



**AUTORIZA LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO PARA
PROVEER EL CARGO DE DIRECTOR (A) REGIONAL DE AYSÉN
DE LA CORPORACION DE ASISTENCIA JUDICIAL DEL BIOBIO Y
APRUEBA SUS BASES.**

RESOLUCION N°391/2024

CONCEPCION, 21 de junio de 2024

VISTOS: Lo dispuesto en la Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; en la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; DFL N°3 de 2017 Ley Orgánica Constitucional del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; Decreto N° 1.597 de 1980 que establece el Reglamento Orgánico del Ministerio de Justicia; la Ley N° 17.995, que creó la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío; en el DFL N° 994 DE 1981 del Ministerio de Justicia, que aprobó los Estatutos de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío; el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío del año 2015; la Resolución N° 6 del 26 de marzo de 2019 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón de las materias de personal que se indican;

CONSIDERANDO:

1.- Que, los objetivos y misión que le corresponde a la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, que aseguren un adecuado y eficiente desarrollo de sus distintos procesos, es fundamental contar con el personal necesario en sus distintas unidades operativas y de apoyo que componen la Institución.

2.- Que, de acuerdo con el artículo 1 del Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, esta tiene su domicilio en la ciudad de Concepción, sin perjuicio de las distintas oficinas o consultorios que tengan asiento en otras regiones del país, dentro de las cuales se encuentra la región de Aysén.

3.- Que en razón de lo anteriormente expresado, la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, debe proveer el cargo de Director(a) Regional de Aysén, a quien le corresponderá ser responsable de representar a la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío en la región de desempeño del cargo, siendo por ello responsable de la gestión jurídico- administrativa de todas las unidades de la institución en el territorio de la respectiva región, sin perjuicio de la competencia de las direcciones funcionales de la Corporación.

4.- El concurso público iniciado por resolución exenta N°306 de 2024. Terminó recientemente por haberse declarado desierto.

5.- Que, de acuerdo a certificado de disponibilidad presupuestaria de fecha 10 de abril de 2024, emitido por la directora de administración y finanzas (S), hay disponibilidad presupuestaria para realizar la contratación requerida:

RESUELVO:

1.- AUTORIZÁSE el llamado a concurso público para proveer el siguiente cargo:

Nombre del Empleo	DIRECTOR/A REGIONAL DE AYSÉN
N° Vacantes	1

2.- APRUÉBANSE las bases de selección de antecedentes del llamado a concurso público para proveer el cargo de Director/a Regional de Aysén de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío, cuyo texto se transcribe a continuación:

BASES CONCURSO DIRECTOR/A REGIONAL DE AYSÉN

I. ANTECEDENTES GENERALES:

La Corporación de Asistencia Judicial es un Servicio Público, descentralizado y sin fines de lucro, integrante de la Administración del Estado, conforme a lo dispuesto al artículo 2 de la Ley N° 17.995 en concordancia con el artículo 3 del DFL N° 944 de 1981 del Ministerio de Justicia. Tiene por finalidad prestar asistencia jurídica y judicial gratuita a personas en situación de vulnerabilidad, dando así cumplimiento al mandato contenido en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República. En atención a la naturaleza de Servicio Público de la Corporación, sus dependientes son funcionarios públicos y deben sujetarse a los principios rectores de la Administración Pública, contenidos en las normas de orden público, particularmente, la Constitución Política de la República, la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, las normas sobre Probidad Administrativa, sin perjuicio de que el vínculo contractual que surja entre el funcionario y la Institución se regulará por las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, sus normas anexas y complementarias, el Reglamento Interno de la Corporación y las cláusulas contenidas en los respectivos contratos de trabajo y sus anexos.

En directa concordancia con lo señalado en el párrafo precedente, el artículo 19 N° 2 y 3 de la Constitución Política, consagran la igualdad ante la Ley y la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, respectivamente, haciendo mención expresa al derecho que toda persona tiene a defensa jurídica en la forma que la Ley señale, sin que ninguna autoridad o individuo pueda impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida. En consecuencia, la Ley deberá arbitrar los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por sí mismo. A su vez, señalará los casos y establecerá la forma en que las personas naturales víctimas de delitos dispondrán asesoría y defensa jurídica gratuitas, a efecto de ejercer la acción penal reconocida por la Constitución y las leyes.

II. ANTECEDENTES PARTICULARES DEL CONCURSO

En consideración de los Objetivos y Misión que le corresponde a la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, que aseguren un adecuado y eficiente desarrollo de sus distintos procesos, es fundamental contar con el personal necesario en sus distintas unidades operativas y de apoyo que componen la institución.

La Corporación de Asistencia Judicial, debido a lo anteriormente expresado debe proveer el cargo que más adelante se señalará. Por tal razón y en atención a las necesidades del servicio se llama a concurso público que se regirá por las presentes bases, las cuales se encontrarán publicadas en portal de empleos públicos y en la Página WEB de la Corporación de Asistencia Judicial, o www.asistenciacajbiobio.cl, banner "Concursos Públicos".

CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

ETAPA	PLAZO
<u>Entrega de antecedentes</u>	07 días corridos desde el día siguiente a la publicación de las bases del concurso. ¹
ETAPA 1: <u>Evaluación formal de antecedentes.</u>	05 días hábiles desde que finalice el plazo para la entrega de los antecedentes.
ETAPA 2: <u>Evaluación curricular</u>	05 días hábiles desde que finalice la evaluación formal de antecedentes.
ETAPA 3: <u>Evaluación Psicolaboral</u>	07 días hábiles desde que finalice la evaluación curricular.
ETAPA 4: <u>Entrevista de Apreciación Global</u>	05 días hábiles desde la entrega de resultados del informe Psicolaboral.
ETAPA 5: <u>Entrevista con Honorable Consejo Directivo</u>	Día y hora señalado al efecto al medio de comunicación consignado por el/la interesado/a.

III. CONDICIONES GENERALES DEL PROCESO

La Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, llama a un concurso público para la obtención del Cargo: **DIRECTOR/A REGIONAL DE AYSÉN.**

1. Requisitos Generales:

Podrá participar en el presente concurso público toda persona que cumpla con los siguientes requisitos:

- a. Estar en posesión de título profesional de Abogado
- b. Tener una experiencia laboral en el ejercicio de su profesión mínima de 8 años, contado desde la fecha de titulación y hasta la fecha de cierre de las postulaciones.
- c. Tener una experiencia laboral en cargos directivos y/o de jefaturas mínima de un año, contado desde la fecha de titulación y hasta la fecha de cierre de postulaciones.
- d. No haber cesado en un empleo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, o por haber incurrido en alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.
- e. No estar inhabilitado/a para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- f. No encontrarse sujeto/a a alguna de las inhabilidades e incompatibilidades para el ingreso a la Administración Pública. (Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado Ley N°18.575).
- g. Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.

¹ "Cuando el último día del plazo sea inhábil, éste se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente" (artículo 25 inciso final Ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del estado)

- h. Declaración jurada simple de contar con salud compatible para el desempeño del cargo.
- i. En el caso de los/las Postulantes que son funcionarios de la CAJBIOBIO, acompañar declaración jurada que indique que no han sido sancionados/as a consecuencia de una Investigación Sumaria, ni registren anotaciones de incidentes negativos en su hoja de vida en el último periodo de evaluación interna.

Sin perjuicio de las disposiciones anteriores, los/las postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades contenidas en los artículos 54, 55 bis y 56 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, Ley N° 18.575, tales son:

- a. Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con la CAJ BIOBIO.
- b. Tener litigios pendientes con la CAJ BIOBIO, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- c. Ser director/a, administrador/a, representante o socio/a titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contrato o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con la CAJ BIOBIO.
- d. Ser cónyuge, hijo/a, adoptado/a o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios/as directivos del Servicio hasta el nivel de jefe de Departamento inclusive o su equivalente.
- e. Encontrarse condenado (a) por crimen o simple delito.
- f. Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios establecidos para el ejercicio de las labores del cargo que se intenta proveer, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente con un máximo de 12 horas semanales. En consideración a lo señalado, el cargo a proveer requiere dedicación exclusiva.
- g. Ejercer actividades particulares que se refieran a materias específicas o casos concretos que deban ser analizados, informados o resueltos por el cargo que se intenta proveer o por la Corporación.
- h. Representar a terceros en acciones civiles deducidas en contra de organismos de la Administración del Estado, salvo que se actúe en favor de su cónyuge, hijo/a, adoptado/a o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive o que medie disposición especial de ley que regule dicha representación.
- i. No podrá desempeñar las funciones de Subsecretario, jefe superior de servicio ni directivo superior de un órgano u organismo de la Administración del Estado, hasta el grado de jefe de división o su equivalente, el que tuviere dependencia de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales, a menos que justifique su consumo por un tratamiento médico. Para asumir alguno de esos cargos, el interesado deberá prestar una declaración jurada que acredite que no se encuentra afecto a esta causal de inhabilidad.

Cargo a Proveer:

Nombre del Empleo	DIRECTOR/A REGIONAL DE AYSÉN
N° Vacantes	1
Dependencia	Director General de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío.
Jornada	El Cargo se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo, por tanto, NO procede la limitación del inciso primero del artículo 22 del código del trabajo, ni otra.

Renta Mensualizada

	Sueldo base	Bono de modernización fijo (10,11%)	Bono modernización variable (8,14%)	Bono especial de desempeño fijo (5%)	Bono especial de desempeño variable (7,29%)	Asignación por zona	Renta mensualizada
Funcionario CAJ	\$4.201.714.-	\$424.793.-	\$342.020.-	\$211.162.-	\$307.875.-	\$144.378.-	\$5.631.942.-
No funcionario	\$3.781.543.-	\$382.314.-	-	\$176.964.-	-	\$144.378.-	\$4.485.199.-

IV. REQUISITOS EXIGIBLES PARA LA POSTULACIÓN

1. Formalización de la postulación:

Los/las postulantes que cumplan los requisitos generales descritos previamente, podrán participar en el presente concurso público formalizando su postulación, para lo cual deberán completar y presentar, los antecedentes respectivos, adjuntando la siguiente documentación:

