**
- **Objetividad**
- **Transparencia**
- **Dignidad e Integridad de las personas**

En base al principio de concursabilidad la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío se reserva el derecho de declarar desierto el proceso en el caso de existir un solo postulante. En base al mismo principio, si alguno de los postulantes cumple satisfactoriamente todas las etapas, este pudiese ser nombrado en el cargo salvo acuerdo en contrario fundado del Honorable Consejo Directivo.

Es responsabilidad del/la postulante concurrir en fecha y hora a las instancias de evaluación a las que sea citado durante el proceso de selección ya sea presencial o vía remota. En caso de realizarse de forma remota, el postulante deberá contar con las herramientas tecnológicas y de conexión remota suficientes, que permitan dar correcto cumplimiento al proceso.

2. CONDICIONES GENERALES

La CAJ Biobío llama a **Proceso de Selección Interno** para la obtención de personal de la dotación permanente.

El presente llamado se regirá por las presentes bases, por el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y por el Procedimiento de Obtención de Personal vigente.

Todos los gastos en que incurra el postulante, originados en la presentación de sus antecedentes, serán de su cargo sin derecho a reembolso. Los antecedentes presentados **no serán devueltos** al postulante.

Asimismo, todo documento generado a raíz del presente proceso de selección por la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, **serán de propiedad de ésta última.**



3. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO VACANTE

3.1. Identificación del Empleo

Nombre del Empleo	Abogado/a Auxiliar de Antuco/ Los Angeles
Estamento	Profesional
N° Vacantes	1
Dependencia Jerárquica	Abogado Jefe Civil Los Angeles
Jornada	Jornada de 20 horas distribuidas de: lunes, martes y viernes de 09:00 a 13:00 hrs. (Antuco) Y miércoles y jueves de 09:00 a 13:00. (Los Angeles)
Remuneración bruta mensual para funcionario adjudicatario CAJ BIOBIO a plazo indefinido o plazo fijo.	Plazo Indefinido: 1.278.558.- (un millón doscientos setenta y ocho mil quinientos cincuenta y ocho pesos). Plazo Fijo: 1.150.702.- (un millón ciento cincuenta mil setecientos dos pesos).
Fecha estimada inicio de funciones	01 de Abril de 2024

Nombre del Empleo	Abogado/a Auxiliar de Laja
Estamento	Profesional
N° Vacantes	1
Dependencia Jerárquica	Abogado Jefe Laja
Jornada	Jornada de 40 horas distribuidas de lunes a viernes, desde 09:00 a 17:30. Con media hora de colación a cargo del funcionario
Remuneración bruta mensual para funcionario adjudicatario CAJ BIOBIO a plazo indefinido o plazo fijo.	Plazo Indefinido: 2.557.115.- (dos millones quinientos cincuenta y siete mil ciento quince pesos). Plazo Fijo: \$2.301.404.- (dos millones trescientos un mil cuatrocientos cuatro pesos).
Fecha estimada inicio de funciones	01 de Abril de 2024

Nombre del Empleo	Abogado/a Auxiliar de Lebu/ Los Álamos
Estamento	Profesional
N° Vacantes	1
Dependencia Jerárquica	Abogado Jefe Los Álamos/ Abogado Jefe Provincial Arauco
Jornada	Jornada de 20 horas distribuidas en los días lunes y miércoles de 09:00 a 18:00 hrs. Con una hora de colación a cargo del funcionario. (Lebu) Y los días martes de 09:00 a 13:00 hrs. (Los Álamos).
Remuneración bruta mensual para funcionario adjudicatario CAJ BIOBIO a plazo indefinido o plazo fijo.	Plazo indefinido: 1.278.558.- (un millón doscientos setenta y ocho mil quinientos cincuenta y ocho pesos).

	Plazo Fijo: 1.150.702.- (un millón ciento cincuenta mil setecientos dos pesos).
Fecha estimada inicio de funciones	01 de Abril de 2024

Nombre del Empleo	Abogado/a Auxiliar de Los Angeles Familia
Estamento	Profesional
N° Vacantes	1
Dependencia Jerárquica	Abogado Jefe Provincial Bio Bío
Jornada	Jornada de 30 horas distribuidas en los días lunes, miércoles y jueves de 08:30 a 17:30. Y los días martes de 14:30 a 17:30. Con media hora de colación a cargo del funcionario
Remuneración bruta mensual para funcionario adjudicatario CAJ BIOBIO a plazo indefinido o plazo fijo.	Plazo Indefinido: \$1.917.836.- (un millón novecientos diecisiete mil ochocientos treinta y seis pesos). Plazo Fijo: \$1.726.053.- (un millón setecientos veintiséis mil cincuenta y tres pesos).
Fecha estimada inicio de funciones	01 de Abril de 2024

