



MAT: AUTORIZA LLAMADO A CONCURSO INTERNO PARA PROVEER LOS CARGOS QUE INDICA, EN EL PROGRAMA MI ABOGADO Y APRUEBA LAS BASES QUE REGIRÁN LA CONVOCATORIA.

RESOLUCION EXENTA N°94/2025

CONCEPCION, 24 de marzo del 2025

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; El Convenio para la Ejecución del Programa de Representación Jurídica de Niños, Niñas y Adolescentes en Sistema de Protección, modalidad residencial del Servicio Nacional de Menores, suscrito entre la Subsecretaría de Justicia y la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, con fecha 27 de diciembre de 2017; el Decreto N° 130 del Ministerio de Justicia de fecha 13 de febrero de 2018, que aprueba el Convenio de Colaboración entre la Subsecretaría de Justicia y la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, para la prestación del servicio denominado "Programa de Representación Jurídica de Niños, Niñas y Adolescentes en Sistema de Protección modalidad residencial del Servicio Nacional de Menores; y, la Modificación de Convenio para la Ejecución del mismo Programa de Representación Jurídica -hoy "Programa Mi Abogado"- suscrita entre la Subsecretaría de Justicia y la Corporación de Asistencia Judicial con fecha 25 de julio de 2018; el Decreto N° 23 del Ministerio de Justicia de fecha 26 de enero del 2024, cuya toma de razón se sancionó el día 12 de febrero del 2024, que aprueba el Convenio de Colaboración entre la Subsecretaría de Justicia y la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, para la prestación del servicio denominado "Programa de Representación Jurídica de Niños, Niñas y Adolescentes en Sistema de Protección modalidad residencial del Servicio Nacional de Menores; Lo dispuesto en la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y la Resolución Exenta N°36 DEL 2024, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre materias afectas a toma de razón;

CONSIDERANDO.

1. Que el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y las Corporaciones de Asistencia Judicial, tienen especial atención en la situación de vulnerabilidad en que se encuentran los niños, niñas y adolescentes ingresados por resolución judicial a una de las modalidades de cuidado alternativo consagradas en la ley y directrices internacionales sobre la materia, por lo que han adoptado medidas concretas orientadas a la realización de los derechos de los niños conforme a los estándares dados por la Convención sobre los Derechos del Niño.
2. Que, en función de lo anterior, se ha implementado el Programa "Mi Abogado", cuyo objetivo general es *Rex 0138 "Contribuir a la restitución de derechos de NNA bajo la protección del Estado, garantizando el acceso a la justicia y a la igualdad en la protección de la ley, a través del asesoramiento, representación y defensa jurídica especializada e interdisciplinaria, en todos aquellos casos en que las características de la vulneración de los derechos y la extensión y/o magnitud del daño causado requiera de la aplicación de un modelo de intervención en triada compuesto por un/a abogado/a, un/a trabajador/a social y un/a psicólogo/a, otorgando un acompañamiento integral de NNA"*.
3. Que, en ese contexto, a fin de ejecutar el referido Programa se deben proveer cargos que generen un equipo de trabajo multidisciplinario y en función de ello, resulta necesario realizar la provisión del cargo, conforme a el perfil que el Convenio establece para la



ejecución del mismo y a la forma convenida anteriormente con el Ministerio.

4. Que, por consiguiente, existiendo la disponibilidad presupuestaria,

RESUELVO:

1. **AUTORÍZASE** el llamado a concurso interno para proveer los siguientes cargos para el Programa Mi Abogado:

| CARGO | CANTIDAD | REGIÓN |
|-----------------|----------|-----------|
| Abogado Curador | 2 | Ñuble |
| | 3 | Los Lagos |
| | 4 | Los Ríos |
| | 2 | Araucanía |
| | 1 | Biobío |

2. **APRUÉBANSE** las bases de selección de antecedentes del llamado a concurso interno para proveer los cargos de Abogado del Programa de Defensa Especializada de niños, niñas y adolescentes en modalidad de cuidados alternativos, Mi Abogado Regiones de Ñuble, Biobío, Araucanía, Los Ríos, y Los Lagos cuyo texto se transcribe a continuación:

**CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGIÓN DEL BIOBIO BASES
PROCESO DE SELECCIÓN DE ANTECEDENTES LLAMADO A CONCURSO INTERNO PARA PROVEER LOS
CARGOS DE ABOGADO CURADOR, PROGRAMA DE REPRESENTACIÓN JURÍDICA DE
NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES MI ABOGADO**