- a) Ficha Única de Postulación firmada. (Anexo N°1)
- b) Declaración Jurada Simple de no estar afecto/a a inhabilidades e incompatibilidades de los arts. 54, 55 bis y 56 de la Ley N° 18.575, con firma de él/la oponente. (según formato adjunto en Anexo N°2).
- c) Currículum vitae, según formato adjunto (Anexo N°3)
- d) Certificado de Título Profesional de Abogado/a emitido por la Oficina Judicial Virtual.
- e) Fotocopia de cédula de identidad vigente, por ambos lados.
- f) Certificado de Antecedentes para Fines Particulares, con una antigüedad no mayor 60 días hábiles contados hacia atrás, desde la fecha de cierre de postulaciones.
- g) Copia de certificados o documentos que acrediten experiencia profesional en cargos de directivos y/o de jefatura, según lo requerido en el punto III. Requisitos Generales, número 1, letra c, de las presentes bases.
- h) Certificado de no encontrarse inscrito/a 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 contados hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones.
- i) Certificado de haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente, para lo cual el postulante deberá presentar el certificado emitido por el Cantón de reclutamiento correspondiente, que dé cuenta de su situación militar al día, de una antigüedad no mayor a 30 días hábiles contada hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones.
- j) Copia autorizada ante notario o con firma electrónica avanzada de la institución que lo emite, de los certificados o documentos que acrediten magister y/o diplomados y/o postítulos. Sólo se considerarán los diplomados y/o postítulos de 120 horas o más.
- k) Copia simple de los certificados que acrediten cursos o capacitaciones realizadas en los últimos 10 años, las que deberán indicar nombre de la capacitación o curso, nombre del organismo capacitador, fecha y horas cronológicas.

- l) Copia de certificados o documentos que acrediten experiencia profesional en el sector público o privado.
- m) Declaración jurada de salud compatible con el cargo (Anexo N°4).
- n) Declaración jurada de no encontrarse sancionado/a consecuencia de una investigación sumaria (para funcionarios de la CAJBIOBIO).
- o) Los/las postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación para adoptar las medidas pertinentes de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los que se presenten en este proceso.

Las declaraciones juradas simples requeridas no podrán tener una antigüedad superior a 30 días hábiles contados hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones.

Tratándose de cualquier tipo de documento otorgado en el extranjero, sólo se tendrán por acompañados aquellos que hubieren sido legalizados ante el Ministerio de Relaciones Exteriores y/o apostillados ante la autoridad competente, según corresponda; y adicionalmente, que contenga adjunta su traducción al idioma castellano efectuada por intérprete oficial, en caso de que el instrumento se encuentre extendido en idioma extranjero.

2. Funciones, competencias, habilidades, obligaciones y aptitudes vinculadas al desempeño del cargo:

TABLA "PERFIL DE CARGO"

I.- Datos generales del cargo:	
Cargo	DIRECTOR/A REGIONAL DE AYSÉN
Reporta a	DIRECTOR GENERAL
Supervisa a	Jefes unidades operativas de la región correspondiente, personal Administrativo y técnico a su cargo.
Lugar de desempeño	Dirección Regional de Aysén
Jornada laboral	El Cargo se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo, por tanto, NO procede la limitación del inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, ni otra.
II.- Requisitos	
Educación	Título profesional de Abogado.
Capacitación	<p>Deseables conocimientos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión pública, y/o en ámbito directivo. • Conocimientos jurídicos en materia de Derecho Público, especialmente en Transparencia (Ley N° 20285 sobre acceso de información Pública), en contratación pública (Ley N°- 19.886), presupuesto público, jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República Y estatuto laboral de los funcionarios públicos regidos por el Código del Trabajo; y/o • Conocimiento jurídico específico y/o experiencia en las materias de competencias de la Corporación, tales como familia, civil, laboral y penal; y/o • Conocimiento y/o experiencia en mediación,

	<p>negociación y/o arbitraje, y/o</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y/o experiencia en Gestión, Presupuesto y Procesos. <p>La capacitación o formación educacional mínima requerida se encuentra en la tabla de evaluación curricular.</p>
--	---

Experiencia	<p>Antigüedad profesional como abogado, mínima de 8 años desde la fecha de titulación hasta la fecha de cierre de las postulaciones.</p> <p>Obligatorio que los/as postulantes cuenten con experiencia en cargos directivos/jefaturas mínimas de 1 año, entendiéndose por tales, por ejemplo, direcciones regionales, direcciones de área, jefaturas de departamento, jefaturas de división, jefaturas de unidad, entre otras.</p>
-------------	--

Misión del cargo	<p>Esta posición es la responsable de representar a la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío en la región respectiva de desempeño del cargo, siendo por ello responsable de la gestión jurídico-administrativa de todas las unidades de la institución en el territorio de la respectiva región, sin perjuicio de la competencia de las direcciones funcionales de la corporación.</p>
------------------	---

III. Funciones del cargo	
Planificar, organizar y supervisar el quehacer de los consultorios correspondiente a la Región con el objetivo de asegurar la calidad y oportunidad del servicio.	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir y supervisar el funcionamiento de los consultorios, garantizando que se ajusten a los alineamientos técnicos de la Dirección Jurídica. • Identificar áreas de mejora, establecimiento y monitoreando la implementación de planes de mejora.

