

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

RESOLUCIÓN EXENTA N°400/2026

CONCEPCION, 12 de mayo del 2026.-

VISTOS:

La Ley N°17.995, que creó la Corporación de Asistencia Judicial Región del Biobío, las facultades que me confiere el artículo 19 letra a) del Decreto 994 de 1981 del Ministerio de Justicia, que aprobó los Estatutos de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, el artículo 12 del Reglamento Interno de esta Corporación de Asistencia Judicial. Lo dispuesto en DFL 1-19653, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y la Resolución Exenta N°36 del 2024, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobrematerias afectas a toma de razón;

CONSIDERANDO.

1. Que, se encuentran vacantes los cargos de secretaria/o de los Consultorios Jurídicos de San Ignacio y Yungay, en la región de Ñuble.
2. Que, se realiza llamado interno a funcionarios de la Corporación de Asistencia Judicial con fecha 22 de octubre del año 2024 para dar cobertura a las vacancias señaladas, declarándose desierto con fecha 12 de noviembre del 2024 por parte del Comité de Selección.
3. Que, para poder cumplir con los objetivos y misión institucional, resulta necesario realizar la provisión de los cargos referidos, conforme al perfil que se establece.
4. Que, a fin de apoyar dicha labor, se requiere un/a secretaria/o para los Consultorios Jurídicos de San Ignacio y Yungay, en la región de Ñuble.
5. Que, se ha levantado el perfil de los cargos que se requieren proveer, por la Directora de Recursos Humanos.
6. Que, por consiguiente, existiendo la disponibilidad presupuestaria, procedo a dictar la siguiente resolución.

RESUELVO:

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

CARGO	CANTIDAD	CONSULTORIO (comuna)
Secretaria/o	1	San Ignacio
	1	Yungay

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



CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGIÓN DEL BIOBÍO
BASES PROCESO DE SELECCIÓN DE ANTECEDENTES LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO
PARA PROVEER LOS CARGOS DE SECRETARIOS/AS DE LOS CONSULTORIOS JURÍDICOS DE SAN
IGNACIO Y YUNGAY, EN LA REGIÓN DE ÑUBLE

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 N° 17.995, publicada en el Diario Oficial de la República con fecha 08 de mayo de 1981, con presencia en 6 regiones del país, a saber, 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.

2. CONDICIONES GENERALES

2.1 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 Público, 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 Públicos".

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

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

Atendido el carácter de Servicio Público de esta Corporación de Asistencia Judicial, el personal que ingrese a la institución estará afecto a un régimen jerarquizado y disciplinado, obligándose al cumplimiento de normas y procedimientos, como parte del perfil del trabajador de la Corporación de Asistencia Judicial, quien debe sacar el mayor provecho en dichas condiciones, haciendo primar el servicio al público y el interés general, priorizando la continuidad del Servicio como principio base.

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 Público** 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, **será de propiedad de ésta última.**



4. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO VACANTE

4.1 Perfil del cargo.

Requisitos	
Título profesional	Título técnico de Secretaria/o, Técnico Jurídico o, del área de la administración otorgado por una institución de educación del Estado o reconocida por éste.
Especialización/Capacitación	Secretariado, Redacción, Ortografía, computación como Word, Excel, PowerPoint, Internet, atención de público, trabajo en equipo.
Formación	Técnica o Administrativa.
Experiencia	Experiencia mínima de 1 año desde la fecha de titulación.
Objetivo del cargo	
<p>Labores administrativas propias de una secretaria: redactar, digitar y procesar antecedentes de la unidad y archivar la misma con absoluta reserva, entre otras actividades.</p> <p>Atender y orientar en forma general a los consultantes acerca de cuestiones propias de la CAJ.</p>	
Funciones Principales del cargo	
<ul style="list-style-type: none"> a) Asistir y colaborar con la gestión de los profesionales que se desempeñen en la unidad en que preste sus servicios. b) Atender oportunamente a las personas que concurren a solicitar asesoría a la unidad, registrando sus datos personales en el registro diario de gestiones; c) Cumplir con el registro diario de actividades desarrolladas, en el sistema informático estadístico que se encuentre vigente en esta Corporación de Asistencia Judicial. d) Informar, en forma general, a los/as consultantes, acerca de sus solicitudes y documentación que deben presentar para la respectiva atención profesional; e) Otorgar fecha y hora de atención o bien derivar al o a la profesional de la unidad, según sea el caso; f) Entregar a los usuarios/as información acerca del estado de sus gestiones, previa instrucción de la jefatura de la unidad; g) Ejecutar tareas propias de la gestión administrativa de una oficina, incluyendo manejo de correo electrónico, gestión de calendarios, creación y edición de documentos; recepción, archivo, tipeo o digitalización de documentos; envío de citaciones por correo ordinario o por Carabineros de Chile; recepción de mensajes y notificaciones; atención del teléfono institucional (fijo o móvil); manejo del correo electrónico institucional; fotocopias y escaneo de documentos, entre otras; h) Solicitar materiales de oficina en los plazos estipulados para ello y hacer entrega a los/as funcionarios/as que laboran en la unidad; i) Llevar el registro de los permisos administrativos y feriados del personal de la unidad; j) Colaborar con su jefatura directa en el manejo de fondo fijo que estuviere asignado a la unidad, según corresponda; k) Realizar la labor de secretaria de actas de reuniones de comité o de otras reuniones, en su caso; 	