MARZO 2025



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 público, 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. Región 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, Infracional, penal (atención integral a víctimas de delitos violentos) y laboral. 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 Programa de Representación Jurídica Especializada de Niños, Niñas y Adolescentes (En adelante Programa Mi Abogado)

En consideración a las funciones y los objetivos que le corresponden al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y a las Corporaciones de Asistencia Judicial, y la especial situación de vulnerabilidad en que se encuentran los NNA ingresados por resolución judicial a una de las



modalidades de cuidado alternativo consagradas en la ley y directrices internacionales sobre la materia, se han adoptado medidas concretas orientadas a la realización de los derechos de los niños conforme a lo estándares dados por la Convención Sobre los Derechos del Niño, por medio del diseño de un modelo de trabajo multidisciplinario e integral que asegure efectivamente el ejercicio de los derechos por medio de la representación jurídica efectiva; implementándose el Programa “Mi Abogado”.

La CAJ Biobío, en razón de lo antes expresado y con la finalidad de ejecutar dicho programa debe proveer los empleos que más adelante se señalarán y que integrarán el equipo encargado de su ejecución. Por tal razón y en atención a las necesidades del Servicio se llama a concurso público de antecedentes que se regirá por las presentes bases, las cuales se encontrarán insertas en la Página WEB de la CAJ Biobío.

2. CONDICIONES GENERALES

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 Gestión y Desarrollo de Personas 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**

Según las directrices establecidas por la Contraloría General de la República, en concordancia con los principios de objetividad, transparencia y dinamismo en la provisión de cargos, así como las normativas que regulan el funcionamiento de la Corporación de Asistencia Judicial y otros lineamientos del Manual de Obtención de Personal, no se establece un número mínimo de postulantes al inicio ni al final del proceso de selección.

3. CONDICIONES ESPECÍFICAS

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.

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.**

4. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO VACANTE

4.1 Identificación del Empleo

| | |
|---------------------------------------|---|
| Nombre del Empleo | Abogado/a Curador |
| Dependencia | Programa Mi Abogado Región de Ñuble, con dedicación exclusiva. |
| Vacantes | 2 |
| Jornada | 44 horas semanales de lunes a viernes de 8:30 a 17:30 horas, y viernes desde las 08:30 hasta las 16:30 horas. |
| Remuneración bruta mensual aproximado | Funcionarios de planta: \$ 3.013.605.- (tres millones trece mil seiscientos cinco pesos) Funcionarios plazo fijo: \$ 2.712.245.- (dos millones setecientos doce mil doscientos cuarenta y cinco pesos) |
| Inicio de funciones | Mayo/Junio 2025 |

| | |
|---------------------------------------|---|
| Nombre del Empleo | Abogado/a Curador |
| Dependencia | Programa Mi Abogado Región de Los Lagos, con dedicación exclusiva. |
| Vacantes | 3 |
| Jornada | 44 horas semanales de lunes a viernes de 8:30 a 17:30 horas, y viernes desde las 08:30 hasta las 16:30 horas. |
| Remuneración bruta mensual aproximado | Funcionarios de planta: \$ 3.013.605.- (tres millones trece mil seiscientos cinco pesos) Funcionarios plazo fijo: \$ 2.712.245.- (dos millones setecientos doce mil doscientos cuarenta y cinco pesos) |
| Inicio de funciones | Mayo/Junio 2025 |

| | |
|---------------------------------------|---|
| Nombre del Empleo | Abogado/a Curador |
| Dependencia | Programa Mi Abogado Región de Los Ríos, con dedicación exclusiva. |
| Vacantes | 4 |
| Jornada | 44 horas semanales de lunes a viernes de 8:30 a 17:30 horas, y viernes desde las 08:30 hasta las 16:30 horas. |
| Remuneración bruta mensual aproximado | Funcionarios de planta: \$ 3.013.605.- (tres millones trece mil seiscientos cinco pesos) Funcionarios plazo fijo: \$ 2.712.245.- (dos millones setecientos doce mil doscientos cuarenta y cinco pesos) |
| Inicio de funciones | Mayo/Junio 2025 |



| | |
|--|---|
| Nombre del Empleo | Abogado/a Curador |
| Dependencia | Programa Mi Abogado Región de Araucanía, con dedicación exclusiva. |
| Vacantes | 2 |
| Jornada | 44 horas semanales de lunes a viernes de 8:30 a 17:30 horas, y viernes desde las 08:30 hasta las 16:30 horas. |
| Remuneración bruta mensual aproximado | Funcionarios de planta: \$ 3.013.605.- (tres millones trece mil seiscientos cinco pesos) Funcionarios plazo fijo: \$ 2.712.245.- (dos millones setecientos doce mil doscientos cuarenta y cinco pesos) |
| Inicio de funciones | Mayo/Junio 2025 |

