

**AUTORIZA LLAMADO A  
CONCURSO PÚBLICO PARA  
PROVEER EL CARGO DE  
TRABAJADOR/A SOCIAL, EN EL  
PROGRAMA LA NIÑEZ Y LA  
ADOLESCENCIA SE DEFIENDEN Y  
APRUEBA LAS BASES QUE  
REGIRÁN LA CONVOCATORIA.**

**RESOLUCIÓN EXENTA Nº 351/2024**

**CONCEPCIÓN, 15 de mayo de 2024**

**VISTOS:**

La Ley Nº17.995, 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 la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y la Resolución Exenta Nº6 de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre materias afectas a toma de razón;

**CONSIDERANDO.**

1. Que, en virtud de lo dispuesto en la Ley 21.430, sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia, nuestro país debe procurar su defensa jurídica letrada, especializada y autónoma para garantizar su efectivo acceso a la justicia y el debido proceso de las causas judiciales en que se busca proteger sus derechos, asegurando su comparecencia y participación en las decisiones que los afectan.
2. Que, esta representación se extiende no solo en procedimientos de orden proteccional, sino también en materias de carácter contencioso, lo cual tiene por objeto que los profesionales que ejerzan la curaduría ad litem puedan robustecer el ejercicio de la justicia, contribuyendo a la toma de decisiones jurisdiccionales pertinentes, en donde se haga aplicación efectiva de los principios, garantías y enfoques que asisten a sus representados como sujetos de derecho.
3. Que, en este marco el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en conjunto con las Corporaciones de Asistencia Judicial y la Federación que representa a los funcionarios y funcionarias, han visualizado la necesidad de contar recursos específicos para estos efectos, evidenciando el acrecimiento paulatino de este de causas judiciales y la imperiosa urgencia de proporcionar debida defensa a los niños, niñas y adolescentes en los términos que mandata nuestro ordenamiento jurídico.
4. Que, la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, en razón de lo antes expresado y con la finalidad de ejecutar esta línea de servicio especializada, debe proceder a la contratación del personal, procurando previamente la provisión de los cargos conforme al perfil de la línea especializada a implementar.
5. Que, por consiguiente, existiendo la disponibilidad presupuestaria,

RESUELVO:

- AUTORÍZASE** el llamado a concurso público para proveer el siguiente cargo para línea Representación Jurídica Especializada de NNA, denominada **“La Niñez y Adolescencia se defienden”** en las localidades que se indica.

CARGO	JURISDICCIÓN	CANTIDAD	REGIÓN	VACANTES	PROVINCIA
TRABAJADOR/A SOCIAL	Corporación de Asistencia Judicial BioBío, Región de Ñuble, Biobío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén.	11	ÑUBLE	1 1	DIGUILLIN PUNILLA - ITATA
			BIO BIO	2	CONCEPCIÓN
			ARAUCANÍA	1 1	MALLECO CAUTÍN SUR
			LOS RÍOS	1	PROVINCIA EL RANCO
			LOS LAGOS	1 1 1	OSORNO CHILOÉ PALENA
			AYSÉN	1	AYSÉN

- APRUEBANSE** las bases de selección de antecedentes del llamado a concurso público para proveer el cargo de Trabajador/a Social para línea Representación Jurídica Especializada de NNA, denominada **“La Niñez y Adolescencia se defienden”** para las regiones de Ñuble, Biobío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Aysén, 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 EL CARGO DE TRABAJADOR/A SOCIAL PARA LA  
LÍNEA DE REPRESENTACIÓN JURÍDICA ESPECIALIZADA DE NNA, DENOMINADA;  
“LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA SE DEFIENDEN”**

**MAYO - 2024**

## 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, específicamente Regiones de Ñuble, Biobío, Araucanía, Los Ríos, los Lagos y Aysén.

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

- Orientación e Información en Derechos de carácter universal, esto es, a todas aquellas personas que acudan al Servicio sin necesidad de calificación o focalización socioeconómica previa.
- Patrocinio y Representación Judicial ante los Tribunales de Justicia, para quienes no cuenten con los recursos económicos para contratar los servicios de un abogado particular. En este caso, para el otorgamiento de esta prestación, es menester que el usuario/a sea focalizado socioeconómicamente en forma previa, conforme a los mecanismos vigentes en la materia.
- Solución Colaborativa de Conflictos, en aquellos casos susceptibles de ser resueltos extrajudicialmente. El otorgamiento de esta prestación socio-jurídica tampoco requiere de focalización socioeconómica previa.
- Atención Especializada a Víctimas, a través de los Centros de Atención Integral a Víctimas de Delitos Violentos (CAVI'S).
- Prevención de Conflictos y Promoción de Derechos ciudadanos a través de diversas acciones de difusión masiva como, por ejemplo: talleres, charlas y jornadas de atención dirigidas a la comunidad.