Nombre del Empleo	Abogado/a Auxiliar de Nacimiento
Estamento	Profesional
N° Vacantes	1
Dependencia Jerárquica	Abogado Jefe Consultorio Nacimiento
Jornada	Jornada de 20 horas distribuidas en los días lunes, martes y miércoles de 09:00 a 13:00 hrs. Y los días jueves de 09:00 a 17:30. Con media hora de colación a cargo del funcionario
Remuneración bruta mensual para funcionario adjudicatario CAJ BIOBIO a plazo indefinido o plazo fijo.	Plazo Indefinido: 1.278.558.- (un millón doscientos setenta y ocho mil quinientos cincuenta y ocho pesos). Plazo Fijo: 1.150.702.- (un millón ciento cincuenta mil setecientos dos pesos).
Fecha estimada inicio de funciones	01 de Abril de 2024

Nombre del Empleo	Abogado/a Auxiliar de Talcahuano Familia
Estamento	Profesional
N° Vacantes	1
Dependencia Jerárquica	Abogado Jefe familia Talcahuano
Jornada	Jornada de 25 horas distribuidas en los días lunes de 09:00 a 17:00 hrs. Con media hora de colación a cargo del funcionario. Y los días martes a viernes de 09:00 a 13:30 hrs.



Remuneración bruta mensual para funcionario adjudicatario CAJ BIOBIO a plazo indefinido o plazo fijo.	Plazo Indefinido: \$1.598.197.- (un millón quinientos noventa y ocho mil ciento noventa y siete pesos). Plazo Fijo: \$1.438.378.- (un millón cuatrocientos treinta y ocho pesos, trescientos setenta y ocho pesos).
Fecha estimada inicio de funciones	01 de Abril de 2024

Nombre del Empleo	Abogado/a Auxiliar de Negrete
Estamento	Profesional
N° Vacantes	1
Dependencia Jerárquica	Abogado jefe consultorio Nacimiento
Jornada	Jornada de 15 horas distribuidas entre los días lunes y martes de 09:00 a 13:00 hrs. (Nacimiento) Y los días miércoles y jueves de 14:30 a 18:00 hrs. (Negrete).
Remuneración bruta mensual para funcionario adjudicatario CAJ BIOBIO a plazo indefinido o plazo fijo.	Plazo Indefinido: \$958.918.- (novecientos cincuenta y ocho mil novecientos dieciocho pesos). Plazo Fijo: \$863.027.- (ochocientos sesenta y tres mil veintisiete pesos).
Fecha estimada inicio de funciones	01 de Abril de 2024

Nombre del Empleo	Abogado/a Auxiliar Chiguayante
Estamento	Profesional
N° Vacantes	1
Dependencia Jerárquica	Abogado jefe consultorio Chiguayante
Jornada	Jornada de 20 horas distribuidas de: Lunes a viernes de 09:00 a 13:00 hrs.
Remuneración bruta mensual para funcionario adjudicatario CAJ BIOBIO a plazo indefinido o plazo fijo.	Plazo Indefinido: 1.278.558.- (un millón doscientos setenta y ocho mil quinientos cincuenta y ocho pesos). Plazo Fijo: 1.150.702.- (un millón ciento cincuenta mil setecientos dos pesos).
Fecha estimada inicio de funciones	01 de Abril de 2024

3.2. Competencias

Las competencias, habilidades y aptitudes vinculadas al desempeño de los cargos, se pueden agrupar en conocimientos, experiencia y habilidades, que se señalan a continuación, entre otras:



Competencias Transversales

1.- Orientación al usuario

Dirigir la atención y los esfuerzos a satisfacer las necesidades e intereses de los usuarios tanto internos como externos, en conformidad a las responsabilidades del lugar de trabajo, pudiendo anticiparse a ellas de manera efectiva, empática y amable.

2.- Vocación de servicio público

Cree firmemente en que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas, comprometiéndose con las políticas públicas definidas por la autoridad y ofreciendo sus conocimientos y experiencia al servicio de los ciudadanos, ejecuta sus tareas a cabalidad y de manera permanente, a fin de generar valor público.

3.- Resiliencia o capacidad de sobreponerse a los problemas

Capacidad para afrontar situaciones adversas y sobreponerse a ellas, así como a la facultad de salir fortalecido de las mismas, logrando aprendizajes que posteriormente pondrá a disposición de sus funciones.

Competencias específicas:

1) **Capacidad de planificación y organización.**

Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto fijando los plazos y determinando los recursos requeridos, incluye la creación de metodologías de seguimiento y control orientadas al cumplimiento de objetivos.

2) **Resolución de problemas.**

Facultad de reconocer y hacer frente a situaciones críticas, complejas y tensas, promoviendo el dialogo y la cooperación en la búsqueda activa de soluciones atinentes al contexto, realidad y equipo de trabajo.

3) **Capacidad de trabajo en equipo y colaboración.**

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos en pro de un objetivo común, poseer la voluntad necesaria para adaptarse a grupos flexibles y contribuir al aprendizaje conjunto. Implica priorizar el proyecto común ante los objetivos individuales y tener vocación de ayudar honestamente a los demás

4) **Adaptación al cambio.**

Es la capacidad para adaptarse y avenirse a los cambios, modificando si fuese necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información, o cambios del medio, ya sean del exterior, de la propia organización, del usuario o de los requerimientos del trabajo en sí.