| | |
|--|---|
| Nombre del Empleo | Abogado/a Curador |
| Dependencia | Programa Mi Abogado Región del Biobío, con dedicación exclusiva. |
| Vacantes | 1 |
| Jornada | 44 horas semanales de lunes a viernes de 8:30 a 17:30 horas, y viernes desde las 08:30 hasta las 16:30 horas. |
| Remuneración bruta mensual aproximado | Funcionarios de planta: \$ 3.013.605.- (tres millones trece mil seiscientos cinco pesos) Funcionarios plazo fijo: \$ 2.712.245.- (dos millones setecientos doce mil doscientos cuarenta y cinco pesos) |
| Inicio de funciones | Mayo/Junio 2025 |

4.2 Propósito del Empleo

Responsable de la representación jurídica de los casos NNA a cargo y de la tramitación de causas ante tribunales de justicia, especialmente, tribunales de familia, tribunales con competencia en materia penal, tribunales civiles y tribunales superiores de justicia, relacionadas exclusivamente con la ejecución del Programa Mi Abogado. Todo ello **sujeto a la vigencia del convenio de financiamiento directo entre la Subsecretaría de Justicia del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío**

4.3 Perfil del Empleo

Abogado(a) titulado(a), con especialización en Derechos Humanos, derecho penal relativo a infancia derecho procesal penal, derecho de la infancia y adolescencia, derecho de familia o similar ya sea a través de un grado académico o cursos de especialización y/o experiencia laboral comprobable en representación jurídica de NNA. Asimismo, experiencia en litigación ante los tribunales de primera instancia de familia, en procedimientos ordinarios y especiales; ante los tribunales superiores de justicia, con conocimientos en prevención, promoción, protección y restitución de derechos, en amenaza y vulneración de derechos y en delitos cometidos contra los NNA. Con experiencia en trabajo, coordinación y articulación en red interinstitucional e intersectorial. Con habilidades para la resolución



de conflictos e intervenciones en situaciones de crisis, con capacidad de liderazgo, con capacidad de trabajar en equipo y conformar equipos de trabajo de excelencia, comprometido y proactivo. El perfil objetivo de este empleo es representar jurídicamente a niños, niñas y adolescentes en todas aquellas causas judiciales vigentes en las cuales no existe la designación de un curador ad litem, y, por otra parte, hacer frente a todos aquellos futuros procesos en que se requiera su representación ante una instancia jurisdiccional o administrativa, buscando materializar la protección reforzada y especializada de sus derechos que nuestro ordenamiento jurídico establece. La representación jurídica de los NNA se materializa mediante la representación de sus intereses, en causas conocidas por los tribunales de justicia, especialmente, juzgados de familia, juzgados del trabajo, con competencia en materia civil y/o penal, y tribunales superiores de justicia, sin perjuicio de considerar además la presentación y tramitación de procesos ante los órganos administrativos competentes para el reconocimiento y ejercicio de los derechos de sus representados. Para estos efectos, los abogados contratados, en conjunto con los equipos técnicos de la línea, deberán trazar estrategias jurídicas por cada niño, niña o adolescente, cuyo propósito final será obtener la restitución de sus derechos y, si corresponde, gestionar los medios para alcanzar la reparación de las consecuencias de las vulneraciones que pudiesen haberlo afectado, considerando la oferta programática provista por la institucionalidad que forma parte del Sistema de Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y Adolescencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 1, inciso 3° de la Ley N° 21.430.