- l) Asistir y participar en las reuniones de la unidad, levantando actas de las mismas, aportando sugerencias para el mejoramiento de la gestión general y, en especial, de la atención de los usuarios/as;
- m) Cumplir con la normativa del Servicio y con las instrucciones que imparta su jefatura directa, en cuanto al horario de atención de público, archivo y trabajo administrativo, entre otros aspectos;
- n) Participar en actividades que se dispongan u ordenen por su jefatura directa, referentes a difusión ciudadana de derechos;
- o) Cumplir con las metas institucionales que se encuentren asignadas al estamento al que pertenece el cargo.
- p) Otras funciones que le encomiende su jefatura directa, que estén directamente relacionadas con la labor que desempeña.

4.1 Identificación del Empleo

Nombre del Empleo	Secretaria/o Consultorio Jurídico de San Ignacio
Estamento	Administrativo
N° Vacantes	1
Dependencia Jerárquica	Abogado/a Jefe Consultorio Jurídico de San Ignacio.
Jornada	20 horas Semanales - 80 horas mensuales.
Remuneración bruta mensual para funcionario adjudicatario CAJ BIOBIO a plazo indefinido o plazo fijo.	Plazo Indefinido \$ \$440.554.- (cuatrocientos cuarenta mil quinientos cincuenta y cuatro pesos). Plazo Fijo \$396.498.- (trescientos noventa y seis mil cuatrocientos noventa y ocho pesos).
Fecha estimada inicio de funciones	Julio 2026

Nombre del Empleo	Secretaria/o Consultorio Jurídico de Yungay .
Estamento	Administrativo
N° Vacantes	1
Dependencia Jerárquica	Abogado Jefe Consultorio Jurídico de Yungay.
Jornada	40 horas semanales - 160 horas mensuales distribuidas de lunes a viernes de 09:00 a 17:30 horas, con media hora diaria de colación de cargo del funcionario/a.
Remuneración bruta mensual para funcionario adjudicatario CAJ BIOBIO a plazo indefinido o plazo fijo.	Plazo Indefinido \$ 881.109. – (ochocientos ochenta y un mil ciento nueve pesos). Plazo Fijo \$772.504.- (setecientos setenta y dos mil quinientos cuatro pesos).
Fecha estimada inicio de funciones	Julio 2026



4.2 Postulación y Admisibilidad

La publicación del presente proceso de selección se realizará mediante la página web de la CAJBIOBIO y en el portal www.empleospublicos.cl.

Las bases se encontrarán disponibles en la página web institucional www.cajbiobio.cl en la sección “Concursos públicos”. En el evento que, por razones ajenas al servicio, sea imposible para los postulantes descargar las presentes bases, podrán solicitar su envío por correo electrónico, a la casilla concursos@cajbiobio.cl, dentro de los plazos establecidos.

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 sometimiento a éstas.

La difusión junto a la recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá por el periodo indicado en el portal de Empleos Públicos.

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, independientemente 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

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

- Conocimientos específicos para el cargo.

Etapas II: Factor “Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación”

Se compone de los subfactores asociados a:

1. Formación Educacional
2. Capacitación y perfeccionamiento realizado.
3. Experiencia profesional
4. Experiencia específica

Etapas III: Evaluación Integral: Factor “Aptitudes para el cargo” y “Apreciación Global del candidato”, que se compone del siguiente subfactor:

- Evaluación de aptitudes.
- Evaluación Global.

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 públicos.