3.3. Perfil de Cargo

a) Requisitos	
Título profesional	Abogado/a otorgado por la Corte Suprema
Especialización/Capacitación	Cargo Abogado/a Auxiliar: Atención de público, trabajo en equipo y materias de competencias de la unidad operativa.
Formación	Universitaria
Experiencia	Experiencia profesional como abogado, mínima de dos (2) años desde la fecha de titulación.
b) Objetivo del cargo	
Esta posición debe asistir jurídica y judicialmente a los usuarios del consultorio de la jurisdicción asignada, y a los postulantes a quienes patrocine, bajo las instrucciones del abogado jefe respectivo, velando por el otorgamiento de un servicio de calidad a los usuarios.	
c) Funciones Principales del cargo (consultar contrato, entrevista jefatura directa, etc.)	
<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 tanto en la forma como en el fondo.• 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, asumiendo un compromiso personal para satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios.• Participar en actividades de difusión institucional y de derechos organizadas por la institución. Cumpliendo con los procedimientos y normativas vigentes en la CAJ.• Identificando las posiciones propias y ajenas de una negociación, intercambiando concesiones y alcanzando acuerdos satisfactorios para los intervinientes.• Dirigiendo, apoyando y habilitando sistemáticamente la gestión de los postulantes.• Atención oportuna y eficiente a problemas planteados por el usuario.• Redacción y presentación de demandas ante tribunal oportunamente.• Habilitar al postulante en el plazo establecido en protocolo.• Evacuar informes de prácticas de los postulantes a su cargo oportunamente.• 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.	

4. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO

4.1. Difusión

La publicación del presente proceso de selección se realizará mediante la página web www.cajbiobio.cl de la CAJBIOBIO, sección concursos, banner concursos internos.

Las bases se encontrarán disponibles en la página web institucional en el siguiente enlace http://www.cajbiobio.cl/concursos_internos/. En el evento que, por razones ajenas al servicio, sea imposible para los postulantes descargar las presentes bases, podrán solicitar su envío por correo electrónico, a la casilla concursos@cajbiobio.cl, dentro de los plazos establecidos al efecto.

El sólo hecho de ingresar su postulación a través de e-mail concursos@cajbiobio.cl implicará la aceptación íntegra de las Bases del presente Proceso de Selección y sometimiento a éstas.

4.2. Consideraciones

- a) Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que se presenta. A su vez, deben verificar que los documentos adjuntados se encuentren actualizados a la fecha de la postulación. De lo contrario, la debe reemplazar por documentos vigentes para que resulten válidos. Son los participantes quienes asumen la obligación de presentar en tiempo y forma la documentación requerida, la cual debe ajustarse a las exigencias de las presentes bases, velando porque tales antecedentes no posean errores u omisiones.
- b) Para efectos de las notificaciones establecidas en estas Bases, se utilizará el correo institucional del postulante.
- c) Se requiere disponibilidad inmediata.
- d) Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el subfactor y/o factor respectivo, quedando fuera del proceso de selección.
- e) El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una preocupación en la elaboración de estas bases. Entendiendo la relevancia del lenguaje inclusivo, en especial el compromiso con la igualdad y equidad de género, podemos indicar que el lenguaje inclusivo de género aporta a un trato digno, respetuoso y valorativo de la sociedad, reconociendo asu vez que ésta se compone tanto por mujeres como por hombres. Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar – en la mayor parte de los casos – el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a mujeres y hombres, abarcando claramente ambos sexos.
- f) La prueba técnica y la entrevista de apreciación global será ejecutada por la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío, a través de una plataforma electrónica o de manera presencial, cuya fecha y oportunidad será debidamente informados a los postulantes a través de la página web www.cajbiobio.cl, sección concursos internos. **Será obligación del postulante asegurar la revisión de la página web institucional. Así también, deberán revisar la bandeja de su correo electrónico y/o correo no deseado o spam, a fin de mantenerse informado de las instrucciones específicas en caso de ser utilizada dicha vía en esta etapa**, como, asimismo, disponer de los medios para efectuar en tiempo y forma la respectiva prueba.

En el caso de que la prueba sea realizada en modalidad online, esta será grabada, además los postulantes deberán contar con las siguientes condiciones:

- Disponer de un espacio privado acorde a la formalidad del proceso que permita asegurar **que “el postulante al cargo se encuentra solo/a”** en la privacidad y confidencialidad de las entrevistas y/o pruebas en modalidad online.
- Contar con el tiempo requerido para realizar la entrevista y/o prueba.
- Contar con las siguientes condiciones técnicas mínimas: Un PC o Notebook con acceso a Internet estable, que cuente con webcam, micrófono y parlantes. **(se sugiere descartar equipos móviles o tablet, por la inestabilidad de comunicación que puedan presentar),**

Los postulantes puedan solicitar la grabación, en tal caso deberán enviar una carta al Director General, mediante oficina de partes, quien puede aceptar o rechazar la solicitud, en caso de ser aceptada se le presentará la grabación al postulante de forma presencial.