4.4 Funciones del Empleo

- a) Elaborar la estrategia jurídica por cada NNA que acceda al servicio, en conjunto con la dupla psicosocial.
- b) Asumir la representación jurídica de todos los NNAs que le sean designados en el menor plazo posible.
- c) Asumir la representación jurídica o patrocinio en caso de NNAs con causas penales que cumplen mayoría de edad, y donde PMA es querellante.
- d) Gestionar las acciones procesales pertinentes, en todas las materias en que se vean involucrados los NNA a quienes representa, incorporando para ello en análisis psicosocial cuando corresponda.
- e) Ser responsable de la tramitación completa de las causas en que represente a NNA del Programa.
- f) Asistir a todas las audiencias en que sea citado el abogado del NNA por parte de los tribunales de justicia.
- g) Realizar entrevistas u observaciones a los NNA, familia u otros involucrados que correspondan, debiendo trasladarse de ser necesario, programando para ello las jornadas junto a su equipo directo de trabajo.
- h) Agotar todas las opciones procesales para obtener una resolución judicial favorable a los intereses del NNA que representa jurídicamente, con el propósito de restituir sus derechos vulnerados.
- i) Informar periódicamente, en caso que corresponda, a familiares o adultos significativos del NNA del estado procesal de las causas en que lo representa.
- j) Asesorarse y programar estratégica y técnicamente cada una de las entrevistas a los NNAs o a sus familias, con el propósito de respetar la integridad psíquica y bienestar de cada uno de ellos.
- k) Informar periódicamente al NNA del estado procesal de las causas en que es representado, conforme a su etapa de desarrollo evolutivo, considerando el punto h.
- l) Participar en reuniones de análisis de casos, toda vez que corresponda, priorizando las acciones judiciales pertinentes en su programación de jornada laboral. Durante estas reuniones debe predominar un abordaje según la disciplina del profesional, por tanto, sus intervenciones deben ceñirse al lenguaje y mirada jurídica de cada caso.
- m) Apoyo a profesionales de proyectos complementarios, respecto de la orientación, cuidado y protección de un NNA que deba comparecer en una audiencia y, en general, durante la



- tramitación y gestión de la causa.
- n) Realizar registro oportuno y completo de todas las gestiones realizadas en Sistema Informático interno (SAI) y carpeta física, incorporando los verificadores exigidos.
 - o) Colaborar y dar cumplimiento a los lineamientos establecidos para el logro de los objetivos y estándares de los indicadores claves asociados al Convenio de Colaboración del programa y/o Convenio de Desempeño institucional.
 - p) Velar por el resguardo de la información de cada causa, respecto de sus intervinientes, y acceso a la información confidencial de cada uno de sus NNAs de quienes mantiene la curaduría.
 - q) Otras funciones que sean propias del cargo, y que se ajusten al Convenio vigente.

4.5 Postulación y Admisibilidad

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

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

Podrán postular a los procesos de Concurso Interno, todos los funcionarios/as de la CAJ Biobío cuyos contratos tengan la naturaleza de duración indefinida como abogado de la Corporación o, que hayan prestado servicios a la Corporación en virtud de una contratación a plazo fijo por al menos 12 meses, dentro de los últimos 24 meses previos al presente llamado y, de un mínimo de 2 años de ejercicio laboral como abogado litigante en la Corporación.

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el **24 de marzo del 2025 al 28 de marzo del 2025 a las 23:59 horas. Es requisito para el postulante señalar en el asunto del correo de postulación la/las región/es a la/as que postula. Los antecedentes se deben remitir en un archivo PDF único indicando "Postulación Abogado PMA (Región) (Nombre completo)".**

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.

5 ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR

Etapa I: Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación"

Se compone de los subfactores asociados a:

1. Formación Educacional
2. Estudios de Especialización
3. Capacitación y perfeccionamiento realizado.
4. Experiencia profesional



5. Experiencia específica

Etapas II: Factor “Conocimientos”, que se compone del siguiente subfactor:

- Conocimientos específicos para el cargo.

Etapas III: Factor “Aptitudes específicas para el desempeño de la función”, que se compone del siguiente subfactor:

- Adecuación psicológica para el cargo, de acuerdo al perfil de selección previamente establecido.

Etapas IV: Factor “Apreciación Global del candidato”, que se compone del siguiente subfactor:

- Entrevista de evaluación de aptitudes.

El proceso de Selección 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.

5.1 Requisitos Mínimos y Documentos de postulación

Antecedentes para la postulación:

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 30 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, de maltrato relevante y, de condena por delitos sexuales 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.
- d) Copia de cédula de identidad vigente.

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 no otorgar puntaje.

- a) **Currículum Vitae:** 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. Se considerarán las últimas dos referencias laborales actualizadas.**
- b) **Fotocopia simple de certificados que acrediten:** Magíster, postgrados o postítulos, diplomados cuando corresponda, los cuales deben indicar cantidad de horas y fecha de obtención del grado, si correspondiera. Las constancias no se considerarán válidas.
- c) **Fotocopia simple de los certificados de capacitación realizada durante los últimos 5 años relacionadas 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.
- e) Para acreditar experiencia en litigación: Certificados emitidos por PJUD o, firmados por Tribunales de Justicia. Se excluyen actas de audiencia.