Representar a la corporación y efectuar una gestión de red estratégica dentro de la Región	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar la celebración de convenios que permitan contar con mayores recursos para la institución. • Establecer alianza con otras instituciones públicas o privadas de la región, con foco en el acceso a la justicia. • Participar en los Gabinetes regionales de justicia. • Presidir el comité de coordinación ejecutiva de la región.
--	---

Asegurar la adecuada gestión administrativa y de RRHH.	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar la gestión administrativa y contable de la Dirección Regional, de manera de que se ajusten a los lineamientos financieros y de administración definidos por la institución. • Monitorear el cumplimiento de obligaciones administrativas. • Proponer personal idóneo para desempeñar funciones dentro de la dirección regional, preparar antecedentes para llamados a concursos y coordinar procesos de reclutamiento y selección, en coherencia con los procedimientos y lineamientos establecidos por RRHH. • Gestionar las prácticas de acuerdo con los lineamientos establecidos por la institución: distribución, revisión preliminar de faltas al reglamento, propuestas de sanciones, evaluar e informar el desempeño de los postulantes. • Canalizar requerimientos del personal que requieren de resolución a nivel superior.
--	---

Rendir cuenta a la Dirección General respecto a la gestión y resultados regionales.	<ul style="list-style-type: none"> Definir un plan de trabajo anual de la Dirección Regional, remitiéndolo oportunamente a la Dirección General. Brindar reportes de gestión de la labor de la Dirección Regional, para el adecuado control estadístico. Evacuar informes técnicos respecto a la realidad regional en materia de acceso a la justicia, entre otros.
Contribuir al desarrollo estratégico de la institución.	<ul style="list-style-type: none"> Alinear el funcionamiento de las unidades correspondientes a la región, con los lineamientos estratégicos establecidos por la Dirección General. Representar las necesidades particulares de la región, aportando información relevante para la toma de decisiones a nivel de la Dirección General. Participar en los comités de coordinación estratégica de la institución.

IV. Desafíos del cargo.	
Eje estratégico 1: Acceso a la Justicia	<ul style="list-style-type: none"> Facilitar el acceso a la justicia de las personas, innovando el servicio y la acción de la corporación.
Eje estratégico 2: Calidad	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar calidad técnica profesional como satisfacción en la experiencia usuario.
Eje estratégico 3: Fortalecimiento institucional	<ul style="list-style-type: none"> Lograr la excelencia operacional, mediante un modelo de gestión con foco en la modernización.
V. Valores y Principios para el ejercicio de la Dirección Pública	
Probidad y ética en la gestión pública	Privilegia el interés general sobre el particular, demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan gestionar riesgos y observar el cumplimiento normativo en el ejercicio de su cargo y quehacer de la institución, facilitando además el acceso ciudadano a la información institucional.
Vocación de servicio público	Entiende el acceso a la justicia como un derecho fundamental, y reconoce al Estado un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad. Demostrando interés y compromiso por asegurar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.
Conciencia de impacto público	Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y desarrollo del país.
VI. Competencias del cargo	
Analiza y mejora su desempeño.	Analiza su propio desempeño y busca su mejora de manera proactiva, autónoma y constante. En la interacción con otros, promueve sistemáticamente la generación de espacios de retroalimentación del desempeño grupal, así como el establecimiento de planes de mejora personal, en pos del logro de los objetivos, desafíos y metas de la Corporación.