### **1.2 Antecedentes particulares de la Línea de Representación Jurídica Especializada de Niñas, Niños y Adolescentes denominada “La Niñez y Adolescencia se defienden”**

El Gobierno de Chile ha situado como un eje fundamental del quehacer público, la protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia, en virtud de lo cual se ha mandatado la búsqueda y erradicación de todas las formas de violencia y restitución de sus derechos, lo que debe ser promovido, entre otros actores relevantes, por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y sus servicios dependientes y relacionados.

En este sentido, los tratados internacionales suscritos en la materia, junto con la entrada en vigencia de la Ley N° 21.430 sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia, imponen al Estado un estándar legal de defensa especializada, estableciendo en favor de los NNA el derecho a la tutela judicial efectiva, y en específico, e) derecho a una representación jurídica y/o judicial en caso de intereses incompatibles respecto de sus padres y/o madres, representantes legales o de quienes los tengan bajo su cuidado, con expresa sanción de nulidad procesal respecto de la omisión de la intervención del abogado del niño, niña o adolescente en los procedimientos que la misma norma contempla.

En este marco, es función del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos velar por la prestación de asistencia jurídica gratuita en conformidad a la ley, lo cual le obliga a coordinar la labor que ejecutan las Corporaciones de Asistencia Judicial, siendo éstos los servicios públicos a cargo de satisfacer esta necesidad de asesoría y representación ante los Tribunales de Justicia.

Al respecto, el Estado creó en 2017 una oferta de protección especializada a través del Programa Mi Abogado que ejecutan las Corporaciones de Asistencia Judicial, sin embargo, su cobertura solo permite intervenir en casos de graves vulneraciones, mediante equipos interdisciplinarios, abocando su labor esencialmente a niños, niñas y adolescentes en modalidades de cuidado alternativo.

En razón de lo expuesto, el Ministerio de Justicia y derechos Humanos ha resuelto crear una línea de representación jurídica especializada de niños, niñas y adolescentes denominada "La Niñez y Adolescencia se defienden" que se ocupe de todos aquellos NNA que encontrándose insertos en su medio, presenten vulneraciones de mediana o leve entidad, proveyéndoles un servicio de protección general de sus derechos al tenor de lo dispuesto en la Ley N° 21.430, garantizando su acceso a representación letrada, especializada y autónoma para enfrentar los procesos administrativos y/o judiciales que resuelvan sobre su situación, en los cuales se busque determinar la aplicación de medidas de protección y/o conocer y sancionar actos de violencia intrafamiliar.

La Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, en razón de lo antes expresado y con la finalidad de ejecutar esta línea de servicio especializada, debe proveer el empleo que más adelante se señalará y que integrará el equipo encargado de su ejecución.

## 2. PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO

### 2.1. Proceso de Selección Público

La Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío llama a **Proceso de Selección Público** para la obtención de la dotación permanente.

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

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

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

Toda referencia a las leyes que contienen la palabra "menores" ha de entenderse refieren a los niños, niñas y adolescentes.

### 2.2. Requisitos generales de postulación al Proceso de Selección Público

Podrán participar en el presente proceso de selección de provisión de empleo toda persona que cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Estar en posesión de título profesional en conformidad a lo exigido en el perfil de empleo.
- b) No haber cesado en un empleo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha del cese de funciones.
- c) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- d) No encontrarse en el Registro de personas con prohibición para trabajar con menores de edad (niños, niñas y adolescentes) y, por consiguiente, no encontrarse inscrito en el registro que mantiene el Servicio de Registro Civil e Identificación, de conformidad con la Ley 20.594.
- e) No encontrarse sujeto a alguna de las inhabilidades e incompatibilidades para el ingreso a la administración pública. (Ley Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado DFL 1-19.653).
- f) No presentar incompatibilidad con el desempeño profesional liberal dentro de la jornada contratada, conforme lo regulará el respectivo contrato de trabajo.
- g) Los profesionales que trabajen en línea deberán tener experiencia y/o formación específica en materias de niñez y adolescencia, o en materias penales relativas a infancia, de modo de asegurar que se preste un servicio de la más alta calidad, eficiente y oportuno. Esto se fundamenta en que los profesionales de esta línea **trabajan exclusivamente en casos de NNA**, requiriendo conocimientos y habilidades específicas, **estando impedidos**, además, de abordar otras materias o funciones particulares al interior de la Corporación de Asistencia Judicial donde se encuentran instalados, en las jornadas destinadas a estos efectos, por tanto, **el empleo requiere dedicación exclusiva**.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades, contenidas en los artículos 54 y 56 ambos de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, (anexo 3) esto es:

1. Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con la CAJ Biobío.
2. Tener litigios pendientes con la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Bio Bío, 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.
3. Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con la CAJ Biobío.
4. Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive
5. Encontrarse condenado por crimen o simple delito.
6. Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores establecidos, 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, dentro de la jornada laboral pactada.

### III. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO VACANTE Y PERFIL DEL CARGO

#### 3.1. Identificación del Empleo

Nombre del Empleo	Trabajador/a Social para Línea de Representación Jurídica Especializada de NNA, denominada "La Niñez y Adolescencia se defienden"
N° Vacantes	11
Dependencia	Abogado Coordinador Regional Representación Jurídica

	Especializada de NNA, denominada “La Niñez y Adolescencia se defienden”
Jornada	40 horas semanales – 160 horas mensuales
Región que comprende	Región de Ñuble, Bío Bío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén, (sin perjuicio del deber de desplazarse permanentemente y/o periódicamente en función de la distribución de causas a nivel regional, que podrá implicar que algunos funcionarios se sitúen en una unidad operativa que se establezca como centro de operaciones en cada región, y otros podrán prestar servicios en otras dependencias físicas de la Corporación.)
Remuneración bruta mensual para funcionario adjudicatario CAJ Biobío a <b>plazo indefinido o plazo fijo</b>	\$1.561.590.- mientras se encuentre a plazo fijo. Si eventualmente el contrato se convierte en uno de naturaleza indefinida, la remuneración será \$ 1.735.100.-

**Nota 1.-** El sistema de contratación contempla la sujeción de la continuidad en el cargo a una evaluación de desempeño del funcionario en la unidad, que se extenderá inicialmente por tres meses, tras lo cual el/la funcionario/a será sometido/a a una evaluación por el(a) Director(a) General, pudiendo comisionar a funcionarios que designe para éste fin y, con su mérito deberá decidir acerca de la continuación de los servicios por un nuevo período de evaluación de tres meses o su destinación en el cargo de modo definitivo, conforme a los lineamientos del programa. Al término del segundo período, de así sucederá, el Director (a) General resolverá poner o no fin al contrato por vencimiento del plazo del contrato de trabajo. De lo contrario, el contrato se convertirá en uno de duración indefinida.

Si el/la postulante seleccionado/a estuviere vinculado con la Corporación a través de contrato de trabajo indefinido, se mantendrá plenamente vigente la modalidad de contratación existente a la fecha de presentación de su oposición, siendo modificadas las cláusulas contractuales relativas a las funciones, unidad en que se desempeña, lugar de prestación de los servicios, jornada de trabajo, remuneraciones y demás que fueren pertinentes, conforme a las condiciones publicadas para el presente concurso, destinándose al nuevo cargo por un período de tres meses al término del cual será sometido a una evaluación por el(a) Director(a) General, pudiendo comisionar a funcionarios que designe para éste fin, con la cual deberá decidir acerca de su continuación de los servicios por un nuevo período de evaluación de tres meses o su destinación de modo definitivo en el cargo. En caso de que la evaluación de la jefatura no fuere favorable (ya sea en el primer o segundo periodo de evaluación, si lo hubiere), la modificación concluirá de modo definitivo y el/la funcionario/a designado/a deberá reincorporarse a su cargo original y unidad, con las mismas condiciones contractuales que regían su relación con la Corporación previo al presente concurso.