6 PROCESO DE SELECCIÓN

6.1 Etapa N°1: Factor Evaluación Formal y Curricular

Inicialmente se revisarán los documentos de postulación obligatorios, y conjuntamente la admisibilidad del postulante, esto es, si cumple con los requisitos para postular a Concurso Interno. Posteriormente, corresponde el 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 50%**. 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, no siendo excluyentes entre sí.

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 cinco años contados desde la fecha de la convocatoria. El certificado que acredite la capacitación deberá indicar ente educativo, fecha y total de horas de capacitación.

Experiencia laboral:

La experiencia laboral mínima que se exige para el profesional que se incorpore a funciones en el Programa Mi Abogado es de 2 años, lo cual puede ser modificado conforme a la realidad de las regiones. En cuanto a la experiencia específica, los certificados de experiencia profesional serán los únicos verificadores. Para experiencia en litigación se aceptarán certificados del PJUD o, de Tribunales de Justicia, exceptuando cualquier otro tipo de documento. 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, voluntariados o Ad Honorem no serán tabuladas como experiencia laboral

| FACTOR | SUBFACTOR | CRITERIO | PJE | MÁXIMO | MÍNIMO |
|---|---|--|-----|--------|--------|
| Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación (conforme al perfil) | Estudios de Especialización (Acreditados mediante certificado respectivo) relacionado con el empleo en: | Magister en materias señaladas. | 20 | 20 | 45 |
| | | 2 Diplomados o postítulos de especialización en materias señaladas, de más de 120 horas. | 10 | | |
| | | 1 diplomado en materiales señaladas de más de 120 horas. | 5 | | |

| | | | | | |
|---------------------|--|---|----|-----------|-----------|
| | Capacitación y Perfeccionamiento relacionado con el empleo acreditados mediante certificado que señale fecha y horas cronológicas realizadas durante los últimos 5 años en: - Derechos Humanos - Derecho Penal - Derecho de la Niñez y Adolescencia - Derecho de Familia - Administración y/o gestión | Posee más de 50 horas de capacitación. | 20 | 20 | |
| | | Posee entre 25 a 40 horas de capacitación. | 10 | | |
| | | Posee menos de 25 horas de capacitación. | 5 | | |
| Experiencia Laboral | Experiencia en ejercicio de la profesión | Posee 4 años o más de experiencia profesional como Abogado litigante. | 20 | 20 | |
| | | Posee entre 2 a 3 años 11 meses como Abogado litigante. | 10 | | |
| | | Posee de 2 años de experiencia como abogado litigante en la Corporación. | 5 | | |
| | Experiencia Profesional específica en vulneración de derechos de niños, niñas y adolescentes, en litigación ante el sistema judicial y ejercicio de curadurías ad litem en representación de NNA; en trabajo interdisciplinario como parte de equipos multidisciplinarios. (conforme al perfil) | Posee más de 3 años de experiencia de curador. | 20 | 30 | |
| | | Posee entre 2 a 2 años 11 meses años de experiencia profesional de curador. | 10 | | |
| | | Posee el mínimo de 2 años de experiencia profesional como curador. | 5 | | |
| Total | | | | 90 | 45 |

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

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

Podrán acceder a la siguiente etapa aquellos postulantes que obtengan un porcentaje de logro igual o superior al 50%, es decir, haber obtenido un mínimo de 45 puntos en total en la evaluación curricular.

El Comité de Selección se reservará el derecho de recomendar a aquellos postulantes con calificación inferior a 50%, teniendo presente los principios de eficiencia y eficacia en la Administración Pública, en el caso de no contar con un número suficiente de candidatos. Aquellos postulantes que no cuenten con la



experiencia laboral mínima exigida como abogado litigante, esto es, dos años, no podrán continuar en el proceso.

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

6.2 Etapa N°2: Factor "Conocimientos"

Aquellos candidatos/as que superen la etapa anterior, serán sujetos de 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 elaborada por la Unidad Técnica del programa, complementada por el área jurídica de la Corporación y, resguardada para su ejecución por la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío.

Cualquier intento de reproducción o almacenamiento de este instrumento será sancionado con la expulsión del proceso de postulación y las medidas de responsabilidad administrativa correspondientes.

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

$$\frac{\text{Puntaje Total}}{\text{Puntaje Obtenido}} \times 100 = \% \text{ de logro}$$

Podrán acceder a la siguiente etapa 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% por única vez.