Reconoce sus recursos y contexto.	Reconoce recursos personales y de los otros y del contexto, además de las relaciones causales entre recursos y desempeño. Logra evaluar el grado de ajuste entre dichos recursos y las demandas de la tarea. Ante esto, es capaz de establecer una estrategia para equilibrar las demandas con los recursos del colectivo y estimular el foco en lo positivo para movilizar las acciones.
Muestra iniciativa y proactividad.	Manifiesta iniciativa y proactividad en el plano personal, tomando decisiones desde una posición de autonomía y sin presiones externas. A nivel grupal logra movilizar a otros, mediante la sugerencia de nuevas ideas y propuesta de distintos puntos de vista y/o soluciones. Capacidad de promover instancias de reflexión estratégica tanto con sus pares, como también, de la planificación en coordinación con la Dirección General.
Promueve climas de convivencia.	Promueve climas de convivencia en contextos de colaboración entre distintos grupos y áreas (con distintos objetivos e intereses). Respeta y fomenta la expresión de los distintos grupos facilitando la convergencia hacia objetivos comunes. Pone al descubierto los conflictos intergrupales y alienta o facilita una resolución beneficiosa de éstos (debe comprometer acciones para resolverlo, no para esconderlo o evitarlo).
Muestra visión estratégica	Identifica actores y niveles relevantes, pudiendo comprender la complejidad de los fenómenos al incluir las distintas aristas y relaciones entre ellos. Los comentarios y análisis realizados dan cuenta de una comprensión del tema o fenómeno abarcando multiniveles. Se identifican claramente las distintas aristas, actores, repercusiones de corto, mediano y largo plazo. Lo anterior siempre en pos del objetivo planteado.
Realiza análisis técnicos.	Hace análisis o planes complejos. Sistemáticamente descompone un problema o proceso complejo en partes componentes. Usa varias técnicas para dividir los problemas complejos y poder llegar a una solución, o hace largas cadenas de conexiones causales. Realiza análisis integrando y aplicando conocimientos técnicos, teóricos y experiencia previa. Simplifica la complejidad, reorganiza ideas, temas y observaciones en un solo concepto o presentación clara. Identifica un tema clave en una situación compleja.
Plantea soluciones y propuestas aplicables.	Muestra las conductas descritas en el nivel anterior y, a partir de allí, su propuesta implica la administración de los recursos del equipo, facilitando que todos pongan sus esfuerzos en aquellas tareas o actividades donde tengan mayor destreza o dominio, de manera de alcanzar los objetivos con efectividad.
Evalúa resultados.	Realiza un explícito y proactivo análisis retrospectivo de una situación, sus distintas aristas, propuestas y soluciones. Contrasta los resultados con altos estándares de calidad, pudiendo desarrollar sus propios sistemas de monitoreo. Utiliza múltiples fuentes de información para monitorear los datos, descubrir información faltante y acceder a ella. Todo ello con el objetivo de culminar una tarea o, de lo contrario, diseñar e implementar mejoras hasta su consecución.

Muestra liderazgo externo y articulación de redes.	Establece y promueve alianzas estratégicas con las máximas autoridades de las instituciones relacionadas, optimizando la gestión de la Corporación a nivel regional. Define lineamientos comunicacionales que destaquen el rol de los objetivos de la institución.
Desempeño bajo presión.	Mantiene el propio control frente a situaciones de crisis. Es capaz de tomar decisiones adecuadas bajo situaciones de alta presión, se adapta exitosamente a escenarios cambiantes. Tranquiliza a terceros (o ayuda a que actúen con tranquilidad) en situaciones altamente estresantes, sean estos miembros de su equipo o usuarios

V. DE LOS ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN

Los/las postulantes deberán enviar la Ficha Única de Postulación (Anexo N°1) que se acompaña al presente documento adjuntando los antecedentes solicitados, manteniendo el orden que se indica en el mismo. La Ficha Única de Postulación deberá dejar clara constancia de los siguientes antecedentes:

- El número de antecedentes que se acompañan.
- La dirección, teléfono y correo electrónico, al cual se comunicarán los resultados.
- El cargo al que postula.
- Los/las postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación para adoptar las medidas pertinentes de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los que se presenten en este proceso.

VI. PLAZO MÁXIMO Y ENTREGA DE LOS ANTECEDENTES

A contar del día siguiente a la publicación de las bases del concurso y durante siete días corridos, las bases y los respectivos Anexos (N°1, N°2, N°3 y N°4) de postulación estarán disponibles en la página WEB de la Corporación de Asistencia Judicial, www.cajbiobio.cl, en la sección concursos públicos. Asimismo, se publicará el presente proceso de selección en el portal de empleos públicos, www.empleospublicos.cl.

El solo hecho de ingresar su postulación a través de www.empleospublicos.cl implicará la aceptación íntegra de las bases del presente proceso de selección y el sometimiento a éstas.

VII. DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

La evaluación de los/las postulantes consta de cinco etapas:

ETAPA 1: Evaluación formal de antecedentes. Se verificará la presentación en tiempo y forma de los antecedentes requeridos para la postulación.

ETAPA 2: Evaluación curricular, donde se medirán los factores de conocimientos y experiencia deseable.

ETAPA 3: Evaluación Psicolaboral

ETAPA 4: Entrevista de Apreciación Global, para lo cual el comité de selección realizará una entrevista personal a cada postulante que hubiera aprobado las etapas anteriores.

ETAPA 5: Entrevista con el Honorable Consejo Directivo

¹ "Cuando el último día del plazo sea inhábil, éste se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente" (artículo 25 inciso final Ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del estado)

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

Los resultados de cada etapa serán publicados en la página web de la Corporación de Asistencia Judicial para conocimiento de los/as candidatos/as.

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

a) ETAPA N°1: Evaluación formal de antecedentes

Cerrado el proceso de postulación, se verificará el cumplimiento del postulante respecto de la entrega en tiempo y forma de antecedentes obligatorios señalados en la cláusula IV, numeral 1 de las presentes bases. De verificar que no se ha cumplido con la formalidad exigida o no se adjunten la totalidad de los documentos requeridos, el Comité de Selección procederá a descartar la postulación respectiva. Si bien esta etapa no arrojará puntaje alguno sobre la calificación final, permitirá a él/la postulante que cumpla a cabalidad con lo solicitado acceder a la siguiente etapa.