Si el/la postulante seleccionado/a tuviere contrato a plazo fijo con la Corporación, se aplicará lo señalado en el párrafo precedente respecto de las modificaciones a dicho contrato, en todo cuanto fuere compatible con su modalidad de contratación. Respecto a la duración de la modificación, ella deberá ejecutarse hasta el vencimiento del plazo contrato original, tras lo cual el/la funcionario/a será sometido/a a una evaluación por el(a) Director(a) General, pudiendo comisionar a funcionarios que designe para este fin, con la cual deberá decidir acerca de la continuación de los servicios por un nuevo período de tres meses o su contratación de modo definitivo en el cargo o decidir que el contrato de trabajo concluirá por vencimiento del plazo.

**Nota 2.-** El oponente que al momento de ser designado en el cargo estuviere vinculado con la Corporación a través de un contrato de trabajo indefinido o a plazo fijo, durante el período de duración

en el cargo concursado percibirá los bonos o asignaciones y por los porcentajes que hubiere estado percibiendo hasta el día anterior al de la fecha de cierre de las postulaciones.

Si el oponente al momento de ser designado en el cargo no estuviese vinculado a la Corporación a través de contrato, además del sueldo base bruto mensual señalado, tendrá derecho a percibir los bonos de desempeño componente fijo, de modernización componente fijo, compensatorio en caso de ser procedente y de zona extrema, todo ello conforme a las políticas y directrices impartidas por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos para el año respectivo.

La Corporación no pagará suma alguna de dinero superior a la que surja de la fórmula antes señalada, de modo tal que, todos los gastos en que incurra el oponente seleccionado 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.

### 3.2. Perfil del Cargo

Título Profesional de Trabajador/a Social, con formación y experiencia deseable de 2 años en materias propias del derecho de familia, derecho de la infancia y adolescencia, maltrato infantil y gestión intersectorial, con habilidades para trabajar y vincularse con infancia vulnerada en sus derechos, y trabajar en equipos multidisciplinarios. Además, se requiere experiencia y conocimiento respecto del funcionamiento de los tribunales de familia, de la red de salud y/o educación y del sistema de protección de infancia y adolescencia.

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.

Para estos efectos, los trabajadores/as 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.

### 3.3. Funciones del Cargo

1. Responsable de entregar los apoyos sociales al equipo del Programa, en problemáticas asociadas a graves vulneraciones de derechos.
2. Actuación como profesional de alta especialización, pudiendo incluso comparecer a audiencias en apoyo de la estrategia psico socio jurídica.
3. Apoyo en el cumplimiento de los objetivos generales y específicos de la línea, como profesional de alta especialización.
4. Atención y seguimiento socio familiar, entrevistas, trabajo en y con redes, en lo estrictamente requerido por la estrategia Jurídica y en permanente coordinación con profesionales de proyectos complementarios a la línea, cuando corresponda.
5. Realizar entrevistas u observaciones a los NNA, familia u otros involucrados que correspondan, debiendo trasladarse de ser necesario.
6. Coordinaciones permanentes con la red involucrada.

7. Aportar a la elaboración del diagnóstico de la situación judicial y a la elaboración y ejecución de la estrategia jurídica de cada NNA.
8. Otras funciones que sean propias de la metodología de trabajo y estrategia jurídica adoptada para la ejecución de la línea.
9. Realizar todas aquellas tareas que le sean encomendadas por su Coordinador/a Regional, relacionadas con la prestación del servicio de la línea.

### 3.4. Características del Entorno

- a) **Equipo de Trabajo:** Se relacionará con el personal dependiente de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Biobío, entendiéndose por tales, sus pares, profesionales abogados, de las áreas sociales y humanistas, otros profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares.
- b) **Superior directo:** Abogado Coordinador Regional.
- c) **Clientes Internos:** Coordinador, jefatura, Línea la Niñez y Adolescencia se Defienden, Programa Mi Abogado, NNA, familia del NNA.
- d) **Clientes Externos:** Tribunales de Justicia (familia, penal y civil), Tribunales superiores de justicia, instancias administrativas de otros Servicios, otras entidades y/o Instituciones que se relacionen a temáticas de NNA.

### 3.5. Conocimientos específicos del Cargo

Son conocimientos específicos del cargo de Trabajador/a Social aquellos señalados en el contexto de la prueba técnica establecida dentro del proceso de selección público, cuyo detalle se explicita en el punto N° 4.6 “Modalidad de Evaluación: Etapa N° 1” de estas bases.