En caso de no cumplimiento de una o más de estas condiciones o se sorprenda revisando bibliografía, revisando medios digitales o consultando respuesta, se podrá desestimar la continuidad del postulante al cargo en el proceso.

- g) Se responderán consultas de lunes a viernes, excepto festivos, entre las 09:00 y las 17:00 horas, a través del correo electrónico de contacto, concursos@cajbiobio.cl.

4.3. Postulación

Podrán postular a los procesos de Concurso Interno, todos los funcionarios/as de la CAJ Biobío que han prestado servicios a la Corporación, por un período mínimo 12 meses en un periodo de 24 meses inmediatamente anterior a la publicación del concurso.

Las postulaciones deberán ingresarse sólo a través del correo electrónico concursos@cajbiobio.cl. La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el **18 de Enero al 26 de Enero de 2024, hasta las 23:59 horas.**

Es parte integrante de las presentes bases, informar al momento de la postulación, si tiene algún tipo de discapacidad. En caso de postular a más de un cargo en el mismo proceso, deberá indicar el orden de preferencia.

Una vez cerrado el plazo para la presentación, no se recibirán nuevas postulaciones ni documentos complementarios, a menos que el Comité de Selección del Proceso así lo requiera para aclarar los ya presentados.

Con la finalidad de hacer efectivo el beneficio de selección preferente establecido en el artículo 45° de la Ley N°20.422, en favor de aquellos postulantes en situación de discapacidad que se encuentren en igualdad de condiciones de mérito con otro participante, en cualquier momento del proceso, podrán acreditar tal circunstancia subiendo el certificado de la COMPIN o el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad. La presentación de estos antecedentes es absolutamente voluntaria, independiente de cualquier declaración previa, y atendido su carácter sensible, su utilización se restringe exclusivamente para los efectos consignados en el presente párrafo. Si él o la postulante decide no presentar la documentación, se entenderá que está renunciando al beneficio de selección preferencial.

4.4. Requisitos Mínimos y Documentos de postulación

4.4.1. Antecedentes para la postulación (Obligatorios) para Revisión Formal.

Los postulantes al empleo deberán presentar de manera **obligatoria** los siguientes antecedentes:

- a) Certificado título profesional de Abogado otorgado por la Corte Suprema, vigente al momento de la postulación.
- b) Certificado de antecedentes para fines particulares, con una antigüedad no mayor a 60 días hábiles contado hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones.
- c) Certificado de no encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades para trabajar con menores, extendido por el servicio de registro civil e identificación, con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles contado hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones.

Estos documentos serán revisados en la etapa de “Revisión Formal de Antecedentes” a objeto de verificar su pertinencia y permitir al postulante continuar con la siguiente etapa.

El Comité de Evaluación, tendrá la facultad de solicitar antecedentes no presentados y/o realizar las consultas de antecedentes presentados.

4.4.2. Antecedentes de evaluación curricular

Estos documentos serán analizados por el Comité de Selección, **a objeto de otorgar la ponderación respectiva según tabla señalada en la etapa de “Evaluación Curricular”**. Lo anterior, sin perjuicio que la no presentación de estos antecedentes o su presentación incompleta facultará al Comité a otorgar el puntaje mínimo:

- a) Currículum Vitae Anexo No 1. Cabe precisar que, para efecto de ponderación de los estudios de especialización, capacitación y experiencia señalados en este anexo, sólo serán considerados aquellos que estén **debidamente acreditados a través de certificados firmados y timbrados por la autoridad correspondiente**.
- b) Fotocopia simple de certificados que acrediten: Magister, posgrados o postítulos, diplomados cuando corresponda.
- c) Fotocopia simple de los certificados de capacitación realizada durante los últimos diez años pertinente al empleo que postula. Estos deberán indicar; nombre de la capacitación, nombre del organismo capacitador, horas de duración de la misma, fecha de inicio y término de la capacitación y el nombre del capacitado. Los documentos que no cumplan con dichos requisitos se considerarán inadmisibles.
- d) Certificado(s) con firma y timbre que acredite(n) experiencia profesional específica, **donde el empleador indique claramente el tiempo de desempeño profesional, funciones y cargo**. No se considerarán como certificaciones válidas las cartas de recomendación, contrato de trabajo, los certificados de cotizaciones o las declaraciones juradas firmadas por el postulante. Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia laboral.

4.5. Evaluación

Será publicada en la página web institucional www.cajbiobio.cl, sección concursos internos, la nómina de postulantes que superen en forma satisfactoria cada una de las etapas de evaluación descritas a continuación.

Será responsabilidad de cada postulante consultar la página www.cajbiobio.cl, sección concursos internos, de este servicio, el estado de avance del presente proceso de selección y asistir a las convocatorias en la fecha y hora que se fije en cada caso.