b) ETAPA N°2: Evaluación curricular

Mediante la pauta indicada a continuación, se realizará la revisión curricular de los antecedentes que sean presentados por los/las postulantes en conformidad a los documentos solicitados en la cláusula IV, numeral 1 de las presentes bases, y que hayan pasado satisfactoriamente la evaluación formal de antecedentes. Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima **no podrán pasar a la siguiente etapa**.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Estudios y Cursos de Formación Educacional conforme al perfil del cargo.	Magister.	Posee 1 o más en materias señaladas conforme al perfil del cargo.	8	18	10
	Diplomados o Postítulo.	Posee 1 o más en materias señaladas conforme al perfil del cargo, de 120 horas o más.	6		
	Sin especialización	Sin especialización	0		
Capacitación conforme al perfil en materias señaladas en el requisito capacitación del perfil de cargo	Capacitación y Perfeccionamiento acreditados mediante certificado que señale fecha y horas cronológicas realizadas	Posee más de 100 horas de capacitación durante los últimos 5 años.	4		
		Posee entre 50 y 99 horas de capacitación durante los últimos 5 años.	3		
		Posee menos de 49 horas de capacitación durante los últimos	2		

		5 años.			
Experiencia laboral.	Experiencia profesional en cargos directivos.	Posee 5 o más años de experiencia.	12	12	
		Posee entre 3 y 4 años y 11 meses de experiencia.	10		
		Posee entre 1 y 2 años y 11 meses de experiencia.	8		
Sumatoria Total				30	10

c) ETAPA N°3: Evaluación Psicolaboral

En esta etapa se evaluará el factor aptitud específica para el desempeño de la función, mediante adecuación psicológica al empleo de acuerdo al perfil establecido. El método para evaluar esta etapa será a través de procedimientos prácticos (entrevistas y test psicológicos) que permitan medir objetivamente las aptitudes y competencias específicas requeridas para el desempeño del empleo.

Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima **no podrán pasar a la siguiente etapa.**

Serán objeto de medición las siguientes Competencias:

Competencias del cargo:	
Analiza y mejora su desempeño.	Analiza su propio desempeño y busca su mejora de manera proactiva, autónoma y constante. En la interacción con otros, promueve sistemáticamente la generación de espacios de retroalimentación del desempeño grupal, así como el establecimiento de planes de mejora personal, en pos del logro de los objetivos, desafíos y metas de la corporación.
Reconoce sus recursos y contexto.	Reconoce sus recursos personales y de los otros y del contexto, además de las relaciones causales entre recursos y desempeño. Logra evaluar el grado de ajuste entre dichos recursos y las demandas de la tarea. Ante esto, es capaz de establecer una estrategia para equilibrar las demandas con los recursos del colectivo y estimular el foco en lo positivo para movilizar las acciones.
Muestra iniciativa y proactividad.	Manifiesta iniciativa y proactividad en el plano personal, tomando decisiones desde una posición de autonomía y sin presiones externas. A nivel grupal logra movilizar a otros, mediante la sugerencia de nuevas ideas y propuesta de distintos puntos de vista y/o soluciones. Capacidad de promover instancias de reflexión estratégica tanto con sus pares, como también, de la planificación en coordinación con la Dirección General.

Promueve climas de convivencia.	Promueve climas de convivencia en contextos de colaboración entre distintos grupos y áreas (con distintos objetivos e intereses). Respeta y fomenta la expresión de los distintos grupos facilitando la convergencia hacia objetivos comunes. Pone al descubierto los conflictos intergrupales y alienta o facilita una resolución beneficiosa de éstos (debe comprometer acciones para resolverlo, no para esconderlo o evitarlo).
Muestra visión estratégica.	Identifica actores y niveles relevantes, pudiendo comprender la complejidad de los fenómenos al incluir las distintas aristas y relaciones entre ellos. Los comentarios y análisis realizados dan cuenta de una comprensión del tema o fenómeno abarcando multiniveles. Se identifican claramente las distintas aristas, actores, repercusiones de corto, mediano y largo plazo. Lo anterior siempre en pos del objetivo planteado.
Realiza análisis técnicos.	a una solución, o hace largas cadenas de conexiones causales. Realiza análisis integrando y aplicando conocimientos técnicos, teóricos y experiencia previa. Simplifica la complejidad, reorganiza ideas, temas y observaciones en un solo concepto o presentación clara. Identifica un tema clave en una situación compleja.
Plantea soluciones y propuestas aplicables.	Muestra las conductas descritas en el nivel anterior y, a partir de allí, su propuesta implica la administración de los recursos del equipo, facilitando que todos pongan sus esfuerzos en aquellas tareas o actividades donde tengan mayor destreza o dominio, de manera de alcanzar los objetivos con efectividad.
Evalúa resultados	Realiza un explícito y proactivo análisis retrospectivo de una situación, sus distintas aristas, propuestas y soluciones. Contrasta los resultados con altos estándares de calidad, pudiendo desarrollar sus propios sistemas de monitoreo. Utiliza múltiples fuentes de información para monitorear los datos, descubrir información faltante y acceder a ella. Todo ello con el objetivo de culminar una tarea o, de lo contrario, diseñar e implementar mejoras hasta su consecución.
Muestra liderazgo externo y articulación de redes.	Establece y promueve alianzas estratégicas con las máximas autoridades de las instituciones relacionadas, optimizando la gestión de la Corporación a nivel regional. Define lineamientos comunicacionales que destaquen el rol de los objetivos de la institución.
Desempeño bajo presión.	Mantiene el propio control frente a situaciones de crisis. Es capaz de tomar decisiones adecuadas bajo situaciones de alta presión, se adapta exitosamente a escenarios cambiantes. Tranquiliza a terceros (o ayuda a que actúen con tranquilidad) en situaciones altamente estresantes, sean estos miembros de su equipo o usuarios.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	MÁXIMO	MINIMO
Competencias específicas para el desempeño de la función.	Adecuación Psicológica para el empleo	Se ajusta al perfil del empleo	30	30	15
		Se ajusta con observaciones al perfil del empleo	15		