### 3.6 Principales Obligaciones y Prohibiciones

- Por tratarse de recursos públicos, se hacen extensivas las obligaciones, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades contenidas en las normas sobre Probidad Administrativa del DFL 1-19.653, particularmente las contenidas en los artículos 52, 53, 54 letras a), b) y c) y artículo 56 y en las demás normas correspondientes.
- El/la Funcionario/a prestará sus servicios en las dependencias destinadas al funcionamiento de la Línea “La Niñez y Adolescencia se defienden”, sin perjuicio del deber de desplazarse permanentemente y/o periódicamente a las distintas comunas y localidades que comprende a nivel regional, así como también el deber de desplazarse a otras regiones del país en caso de ser necesario para el desarrollo íntegro de sus funciones.
- No podrá realizar cualquier tipo o forma de actividad económica de orden particular dentro de la jornada ordinaria de trabajo, de modo que el cargo es de carácter exclusivo.
- Las demás específicas que se consignen en el contrato de trabajo.

## 4. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO

### 4.1. Difusión

La publicación del presente proceso de selección se realizará mediante la página web de la CAJ Biobío y adicionalmente para efectos de difusión en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)

Las bases se encontrarán disponibles en la página web institucional [www.cajbiobio.cl](http://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, al correo [concursos@cajbiobio.cl](mailto:concursos@cajbiobio.cl), dentro de los plazos establecidos al efecto.

**El solo hecho de ingresar su postulación a través de [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) implicará la aceptación íntegra de las Bases del presente Proceso de Selección y sometimiento a éstas.**

## 4.2 Consideraciones

- a) Los/as postulantes con el sólo hecho de ingresar su postulación a través la página especialmente creada al efecto, implicará la aceptación íntegra de las Bases del presente Proceso de Selección y sometimiento a éstas.
- b) Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que se presenta. A su vez, deben verificar que los documentos adjuntados se encuentren actualizados a la fecha de la postulación. De lo contrario, la debe reemplazar por documentos vigentes para que resulten válidos. Son los participantes quienes asumen la obligación de presentar en tiempo y forma la documentación requerida, la cual debe ajustarse a las exigencias de las presentes bases, velando porque tales antecedentes no posean errores u omisiones.
- c) Para efectos de las notificaciones establecidas en estas Bases, el postulante es responsable de entregar un correo electrónico vigente, y con capacidad para recibir información.
- d) Se requiere disponibilidad inmediata.
- e) Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el subfactor y/o factor respectivo, quedando fuera del proceso de selección.
- f) 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 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, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a mujeres y hombres, abarcando claramente ambos sexos.
- g) Tener en consideración el Dictamen N°6221/07 de la Contraloría General los funcionarios que se encuentran con licencia médica no pueden participar en los concursos, ya que se estaría quebrantando el reposo médico, se encuentra señalado en Reglamento Interno Art. 51 F.
- h) La prueba técnica será ejecutada por la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío, cuya fecha, mecanismo y oportunidad será debidamente informada a los postulantes mediante correo electrónico.

**Será obligación del postulante asegurar la revisión de la página web institucional. Así también, deberán revisar la bandeja de su correo electrónico y/o correo no deseado o spam, a fin de mantenerse informado de las instrucciones específicas en caso de ser utilizada dicha vía en esta etapa, como, asimismo, disponer de los medios para efectuar en tiempo y forma la respectiva prueba. Para ello, los candidatos deberán contar con las siguientes condiciones:**

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

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

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

### 4.3 Postulación

Las postulaciones deberán ingresarse sólo a través de la página [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl). La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá **desde el 16 de mayo del 2024 al 26 de mayo del 2024, hasta las 23:59 horas.**

Es parte integrante de las presentes bases, responder las preguntas al momento de la postulación, relacionadas con si tiene algún tipo de discapacidad y su preferencia, en el caso de postular a más de una región y provincia, la cual será considerada para orden del proceso concursal.

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo, ni por medios distintos a los anteriormente indicados.

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.

Los 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 postulantes que se presenten en este concurso.

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 en ítem otros del Portal de Empleos Públicos. La presentación de estos antecedentes es absolutamente voluntaria, independiente de cualquier declaración previa, y atendido su carácter sensible, su utilización se restringe exclusivamente para los efectos consignados en el presente párrafo. Si él o la postulante decide no presentar la documentación, se entenderá que está renunciando al beneficio de selección preferencial.

### 4.4. Prueba Técnica de Ingreso

Fecha, oportunidad y mecanismo será debidamente informada a los postulantes en la página web [www.cajbiobio.cl](http://www.cajbiobio.cl), sección concursos públicos, de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío.