En los casos que la CAJBIOBIO estime conveniente, podrá citar a los postulantes mediante llamado telefónico y/o correo electrónico, conforme a los antecedentes de contacto proporcionados a través del correo electrónico concursos@cajbiobio.cl.

El período de evaluación se realizará durante los 30 días hábiles siguientes al cierre del periodo de postulación, sin perjuicio de las facultades de la Corporación de modificar dicho plazo conforme se indica en el numeral 5 “Modificaciones de plazo” de las presentes bases.

La evaluación se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, cada una de las cuales establece una puntuación mínima que habilitará o denegará el paso del postulante a la etapa siguiente, lo cual será publicado oportunamente a través de la página web www.cajbiobio.cl, sección concursos internos.



5. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR

5.1 Etapa N°1: Revisión de Antecedentes y Filtro Curricular

Corresponde al análisis de los antecedentes presentados, y su respectiva tabulación según lo establecido en la pauta de evaluación que corresponda al estamento. En esta etapa, se seleccionará a los/las candidatos/as que cumplan con el **puntaje mínimo de 44%**. El número de candidatos a evaluar puede variar de acuerdo a cada cargo y/o proceso, según el requerimiento específico de cada región. Hay que considerar que se evaluarán elementos como educación, formación y experiencias, relacionadas al perfil del cargo y de acuerdo con los documentos que los/as postulantes adjunten para acreditar cada uno de ellos.

Para los Subfactores señalados en la tabla de evaluación y ponderación que más adelante se indica, debe considerarse los siguientes componentes:

Estudios de Especialización:

Se evaluarán, magister, diplomados y postítulos, para este caso serán considerados como diplomados y postítulos aquellos que tengan 120 horas o más, en las materias u áreas descritas en la tabla, considerándose las tres categorías, no siendo excluyentes entre sí. No serán considerados los estudios incompletos o en curso, ni tampoco aquellos en estado solo de egresados de programas de magíster.

Capacitación y/o cursos de perfeccionamiento:

Se evaluarán aquellos que versen sobre las materias indicadas en el perfil de cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos diez años contados desde la fecha de la convocatoria. Para los casos que se presenten diplomados o postítulos de menos de 120 horas, serán considerados dentro del presente ítem. El certificado que acredite la capacitación deberá indicar si la duración corresponde a horas cronológicas o pedagógicas. Si el certificado no especifica la naturaleza de éstas, se entenderá como horas cronológicas. Para todos los efectos, se utilizará para la asignación de puntaje de este subfactor, las horas cronológicas, por lo que, si las horas están expresadas como pedagógicas, se les aplicará la siguiente conversión:

$$\text{Horas cronológicas} = (\text{N}^\circ \text{ de horas pedagógicas} \times 45) / 60$$

Si el certificado no indica el nombre del capacitado, o el nombre de la capacitación, o las horas de duración, o la fecha de inicio o término, éste no será considerado para la evaluación de este subfactor.

	Subfactor	Criterio	Puntaje	Máximo
Estudios y Cursos de Formación educacional y de capacitación conforme al perfil	Especialidad	Dos o más Magister	20	30
		Magister	15	
		Dos o más Diplomados o postítulos de 120 horas mínimo.	10	
		Diplomado/postítulos de 120 horas mínimo.	8	
		Sin especialización	0	
	Capacitación relacionada con el perfil del cargo	Más de 100 horas	8	8
		Entre 30 a 99 horas	5	
		Entre 0 y 29 horas	0	
	Experiencia laboral	Experiencia Laboral para el cargo	4 años y más	25
Entre 3 y 3 años 11 meses			20	

acreditada para el cargo	Entre 2 años y 2 años 11 meses	15	
	Menos de 2 años	0	
SUMATORIA MÁXIMA PUNTAJE OBTENIDO			63

Nota: Las capacitaciones y perfeccionamiento deberán haberse realizado dentro de los últimos 10 años.

Para obtener el porcentaje de logro se aplicará la siguiente formulación:

<u>Sumatoria Puntaje Obtenido</u>	X 100	=	PONDERACIÓN OBTENIDA
Sumatoria máxima Puntaje Obtenible			

Podrán acceder a la etapa de Evaluación Técnica aquellos postulantes que obtengan un porcentaje de logro **igual o superior al 44%**.

El Comité de Selección se reservará el derecho de recomendar a aquellos postulantes con calificación **inferior a 44%**, teniendo presente los principios de eficiencia y eficacia en la Administración Pública, en el caso de no contar con un número suficiente de candidatos.

La determinación del porcentaje de logro obtenido considera valores continuos de hasta dos decimales.

5.2 Etapa N°2: Prueba de Conocimientos

Aquellos candidatos/as que superen la etapa de evaluación formal y curricular, serán sujetos a una evaluación centrada en aspectos técnicos de mayor interés para el adecuado desempeño del cargo.

La prueba de conocimiento sobre el área de desempeño del cargo mide el conocimiento requerido para desempeñar adecuadamente sus labores y esta será por escrito, consiste en la aplicación de una serie de preguntas, de conocimientos específicos, en donde se medirá al postulante su grado de entendimiento en materias relativas al empleo al cual concursa, esto ya sea mediante selección múltiple, verdadero y falso, términos pareados, definiciones o casos aplicados.