d) ETAPA N°4: Entrevista de Apreciación Global

Esta etapa consiste en la entrevista personal efectuada a los/las postulantes por el Comité de Selección que hayan superado exitosamente las etapas anteriores, cuyo objetivo es poder determinar si el/la postulante cumple o no con las exigencias para ejercer adecuadamente el empleo conforme a los resultados de las etapas previas. Los/las postulantes que no alcancen la puntuación mínima **no podrán ser recomendados para el nombramiento respectivo.**

La apreciación global se aplicará a los/las postulantes sobre una pauta predefinida donde se evalúan factores relacionados con la Motivación, Trabajo en equipo, Probidad y Compromiso.

El Comité de Selección evaluará los criterios de observación con nota de 1 a 7, que luego se dividirán por el número de integrantes del comité obteniendo una nota por cada uno de estos. A continuación, se sumarán todas las notas de los criterios de observación y se dividirá por el número de criterios, dando una nota final y de acuerdo a ésta, se obtendrá el puntaje final.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Apreciación Global	Entrevista Personal	Muy Adecuado Promedio entre 7.0 a 6.0	30	30	10
		Adecuado Promedio entre 5.9 a 5.0	20		
		Adecuado con Observaciones Promedio entre 4.9 a 4.0	10		

Informe del Proceso de evaluación:

Como resultado del proceso, el Comité de Selección elaborará un Informe Final, en base a los antecedentes obtenidos en cada una de las etapas descritas anteriormente, en donde propondrá al H. Consejo Directivo, los nombres de los/las postulantes que hubiesen obtenido la calificación de "postulante idóneo" para ocupar el empleo objeto del presente proceso.

En el Informe Final se deberá contener en detalle todas las etapas del proceso, incluyendo en cada caso la nómina de todos los postulantes y las razones por las cuales no fueron accediendo a las etapas establecidas en las bases del proceso concursal. Con aquello/as postulantes que cumplan exitosamente cada una de las etapas del proceso, se confeccionará una nómina, ordenada en forma decreciente y encabezada por aquellas personas cuya calificación ha sido la más alta.

e) ETAPA N°5: Entrevista con Honorable Consejo Directivo

De la nómina anterior, el Consejo Directivo procederá a entrevistar a los/as postulantes que hubieren obtenido los puntajes finales más altos, con un máximo de 5 postulantes.

Esta etapa no tiene puntuación

VIII. RESULTADOS DEL CONCURSO PÚBLICO

De acuerdo a las etapas anteriormente señaladas, el H. Consejo Directivo de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, nombrará, dentro de la nómina los postulantes que hubiesen obtenido la clasificación de "postulante idóneo" ² a aquel que ocupará el empleo vacante, teniendo presente las necesidades del servicio de dar cobertura de profesionales en toda la jurisdicción.

El nombramiento de la persona seleccionada para el cargo se materializará a través del correspondiente acto administrativo.

El Presidente del Honorable Consejo Directivo o a quien éste delegue la facultad, **notificará por correo electrónico proporcionado en Anexo N° 1 a él/la postulante seleccionado/a**, quien deberá manifestar su aceptación al empleo dentro del plazo de 2 días hábiles a través de ese mismo medio. Si el/la postulante seleccionado/a no responde en dicho plazo o rechaza el ofrecimiento, se podrá nombrar por el Consejo Directivo, a alguno de los otros/as postulantes, propuestos en el informe respectivo.

El resto de los/las 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 del acto administrativo que designe al Director/a Regional en la página web institucional.

Los/las postulantes podrán tener acceso al informe del proceso sólo una vez finalizado el concurso.

² se entenderá como **postulante idóneo** a aquel o aquella que obtenga al menos el puntaje mínimo asignado a cada factor de evaluación.

IX. OBSERVACIONES AL PROCESO

Los/las 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 Comité de Selección a la casilla concursos@cajbiobio.cl indicando los datos de la Resolución que aprobó las bases y la materia sobre la cual realiza su observación.

Al Comité de Selección tendrá un **plazo de 10 días hábiles**, contados desde la recepción de la observación por parte de él/la postulante, para dar respuesta a la misma.

Tanto la observación presentada por el/la postulante como su respuesta será de carácter público. La contestación se realizará a él/la postulante interesado/a mediante correo electrónico provisto para tales efectos y difundida en la página web institucional.