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 o submaterias:

- Derecho Internacional de los Derechos Humanos, con énfasis en Convención Sobre los Derechos del Niño
- Soft Law
- Derecho Penal, general y sustantivo, en particular delitos contra la integridad de las familias, la moralidad pública y libertad e indemnidad sexual y, delitos contra las personas.
- Derecho procesal penal
- Derecho de Familia concordante con Derecho de la Niñez y Adolescencia
- Acciones Constitucionales y régimen de recursos procesales.
- Nociones acerca de Sistemas de protección de derechos.
- Enfoques transversales para la prestación del servicio, con énfasis en enfoque de derechos.
- Conceptos básicos psicosociales de maltrato infantil como concepto genérico.
- Conocimiento de la oferta programática para la niñez y adolescencia.
- Nociones acerca de Sistemas de protección de derechos.
- Conocimientos técnicos relacionados a NNA que se encuentran bajo la modalidad de cuidado alternativo.



- Constitución Política de la República. Artículo 5, inciso final, artículo 19 N° 2 y 3. Por su parte, el artículo 19 N°3 de la Constitución Política de la República, establece la garantía constitucional de igual protección ante la Ley en el ejercicio de derechos.
- Ley N°14.908 sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias. Publicada en el Diario oficial de 05 de octubre de 1962
- Ley N°16.618 de Menores. Publicada en el Diario Oficial de 08 de marzo de 1967
- Ley N°19.617 modifica el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal y otros cuerpos legales en materias relativas al delito de violación. Publicada en el Diario Oficial de 12 de julio de 1999.
- Ley N°19.927 modifica el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal y el Código Procesal Penal en materia de delitos de pornografía infantil. Publicada en el Diario Oficial de 14 de enero de 2004.
- Ley N°20.032 que establece el sistema de atención a la niñez y adolescencia a través de la red de colaboradores del SENAME, y su régimen de subvención. Publicada en el Diario Oficial de 25 de julio de 2005.
- Ley N°20.066 sobre hechos constitutivos de violencia intrafamiliar. Publicada en el Diario Oficial de 07 de octubre de 2005
- Ley N°20.084 de Responsabilidad Penal Adolescente, y su Reglamento. Publicada en el Diario Oficial el 07 de diciembre de 2005
- Ley N°20.207 establece que la prescripción en delitos sexuales contra menores, se computará desde el día en que estos alcancen la mayoría de edad. Publicada en Diario Oficial de 31 de agosto de 2007.
- Ley N°20.430 y su Reglamento que establece disposiciones sobre protección de refugiados. Publicada en el Diario Oficial de 15 de abril de 2010
- Ley N°20.480 modifica el Código Penal y la Ley N° 20.066 sobre violencia intrafamiliar, estableciendo el "femicidio", aumentando las penas aplicables a este delito y reforma las normas sobre el particular. Publicada en Diario Oficial de 18 de diciembre de 2010.
- Ley N°20.507 tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas y establece normas para su prevención y más efectiva persecución criminal. Publicada en Diario Oficial de 08 de abril de 2011.
- Ley N°20.526 sanciona el acoso sexual de menores, la pornografía infantil virtual y la posesión de material pornográfico infantil. Publicada en Diario Oficial de 13 de agosto de 2011.
- Ley N°20.594 crea inhabilidades para condenados por delitos sexuales contra menores y establece registro de dichas inhabilidades. Publicada en Diario Oficial de 19 de junio de 2012.
- Ley N°20.620 sobre adopción. Publicada en el Diario Oficial de 05 de agosto de 1999
- Ley N°20.685 agrava penas y restringe beneficios penitenciarios en materia de delitos sexuales contra menores de edad. Publicada en Diario Oficial de 20 de agosto de 2013.
- Ley N°21.013 que tipifica un nuevo delito de maltrato y aumenta la protección de personas en situación especial. Publicada en el Diario Oficial de 06 de junio de 2017
- Ley N°21.030 que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales. Publicada en el Diario Oficial el 23 de septiembre de 2017.
- Ley N°21.057 que regula entrevistas grabadas en video y, otras medidas de resguardo a menores de edad, víctimas de delitos sexuales. Publicada el 20 de junio de 2018.
- Ley N°21.160 que declara imprescriptibles los delitos sexuales cometidos contra menores de edad. Publicada en el diario Oficial el 18 de julio de 2019.
- Ley N°21.430 sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia. Publicada el 15 de marzo de 2022.

Reglamentación Interna

- Estatutos de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío.
- Protocolos e instructivos vigentes.
- Metas e indicadores institucionales del año correspondiente.
- Ley N°18.585, sobre probidad administrativa.