La prueba técnica será proporcionada por el área de Selección y Reclutamiento de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío.

Para obtener el porcentaje de logro se aplicará la siguiente formulación:

<u>Puntaje Obtenido</u>	X 100	=	% de logro
Total de preguntas			

Podrán acceder a la etapa de Evaluación Psicolaboral aquellos postulantes que obtengan un porcentaje de logro **igual o superior al 70%**.

En el caso de resultar un número inferior a 4 candidatos por cada vacante del cargo, el Comité de Selección podrá modificar el porcentaje definido en el inciso anterior, teniendo presente los principios de eficiencia y eficacia en la Administración Pública, rebajando este en un 10%.

La determinación del porcentaje de logro obtenido considera valores continuos de hasta dos decimales.



Los conocimientos técnicos, que serán objeto de medición para los cargos podrán estar contenidos dentro de las siguientes materias:

1.- Materia Civil

- Personas
- Acto Jurídico
- Bienes
- Obligaciones
- Contratos
- Derecho Sucesorio
- Procedimiento civil: ordinario (mayor, menor y mínima cuantía), sumario, ejecutivo, incidental, procedimientos voluntarios y otros especiales.
- Recursos procesales.

2.- Materia de Familia

- Normas de derecho de familia contenidas en el Código Civil y leyes especiales, como, por ejemplo: Ley N° 19.947, sobre Matrimonio Civil, Ley 19.620, sobre adopción, Ley 20.666 sobre violencia intrafamiliar, entre otras.
- Convención internacional sobre los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
- Procedimiento de familia contenidos en la Ley 19.968 y otras leyes especiales.
- Régimen de recursos procesales.
- Tutelas y curatelas.

3.- Materia Infracional

- Ley 19.496, sobre protección al consumidor.
- Ley N° 19.290, sobre tránsito.
- Legislación sobre conflictos vecinales.
- Ley 19.287, sobre procedimiento ante Juzgado de Policía Local.

4.- Procedimiento penal del antiguo sistema procesal penal. Procedimiento ante la Justicia Militar y/o Naval, en su caso.

5.- Reglamentación Interna

- Estatutos de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío.
- Reglamento de Práctica profesional de postulantes al título de abogados.
- Protocolos e instructivos institucionales vigentes.
- Metas institucionales del año correspondiente.
- Ley 18.585 de probidad administrativa.

6.- Derecho administrativo.

- Ley N° 19.880 que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.
- Ley N° 18.575, orgánica constitucional de bases generales de la administración del Estado.

5.3 Etapa N°3: Evaluación Psicolaboral

Consiste en la evaluación para detectar las habilidades y aptitudes del candidato, según el perfil del cargo.



Dicha evaluación se podrá realizar de manera presencial o vía telemática y comprende la aplicación de test o pruebas psicológicas y la realización de una entrevista por competencias, asociada al perfil del cargo.

El día agendado para la evaluación, se esperará al postulante hasta 15 minutos contados desde la hora que fue citado, transcurrido el tiempo mencionado, se considerará que renuncia al proceso.

El profesional del área de la psicología, luego de realizada la entrevista al postulante, lo/la clasificará conforme a alguna de las siguientes opciones:

- a) Postulante plenamente recomendable para el cargo; El cual indica que el candidato/a cumple adecuadamente con los requisitos especificados por el cargo, tanto a nivel de competencias, características de personalidad, experiencia y conocimientos, lo que permitiría lograr un desempeño eficiente, en el puesto de trabajo.
- b) Postulante recomendable con observaciones para el cargo; Lo cual implica que el/la candidato/a presenta algún tipo de limitación en el área de competencias, características de personalidad o conocimientos, lo que podría dificultar su adaptación y desempeño en el cargo. Estas limitaciones corresponden a incapacidades más bien de tipo temporales, y pueden ser superadas con un buen proceso de inducción y entrenamiento, capacitación de habilidades, conocimientos específicos o acompañamiento.
- c) Postulante no recomendable para el cargo; El/la candidato/a presenta limitaciones significativas, ya sea en el área de competencias, características de personalidad o conocimientos, que dificultan en gran medida cumplir un adecuado desempeño, y además estas limitaciones son difíciles de mejorar.

En estos casos, el informe psicolaboral indicará la categoría y fundamentación de cada postulante, resguardando la confidencialidad del mismo con el fin de evitar el mal uso de la información contenida.

Pasarán a la siguiente etapa los candidatos que hayan obtenido el resultado de Postulante plenamente recomendable para el cargo. En caso de presentarse un número inferior a 3 candidatos, el Comité de Selección podrá determinar que los postulantes con resultado recomendable con observaciones para el cargo puedan pasar a la siguiente etapa.