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 de título técnico de Secretaria/o, Técnico Jurídico o, del área de la Administración otorgado por una institución de educación del Estado o reconocida por éste.
- 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) En el caso de los postulantes que son funcionarios de la CAJBIOBIO, acreditar, mediante certificado extendido por la Dirección de Recursos Humanos de la Institución, que no cuentan con anotaciones de demérito u otra medida disciplinaria en los últimos dos años, ni de haber sido sancionados producto de una investigación sumaria en dicho período.
- e) 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 formato propio:** Cabe precisar que, para efecto de ponderación de los estudios, 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 los certificados de capacitación realizada durante los últimos 10 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.
- c) **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.**

6. PROCESO DE SELECCIÓN

6.1 Etapa N°1: Factor "Conocimientos"

Aquellos/as candidatos/as cuya postulación sea declara **Admisible**, 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 será de carácter escrito. Consistirá en la aplicación de una serie de preguntas, de conocimientos específicos, donde se medirá el grado de entendimiento del postulante en materias relativas al empleo al cual concursa, ya sea mediante selección múltiple, verdadero y falso, términos pareados, definiciones o casos aplicados.



La prueba técnica será elaborada por el área de competencia técnica y, resguardada para su ejecución por la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío.

Las materias o contenidos a evaluar podrán ser las siguientes:¹

- Información general sobre las prestaciones de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, las cuales pueden ser obtenidas de la Página web institucional.
- Misión, Visión y Metas institucionales vigentes disponibles en la página web de la CAJ Biobío.
- Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en especial sobre probidad administrativa.
- Ley Nº 17.995 de fecha 8 de mayo de 1981.
- Decreto Supremo Nº 994, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, de 16 de julio de 1981
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la institución
- Reglamento de Práctica Profesional de Postulantes al Título de Abogado
- Conocimientos técnicos en herramientas computacionales de Office, vale decir, Word, Excel y Power Point.
- Conocimientos en materia de redacción y ortografía.
- Nociones generales en materia de derecho civil, de familia, de infancia, penal-infraccional.

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:

$$\frac{\text{Calificación obtenida}}{\text{Máxima Calificación obtenible}^2} \times 100 = \% \text{ de logro}$$

Podrán acceder a la siguiente etapa aquellos postulantes que obtengan un calificación igual o superior a 5.0.

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 en un 0,5 por única vez.

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

6.2 Etapa N°2: Factor Evaluación Formal y Curricular

¹ Los documentos de la CAJ Biobío se encuentran en la página web institucional www.cajbiobio.cl

² Escala de 1 a 7.



Esta etapa corresponde al análisis de los antecedentes presentados, y su respectiva tabulación según lo establecido en la pauta de evaluación que corresponda al estamento.

En esta etapa, se seleccionará a los/las candidatos/as que cumplan con el **puntaje mínimo de 25 puntos**. 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, deben considerarse los siguientes componentes:

Capacitación y/o cursos de perfeccionamiento:

Se evaluarán aquellos que versen sobre las materias indicadas en el perfil de cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos diez años contados desde la fecha de la convocatoria. 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 es de 1 año. En cuanto a la experiencia específica, los certificados de experiencia profesional serán los únicos verificadores. No se considerarán como certificaciones válidas las cartas de recomendación, contratos de trabajo, finiquitos, 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.

Los criterios y puntajes para determinar la ponderación final se obtendrán a partir de la siguiente tabla:

ÍTEM	Subfactor	Criterio	Puntaje	Máximo
Estudios y cursos de Formación educacional y de capacitación conforme al perfil	Capacitación relacionada con el perfil del cargo	50 horas o más	15	15
		Entre 30 a 49 horas	10	
		Entre 8 y 29 horas	5	
Experiencia laboral acreditada para el cargo	Experiencia laboral específica acreditada para el cargo en CAJ ³	3 años o más	15	15
		Entre 2 años y menos de 3 años	10	
		Entre 1 año y menos de 2 años	5	
	Experiencia laboral específica acreditada para el cargo en otras instituciones.	3 años o más	15	15
		Entre 2 años y menos de 3 años	10	
		Entre 1 año y menos de 2 años	5	
SUMATORIA MÁXIMA PUNTAJE OBTENIDO				45
PUNTAJE MÍNIMO EXIGIDO				25

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

³ Será considerada válida experiencia el CAJ Biobío, debidamente acreditada.



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

Podrán acceder a la siguiente etapa aquellos postulantes que obtengan un mínimo de 25 puntos.

El Comité de Selección se reservará el derecho de recomendar a aquellos postulantes con calificación inferior a 25 puntos, 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, esto es, 1 año, no podrán continuar en el proceso.

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

6.3 Etapa N°3: Factor: Evaluación Integral del Candidato

C1: El primer componente corresponde a la evaluación objetiva de la aptitud y competencias específicas para desempeñar el cargo requerido, en cuanto a la adecuación psicológica al empleo de acuerdo al perfil establecido, la cual será efectuada por profesionales del área de la psicología de la unidad de Reclutamiento y Selección. Este componente arrojará una calificación, la cual será sumativa al promedio del segundo componente.