6.3 Etapa N°3: Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la función"

Consiste en la evaluación para detectar las habilidades y aptitudes del candidato, según el perfil del cargo. Dicha evaluación y respectiva modalidad de aplicación será coordinada por el equipo de Reclutamiento y Selección y, comprende la aplicación de test o pruebas psicológicas junto a la realización de una entrevista por competencias, asociada al perfil del cargo.

Podrán ser objeto de medición las siguientes competencias:

- Habilidades de comunicación
- Capacidad de planificación y organización
- Análisis y toma de decisiones
- Capacidad de trabajo en equipo
- Flexibilidad y adaptabilidad
- Tolerancia a la tensión o presión laboral

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.

En el caso de contar con una evaluación previa favorable, el postulante puede convalidar dicha evaluación siempre que ésta sea de un cargo similar, y que su fecha de aplicación no exceda los 6 meses de antigüedad. 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 él/la candidata/a presenta algún grado de limitación en el conocimiento, habilidad y/o competencia específica para el cargo, y que esto pudiera limitar su incorporación, ejercicio, y desempeño en el cargo. Dicha limitación pudiese ser subsanada con una adecuada capacitación institucional, modificación de proceso de inducción y entrenamiento progresivo.
- c) Postulante no recomendable para el cargo El/la candidata/a que presenta algún grado de limitación en el conocimiento, habilidad y/o competencia específica para el cargo, y que esto dificulta en gran medida su capacidad para eventualmente cumplir con el rol, función y perfil del cargo.

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.

El informe psicolaboral quedará en poder de la Corporación de Asistencia Judicial, por tanto, se resguardará el acceso a la información relacionada con terceros y su acceso se encuentra limitado al Director General de la CAJ Biobío.

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.



6.4 Etapa N°4: Factor: Apreciación Global del Candidato

Consiste en una entrevista evaluativa que será realizada de manera presencial. Su objetivo situar al postulante en diferentes escenarios de ejercicio del cargo, en donde pueda aplicar sus conocimientos técnicos, y demostrar sus competencias. Se considerará el adecuado análisis del postulante mediante la aplicación de entrevista estructurada y semi estructurada, realizada de manera oral a cada postulante, por tanto, el procedimiento de evaluación contempla aspectos Transversales y Técnicos específicos.

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.

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

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

En el caso que, realizada la evaluación de la entrevista de evaluación global no se cuente con un mínimo de postulantes idóneos dentro de las mejores ponderaciones para proponer al Director General y, siempre que 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. Para asegurar a lo menos un participante, caso contrario atendida las facultades del Director General, el proceso se cerrará y se declarará desierto.

6.5 Actas Del Comité De Selección

Se levantará un acta cada vez que el Comité de Selección sesione, lo cual será publicado en la página web de la CAJ Biobío, con el propósito de transparentar los motivos que convocaron y las resoluciones emitidas dejando constancia de sus acuerdos, incorporando los factores evaluados, pautas y/o instrumentos aplicados si correspondiera.

6.6 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 Director General, 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 Director General procederá a designar al o los seleccionados/as del concurso/s. En dicho informe se resguardarán los datos personales de los postulantes.

6.7 Resultados del Proceso de Selección

De acuerdo al informe presentado por la Dirección de Recursos Humanos, el Director General 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" u obtengan una ponderación **final superior al 70%** teniendo presente las necesidades del servicio de dar cobertura de profesionales en toda la jurisdicción, lo cual se mediante Resolución Exenta del Director General.

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 él o la postulante seleccionado no responde o rechaza el ofrecimiento dentro de las primeras 48 horas de ser notificado, se podrá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos en el informe respectivo.

Cada una de las Etapas y sus actas respectivas serán publicadas en la página web institucional respetando los plazos establecidos en las bases.

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

Los postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, podrán ejercer los recursos establecidos en la Ley 19.880 sin perjuicio a su derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, en conformidad a la Ley.

6.8 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.

7 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.

8 COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección estará compuesto por directivos de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío y profesionales externos en caso de ser necesario. Su rol principal es representar al jefe superior del servicio, transmitiendo el énfasis, características del cargo y lineamientos estratégicos de la institución durante todo el proceso de selección, garantizando así el entendimiento del perfil del cargo requerido.

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:



- Director/a de Acceso a la Justicia, en el caso de Biobío.
- Director Regional de la CAJ Biobío, en el caso de regiones.
- Director/a de Recursos Humanos de la CAJ Biobío.
- Representante de la Unidad Técnica del Programa Mi Abogado.
- Dirección de Administración y Finanzas CAJ Biobío.
- Dirección de Gestión Estratégica

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 emisión del acta si correspondiera.