5.4 Etapa N°4: Entrevista de Apreciación Personal

Consiste en una entrevista que podrá ser realizada de manera presencial o vía telemática. En la entrevista se evaluarán conocimientos técnicos aplicados al cargo, considerando una variedad de preguntas que en sus respuestas puedan analizarse como predictores del desempeño. La entrevista es de tipo estructurada y se realizará de forma oral a cada postulante.

Cada uno de los miembros de la comisión realizará un número determinado de preguntas y serán responsables de realizar una evaluación de las respuestas de cada uno de los postulantes, calificando su apreciación general con una nota final que reflejará el desempeño individual según el rango establecido en las bases. Estas calificaciones serán promediadas y dicho promedio será el puntaje final del postulante. Se contará con un puntaje mínimo de aprobación el cual no podrá ser **inferior al 70%** del puntaje total de la entrevista.



Podrá participar de esta instancia en calidad de observador, con derecho a voz, la jefatura actual del postulante.

La ponderación obtenida en la etapa de evaluación de la Entrevista de Apreciación Global se obtendrá de la siguiente formula:

$$\frac{\text{Sumatoria Puntaje Obtenido}}{\text{Sumatoria máxima Puntaje Obtenible (70)}} \times 100 = \text{PONDERACIÓN OBTENIDA}$$

Los temas a evaluar en esta etapa serán:

- Capacidad de toma de decisiones en momentos acotados de tiempo.
- Competencias blandas.
- Capacidad de trabajo bajo presión (ejemplos de situaciones hipotéticas: redistribución de audiencias por ausencia de defensor, requerimientos de usuarios con plazos para presentar demanda que vencen el mismo día de consulta).
- Capacidad de gestionar conflictos al interior de equipos de trabajo (ejemplo: discusiones entre miembros de equipo en que participe).
- Capacidad de trabajo en equipo.

En la entrevista de apreciación personal, podrá participar la jefatura del cargo que se concurra.

En el caso que, revisado el resultado de la entrevista de evaluación global no se cuente con una terna mínima de postulantes idóneos dentro de las mejores ponderaciones para proponer al H. Consejo Directivo o no existan postulantes con calificación igual o superior al 70%, se procederá a entrevistar a las 3 mejores ponderaciones siguientes, en orden de prelación, que hayan aprobado la evaluación psicolaboral. En caso de persistir lo anterior se repetirá procedimiento para contar con candidatos idóneos. En caso de no contar con candidatos idóneos se procederá a entrevistar aquellos candidatos siguientes que hayan obtenido en la evaluación psicolaboral recomendable con observaciones, iniciando con las 5 más altas ponderaciones. En caso de persistir lo anterior, se entrevistará a los siguientes 5 candidatos, hasta asegurar a lo menos un participante, caso contrario atendida las facultades del Director General, el proceso se cerrará y se declarará desierto.

5.5 Informe del Proceso

Como resultado del proceso, la Dirección de Recursos Humanos elaborará un informe final, en base a los antecedentes proporcionados por el Comité de Selección, en donde propondrá al H. Consejo Directivo, los nombres de los postulantes que hubiesen obtenido la clasificación de “postulante idóneo” para ocupar el empleo objeto del presente proceso, en conformidad a los antecedentes proporcionados por el Comité de Selección. En dicho informe se deberá contener en detalle todas las etapas del proceso, y la sumatoria final de los porcentajes obtenidos en cada etapa, con lo cual se confeccionará una nómina final de postulantes. De dicha nómina el H. Consejo Directivo procederá a designar al o los seleccionados/as del concurso/s.

5.6 Resultados del Proceso de Selección Interno

De acuerdo al informe presentado por la Dirección de Recursos Humanos, el H. Consejo Directivo de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío nombrará, dentro de la nómina de los postulantes que hubiesen obtenido la clasificación de “postulante idóneo” a aquel que



ocupará el empleo vacante, teniendo presente las necesidades del servicio de dar cobertura de profesionales en toda la jurisdicción.

El nombramiento realizado por el H. Consejo Directivo se materializará mediante emisión de Acta de Consejo Directivo, la cual se formalizará por Resolución Exenta del Director General la que incorporará de manera íntegra el informe final del proceso el que será publicado en la página web de la CAJ Biobío.

El Director General o, a quien delegue la facultad, notificará a través de los medios de comunicación proporcionados por el postulante seleccionado, quien deberá manifestar su aceptación al empleo.

Si el o la postulante seleccionado no responde o rechaza el ofrecimiento, se podrá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos en el informe respectivo.

El resto de los participantes y quienes no integren la nómina propuesta al H. Consejo Directivo, se entenderán como notificados de los resultados por el solo hecho de la publicación en la página web institucional.

Los postulantes podrán tener acceso al informe final (sin informes psicológicos propios o de terceros) sólo una vez finalizado el proceso de selección.

5.7 Observaciones al proceso

Los postulantes tendrán un **plazo máximo de 2 días hábiles** para realizar observaciones al proceso, contados desde la fecha de publicación de los resultados de cada etapa, el que deberá realizarse mediante correo electrónico dirigido al Director/a de Recursos Humanos (concursos@cajbiobio.cl) indicando el código de las bases sobre las cuales realiza la observación.