C2: El segundo componente consiste en una entrevista evaluativa que será realizada de manera presencial. Su objetivo es situar a él o la 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 exige una calificación mínima de 5,0.

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

$$\frac{\text{Calificación obtenida}}{\text{Máxima Calificación obtenible}^4} \times 100 = \% \text{ de logro}$$

⁴ Escala de 1 a 7.



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 a 5,0**, 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. En caso contrario, atendidas las facultades del Director General, el proceso se cerrará y se declarará desierto.

Durante la instancia se encontrará presente un profesional Psicólogo de la Unidad de Reclutamiento y Selección quien realizará la evaluación correspondiente al factor de Aptitudes para el cargo conforme a la descripción del perfil dispuesto en las presentes bases.

6.4 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 correspondiese.

6.5 Informe del Proceso

Como resultado del proceso, la Dirección de Recursos Humanos elaborará un informe final, en base a los antecedentes proporcionados por el Comité de Selección, en donde propondrá al Director General los nombres de los/las postulantes que hubiesen obtenido la clasificación de “postulante idóneo” es decir, que obtuvieren un promedio **superior o igual al 60%** en la sumatoria de todas las etapas para ocupar el empleo objeto del presente proceso, en conformidad a los antecedentes proporcionados por el Comité de Selección. En dicho informe se deberán 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.

6.6 Resultados del Proceso de Selección

De acuerdo al informe presentado por la Dirección de Recursos Humanos, el Director General de la 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 autorizará, dentro de la nómina de los postulantes que hubiesen obtenido la clasificación de “postulante idóneo”, la contratación de aquel que ocupará el empleo vacante, teniendo presente las necesidades del Servicio. Luego de lo cual, se remitirá al Ministerio de Justicia para los efectos de emitir la autorización previa establecida en la disposición vigésima transitoria de la Ley N° 21.780. Recibida dicha autorización, el Director General dictará la Resolución Exenta correspondiente, la que incorporará de manera íntegra el informe final del proceso, el que será publicado en la página web de la CAJ Biobío. El Director General o, a quien delegue la facultad, notificará a través de los medios de comunicación proporcionados por el postulante seleccionado, quien deberá manifestar su aceptación del empleo. Si él o la postulante seleccionado no responde o rechaza el ofrecimiento, 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, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, en los términos que establece el artículo 160 del texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, fijado por el D.F.L. 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.



6.7 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 dieran 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 en 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.
- Director Regional Ñuble, CAJ Biobío.
- Director/a de Recursos Humanos de la CAJ Biobío.
- Directora de Administración y Finanzas.
- Jefatura Directa del cargo.

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 se 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 correspondiere.

En el caso que el Comité de Selección detecte errores u omisiones, **en cualquiera de las etapas** del presente Proceso de Selección Público, aquel estará facultado para retrotraer el proceso hasta aquella parte en que se detectare dicho error u omisión, de lo cual deberá dejarse constancia en el acta de la 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 éste, lo cual deberá quedar debidamente registrado en el informe final respectivo.