X. DERECHO A DECLARAR DESIERTO EL PROCESO

El Honorable Consejo Directivo se reserva el derecho de declarar nulo, desierto o suspender un concurso, 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.

XI. MODIFICACIÓN DE PLAZOS

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

El Comité de Selección se reservará el derecho de modificar los plazos de evaluación siempre que concurra un caso fortuito o fuerza mayor.

XII. COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección estará compuesto por tres miembros, uno de ellos designados por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, la Abogada Asesora de la Presidencia del Honorable Consejo Directivo de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío y el Director (a) General de la Corporación de Asistencia Judicial Región del Biobío, La función de este Comité será la de conducir el proceso de selección a fin de recomendar al H. Consejo Directivo de la Corporación los postulantes más idóneos para proveer el empleo.

El Comité de Selección, **en cualquiera de las etapas** del presente concurso público, estará facultado para solicitar documentos y/o retrotraer el proceso en el caso que, detecte errores u omisiones hasta la etapa inmediatamente anterior 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. Teniendo presente los principios de eficiencia, eficacia, impulso de oficio, celeridad e igualdad de los postulantes, la comisión estará facultada para resolver las dudas que se presenten respecto de las bases y que necesiten ser resueltas.

XIII. CONTRATO

1. Procedimiento para firma de contrato:

Una vez que el postulante ha aceptado su designación, y en un plazo **no superior a 5 días hábiles**, deberá presentar a la Dirección de Recursos Humanos la documentación en original de los siguientes documentos:

- 1) Certificado de Nacimiento
- 2) Certificado de incorporación al Sistema Previsional
- 3) Certificado de Incorporación al Sistema de Salud
- 4) Certificado que acredite su salud compatible con el cargo, previo al ingreso a la Corporación. El documento podrá ser emitido por cualquier prestador de salud, sea público o privado.
- 5) Certificado de incorporación al Registro Nacional de Discapacidad, en caso de ser procedente.
- 6) Certificado de Antecedentes para fines particulares, con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles contados hacia atrás.
- 7) Declaración Jurada actualizada de no estar afecto/a a las inhabilidades e incompatibilidades previstas en los artículos 54, 55 bis y 56 de la Ley N° 18.575. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.
- 8) Certificado de Registro de deudores de pensiones de alimentos, sea o no que informe de su incorporación a aquel.
- 9) Fotografía digital en formato "imagen JPEG" para usar en confección de credencial institucional y para ficha personal en sistema computacional vigente.

2. Duración del Contrato de Trabajo:

El/la postulante seleccionado/a será contratado/a por un período de 6 meses, luego de lo cual se evaluará su desempeño por parte de la Presidencia del Honorable Consejo Directivo de la institución, utilizando para estos efectos los parámetros e instrumentos establecidos en el Manual de Evaluación de Desempeño vigente en la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío.

Si la persona seleccionada tiene un contrato vigente con la Corporación, se suscribirá una modificación contractual a plazo fijo, por 6 meses, luego de lo cual se evaluará su desempeño por parte de la Presidencia del Honorable Consejo Directivo de la institución, utilizando para estos efectos los parámetros e instrumentos establecidos en el Manual de Evaluación de Desempeño vigente en la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío.

En caso de existir una evaluación negativa de su desempeño, se remitirán los antecedentes al Honorable Consejo Directivo para su sanción final, con el objeto de determinar si el/la funcionario/a continuará o no prestando servicios en la institución (o se extenderá o terminará la modificación contractual).

En caso de existir una evaluación negativa de su desempeño, se remitirá los antecedentes al honorable consejo Directivo para su sanción final, con el objeto de determinar si el/la funcionario/a continuará o no prestando servicios en la institución (o se extenderá o terminará la modificación contractual).

En caso de existir una buena evaluación, el/la funcionario/a evaluado/a será contratado indefinidamente, sin necesidad de aprobación, en este caso, por parte del Honorable Consejo Directivo. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad del Consejo Directivo de remover de su cargo al/la director/a regional en cualquier período por pérdida de confianza.

3. Gastos:

La Corporación no pagará los gastos en que incurra el/la postulante seleccionado/a para su traslado desde la ciudad, comuna o localidad donde mantiene su domicilio o residencia y hasta la ciudad, comuna o localidad donde deba prestar sus servicios; tanto las personales como de su grupo familiar, serán de su propia cuenta, así como toda otra que surja como consecuencia de la prestación de sus servicios al cargo que se intenta proveer.

Deberá presentar número de anexos conforme la experiencia que desee acreditar, por cuanto si esta corresponde a distintos empleadores deberá adjuntar más de un anexo.

3.- **PUBLÍQUESE**, lo dispuesto en la presente resolución en la página web de la Corporación de Asistencia Judicial, www.cajbiobio.cl y en el portal empleos públicos.


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

MVC/INL/CSM/BPA/yim

DISTRIBUCIÓN:

- Presidente H. Consejo Directivo
- Dirección General CAJ región del Biobío
- Dirección de Recursos Humanos CAJ región del Biobío
- Encargado de Sistemas CAJ región del Biobío
- Archivo Reclutamiento y Selección
- Empleos Públicos.