El Comité de Selección tendrá **un plazo de 10 días hábiles**, contados desde el término de plazo para formular observaciones por parte del postulante, para dar respuesta a la misma.

Tanto la observación presentada por el postulante como su respuesta serán de carácter público. La contestación se realizará mediante publicación en la página web institucional, sección concursos internos.

5.8 Derecho a declarar desierto el proceso

El Director General se reserva el derecho de declarar desierto, suspender o dejar sin efecto un proceso de selección, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera de estas decisiones se incluirán en el informe de evaluación correspondiente o en la Resolución respectiva.

6. MODIFICACIÓN DE PLAZOS

Los períodos de postulación establecidos en estas Bases son obligatorios para los postulantes y, el incumplimiento de los mismos implicará su exclusión del proceso de selección.

El período de evaluación será de carácter estimativo, el que podrá ser modificado si se diesen las siguientes situaciones:



- a) En la eventualidad de que se reciba un número de postulaciones que implique que el proceso de evaluación se extienda más de lo estimado. Esta recepción de antecedentes deberá ser superior o igual a 10.
- b) Que, conforme a la contingencia interna de la Corporación, sea necesario enfocar todos los recursos y esfuerzos a resolver otro proceso de selección.
- c) Otras que el Comité de Selección establezca durante el proceso de evaluación.

7. COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección estará compuesto por funcionarios de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío y profesionales externo en caso de ser necesarios. La función de este Comité será la de conducir el proceso de selección a fin de recomendar al Honorable Consejo Directivo los postulantes más idóneos para proveer el empleo.

Para el presente proceso de selección, el Comité de Selección estará integrado por quienes ocupen los siguientes empleos, ya sea en calidad de titular, interino, suplente o subrogante:

- Directora Regional o Director de Acceso a la Justicia de la CAJ Biobío, según corresponda.
- Director de Recursos Humanos de la CAJ Biobío.
- Profesional Asesor de la Presidenta H. Consejo Directivo.
- Abogado/a Asesor de la Presidenta H. Consejo Directivo.
- Jefatura directa del cargo a proveer de la CAJ Biobío.

El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurra al menos el 50% de sus integrantes. En el caso que uno de los miembros del Comité excusare de integrarlo por causa debidamente fundada se procederá, en primera instancia, a realizar su reemplazo conforme a la subrogación del empleo o quien éste designe.

Los acuerdos del Comité de Selección se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ello en la pauta de apreciación global.




En el caso que el Comité de Selección, detecte errores u omisiones, **en cualquiera de las etapas** del presente Proceso de Selección Interno, estará facultado para retrotraer el proceso hasta aquella parte en que se detectara dicho error u omisión, de lo cual deberá dejar constancia en acta de sesión respectiva indicando los fundamentos según sea el caso.

Atendidas las características del proceso, el Comité de Selección **se reserva el derecho de requerir el apoyo de otros profesionales especialistas** en alguna materia específica que, en su caso, actuarán como asesores de la misma, lo cual deberá quedar debidamente registrado en el informe respectivo.

8. CONTRATO

8.1. Contrato de Trabajo

Por tener el postulante seleccionado contrato vigente con la CAJ Biobío, se le realizará una modificación a plazo fijo por 3 meses sujeta a evaluación. Conforme a dicha evaluación y a la decisión final del Director General, la modificación de contrato podrá quedar indefinido o bien dar término a éste lo que implicará que deberá retomar sus funciones originales.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
 Luis Nuñez. Director (s) de Acceso a la Justicia de la CAJ Biobío.	 Deyanira Fernández V. Encargada de Capacitación y Selección de la CAJ Biobío.	 Alex de Barbieri L., Director (s) de Recursos Humanos de la CAJ Biobío.

3.-Designase la siguiente comisión evaluadora:

- Director/a Regional o Director de Acceso a la Justicia de la CAJ Biobío, según corresponda.
- Director/a de Recursos Humanos de la CAJ Biobío.
- Profesional Asesor de la Presidenta H. Consejo Directivo.
- Abogado/a Asesor de la Presidenta H. Consejo Directivo.
- Jefatura directa del cargo a proveer de la CAJ Biobío.

4.- Téngase Presente que los cargos concursados cuentan con la aprobación presupuestaria que consta en certificado sin número de fecha 17 de Enero del 2024 de la Directora de Administración y Finanzas (s).

5.- **PUBLÍQUESE** lo dispuesto en la presente resolución en el sitio web www.cajbiobio.cl.



MAURICIO VERGARA CANGAS
DIRECTOR GENERAL (S)
CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGIÓN DEL BIOBÍO

MVC/LNO/ ADL/CRL/jgg

DISTRIBUCIÓN

- Dirección General (s)
- Director de Acceso a la Justicia
- Director de Administración y Finanzas (s)
- Dirección de Recursos Humanos (i)
- Encargado de Sistemas CAJ