9. CONSIDERACIONES FINALES

- a) Si el postulante seleccionado **mantuviere un contrato indefinido vigente con la CAJ Biobío**, se suscribirá un **Anexo de Contrato**, mediante el cual se le asignarán las nuevas funciones correspondientes al cargo concursado por un periodo de prueba de 3 meses. Dicha asignación de funciones estará sujeta al resultado de la evaluación de desempeño de dicho periodo. De ser la evaluación favorable y ratificada por el Director General, se suscribirá el anexo definitivo consolidando las nuevas funciones y remuneraciones de forma indefinida. En caso de evaluación desfavorable, el anexo de funciones temporales expirará, debiendo el/la funcionario/a retomar sus funciones y remuneraciones de origen, sin que esto afecte la continuidad ni la naturaleza indefinida de su vínculo laboral con la Institución.
- b) Si el postulante seleccionado **mantuviere un contrato a plazo fijo** vigente con la Corporación, se suscribirá un anexo o modificación o un nuevo contrato a plazo fijo, según corresponda, que asegure la continuidad de los servicios por un periodo de 3 meses destinado a la evaluación del desempeño en el nuevo cargo. Si la evaluación final de dicho periodo fuere favorable y ratificada por el Director General, el contrato se transformará en indefinido a contar del día siguiente al vencimiento de dicho plazo. En caso de evaluación desfavorable, el contrato concluirá por la causal de vencimiento del plazo convenido, conforme al artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, en la medida que no se haya configurado previamente una presunción legal de contrato indefinido.
- a) Si el candidato seleccionado **no mantuviere vínculo contractual vigente con la CAJ Biobío**, se suscribirá un contrato de trabajo a plazo fijo por un periodo único de 3 meses, sujeto a evaluación de desempeño. De ser la evaluación favorable y ratificada por el Director General al término de dicho periodo, el contrato pasará a tener naturaleza indefinida. En caso contrario, si la evaluación fuere desfavorable, se pondrá término a la relación laboral por la causal de vencimiento del plazo establecida en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, sin derecho a indemnización alguna.
- b) Tratándose de postulantes que, en virtud de la suscripción del nuevo contrato o su renovación, **se encontraren en las hipótesis de presunción de contrato indefinido del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo** (servicios discontinuos superiores a 12 meses en un periodo de 15 meses, o más de dos contratos sucesivos), se reconocerá la naturaleza indefinida del vínculo laboral. No obstante, la titularidad y permanencia en el cargo objeto de este concurso quedará condicionada a la aprobación de la evaluación de desempeño del periodo de 3 meses. En el evento de una evaluación desfavorable, la Corporación podrá disponer el cese en el cargo concursado y la reasignación de funciones compatibles con el vínculo vigente y las necesidades del Servicio, sin que ello implique, por sí solo, el término del contrato de trabajo.
- c) A fin 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 la persona seleccionada 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/a. La declaración jurada es solo para los efectos de proceder a la retención, no siendo requisito para ser contratado/a no estar incorporado/a en dicho registro.
- d) 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/a funcionario/a, no le inhabilita a postular a un proceso de selección, cabe concluir que en tales circunstancias la participación física del servidor/a 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.
- e) 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, los debe reemplazar por documentos vigentes para



que resulten válidos únicamente dentro del plazo establecido para ello. 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.

- f) Para efectos de las notificaciones establecidas en estas Bases, se utilizará el correo institucional del/la postulante, o aquel.0 personal en caso de que corresponda.
- g) Se requiere disponibilidad inmediata respecto de la fecha de inicio de funciones.
- h) Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el subfactor y/o factor respectivo, quedando fuera del proceso de selección.
- i) 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, es 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 a su 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, entendido de que todas las menciones así efectuadas representan siempre a mujeres y hombres, abarcando claramente ambos sexos.
- j) La Prueba Técnica será coordinada por la unidad de Reclutamiento y Selección de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío, cuya fecha y modalidad de aplicación serán 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/la postulante.
- k) La Evaluación Global será coordinada por la unidad de Reclutamiento y Selección de la Corporación de Asistencia Judicial de la región del Biobío, cuya modalidad será presencial en dependencias de la Dirección Regional de Ñuble y, será debidamente informada a los/as 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/as postulante.
- l) Durante la evaluación de conocimientos, en caso de que el/la postulante sea sorprendido/a revisando bibliografía, revisando medios digitales o consultando respuesta de manera verbal o visual, se debe desestimar su continuidad en el proceso.
- m) Aquellos/as postulantes que tengan observaciones fundadas deben enviar un correo a concursos@cajbiobio.cl dentro de un plazo de 2 días, desde la publicación del resultado de cada etapa, dirigido a la Directora de Recursos Humanos, lo que será remitido al Comité de Selección y, cuya respuesta será enviada por correo electrónico y publicada en la página web de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío. 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.
- n) En caso de contar con una evaluación técnica vigente, de no más de 3 meses, se podrá convalidar el puntaje obtenido, si esta hubiere sido para el mismo cargo. Respecto de la posibilidad de rendir evaluación técnica en otra región distinta a la de postulación, ello se podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos y su factibilidad será evaluada por la unidad correspondiente.
- o) En el evento de que, el/la postulante designado/a en el presente proceso interno, participe de un nuevo proceso de Selección (de cualquier naturaleza) y sea nombrado/a en un cargo distinto, dicho nombramiento producirá de pleno derecho, la renuncia tácita e irrevocable al cargo asignado mediante este proceso.
- p) El equipo de Reclutamiento y Selección se mantendrá durante la ejecución del presente concurso apoyando las labores el Comité de Selección, velando por el adecuado desarrollo del proceso.



12. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

La calendarización del presente concurso será la consignada en el portal de Empleos Públicos, donde se establecerán los plazos por etapa y medios de difusión de los resultados.

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/MVC/PBC

DISTRIBUCIÓN

- Dirección General
- Director de Acceso a la Justicia
- Directora de Administración y Finanzas
- Directora de Recursos Humanos