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 esta, lo cual deberá quedar debidamente registrado en el informe final respectivo.

9 CONSIDERACIONES FINALES

1. Si, el postulante seleccionado contrato vigente con la CAJ Biobío, se suscribirá 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 se podrá prorrogar por otro período para quedar indefinido o bien, dar término a éste, lo que implicará que deberá retomar sus funciones originales. Si el seleccionado fuera un(a) funcionario(a) con contrato a plazo fijo, corresponderá extender una modificación para prestar servicios por el término de 3 meses. Si el candidato elegido no tuviera contrato vigente, pero lo hubiera tenido en los dos últimos años (totalizando 12 meses), se suscribirá un contrato a plazo fijo por 3 meses.

2. En virtud de dar cumplimiento a la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en alguno de los cargos publicados en este portal, la institución deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario. La declaración jurada es para los efectos de proceder a la retención, no es requisito para ser contratado no estar incorporado al registro.

3. Tener en consideración el Dictamen N°6221/2007 de la Contraloría General de la República, el que dispone que si bien la licencia médica de un funcionario, no le inhabilita a postular a un proceso de selección, cabe concluir que en tales circunstancias la participación física del servidor en un concurso de promoción interna y la eventual asunción inmediata en el cargo correspondiente, aparecen como inconciliables con los propósitos de resguardo de la salud, que exige el reposo médico; esta información se encuentra señalada en el Reglamento Interno Art. 51F.

4. Los/as postulantes son responsables de completar y verificar la información que se presenta. A su vez, deben corroborar 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.

5. Para efectos de las notificaciones establecidas en estas Bases, se utilizará el correo institucional del postulante, o aquel personal en caso que corresponda.

6. Se requiere disponibilidad inmediata respecto de la fecha de inicio de funciones.

7. Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el subfactor y/o factor respectivo, quedando fuera del proceso de selección.

8. 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.

9. La prueba técnica será ejecutada por la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío de manera presencial en la región de asiento del cargo, cuya fecha y oportunidad será debidamente informadas a los postulantes a través de un correo electrónico, que indicará los datos necesarios para su oportuna comparecencia. 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**, como, asimismo, disponer de los medios para efectuar en tiempo y forma la respectiva prueba. Los gastos asociados a esta u otras etapas, serán de cargo del postulante.

10. Durante la evaluación de conocimientos, en caso de que el postulante sea sorprendido revisando bibliografía, revisando medios digitales o consultando respuesta de manera verbal o visual, se podrá desestimar la continuidad del postulante al cargo en el proceso.

11. Aquellos postulantes que tengan consultas durante el proceso, tendrán un plazo de 2 días hábiles para enviar un correo a concursos@cajbiobio.cl dirigido a la Directora de Recursos Humanos, desde la publicación del resultado de cada etapa, cuya respuesta será remitida mediante correo electrónico y publicada en la página web de la CAJ Biobío, respondiendo a sus consultas, las que pueden ser remitidas Comité de Selección conforme al tipo de presentación. Se responderá 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.



10 CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

| ETAPA | FECHAS |
|---|--|
| Publicación-Convocatoria Página web Cajbiobío.cl Concursos Internos Recepción de antecedentes y Postulación concursos@cajbiobio.cl | Desde el 24 de marzo al 28 de marzo del 2025 hasta las 23:59 horas. |
| Evaluación Formal y Curricular | 31 de marzo al 14 de abril del 2025 |
| Evaluación Técnica Citación vía email a postulantes | 21 de abril del 2025. |
| Evaluación Psicolaboral Citación vía email a postulantes | 30 a de abril al 09 de mayo del 2025 |
| Entrevista de Apreciación Global Citación vía email a postulantes | 15 de mayo del 2025 |
| Finalización del Proceso | 20 de mayo del 2025 |
| Notificación a los postulantes Seleccionados Vía email a postulantes y llamado telefónico. | Dentro de los 5 días hábiles administrativos siguientes a la finalización del proceso. |



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



MAURICIO DECAP FERNÁNDEZ

DIRECTOR GENERAL

CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGIÓN DEL BIOBIO

MDF/COK/RNI

DISTRIBUCIÓN

- Dirección General
- Director Jurídico
- Directora de Administración y Finanzas
- Jefe Departamento de Recursos Humanos
- Encargado de Sistemas CAJ