En caso de presentar alguna dificultad la página web institucional, será enviada la convocatoria a los candidatos que hayan avanzado en la etapa vía correo electrónico y será responsabilidad del postulante asegurar la revisión de su casilla electrónica y correo no deseado o spam, a fin de mantenerse informado de las instrucciones específicas que se remitirán por dicha vía para rendir esta etapa, como, asimismo, disponer de los medios para efectuar en tiempo y forma la respectiva prueba.

### 4.5. Requisitos Mínimos y Documentos de postulación

#### 4.5.1. Antecedentes para la postulación (Obligatorios) para Revisión Formal

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

- a) Certificado título profesional de **Trabajador/a Social**, otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Estado de Chile de al menos 8 semestres de duración.
- b) Fotocopia simple por ambos lados de **Cédula Nacional de Identidad** vigente a la fecha de cierre de postulación.
- c) Currículum Vitae en formato libre.
- d) Certificado de no encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades para trabajar con menores, extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, con una **antigüedad no mayor a 30 días hábiles contados** hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones.

Estos documentos serán revisados en la etapa de “Revisión Formal de Antecedentes” a objeto de verificar su pertinencia y permitir al postulante continuar con la siguiente etapa. De no presentar la documentación indicada, la postulación será desestimada.

En caso que el candidato al cargo, por error no adjunte a la plataforma de Empleos Públicos, un documento o este se encuentra desactualizado, podrá enviar al correo electrónico [concursos@cajbiobio.cl](mailto:concursos@cajbiobio.cl), el documento, en el plazo establecido en las presentes bases para la postulación.

Cabe señalar que cualquier error u omisión que detecte la comisión en la emisión o presentación de algún certificado o documento, podrá facultarlo para dejar ese documento como no válido, por lo que se entenderá como no presentado.

El Comité de Evaluación, tendrá la facultad de solicitar antecedentes no presentados y/o realizar la consulta directa en caso de requerir alguna aclaración de los documentos. Todo lo anterior quedará registrado en el acta de la etapa.

#### **4.5.2. Antecedentes de evaluación curricular (Generales)**

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

- a) Currículum Vitae. 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.
- b) Copia simple de certificado de Título Profesional. En caso de títulos obtenidos en el extranjero, se deberá presentar adicionalmente la documentación que acredite que éste se encuentra validado en Chile de acuerdo a la legislación vigente.
- c) Fotocopia simple de certificados que acrediten: Doctorados, Magister, post-grados o post-títulos, diplomados, cuando corresponda.
- d) Fotocopia simple de los certificados de capacitación, realizada durante los últimos 5 años, pertinente al empleo que postula. Estos deberán indicar; nombre de la capacitación, nombre del organismo capacitador, horas de duración de la capacitación, fecha de inicio y término de la capacitación y el nombre del capacitado. Los documentos que no cumplan con dichos requisitos se considerarán inadmisibles.
- e) Certificado(s) que acredite(n) experiencia profesional específica, **donde el empleador indique claramente el tiempo de desempeño profesional, funciones y cargo**. No se considerarán como certificaciones válidas las cartas de recomendación, los certificados de cotizaciones o las declaraciones juradas firmadas por el postulante.
- f) Fotocopia simple por ambos lados de Cédula Nacional de Identidad vigente a la fecha de cierre de postulación.
- g) Certificado de no encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades para trabajar con menores, extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles contados hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones.
- h) Prueba Técnica de Ingreso rendida y aprobada.

Las prácticas profesionales NO serán consideradas como experiencia laboral.

Únicamente se calificará la formación, capacitación, especialización y experiencia, avalada mediante copia de certificados **firmados y timbrados** por la autoridad correspondiente.

#### 4.6. Modalidad de Evaluación

Será publicada en la página web institucional [www.cajbiobio.cl](http://www.cajbiobio.cl), sección concursos públicos, la nómina de postulantes que superen en forma satisfactoria cada una de las etapas de evaluación descritas a continuación.

**Será responsabilidad de cada postulante consultar la página web [www.cajbiobio.cl](http://www.cajbiobio.cl) de este servicio a fin de revisar el estado de avance del presente proceso de selección y asistir a las convocatorias en la fecha y hora que se fije en cada caso.**

En los casos que la CAJ Biobío estime conveniente, podrá citar a los postulantes mediante llamado telefónico, correo electrónico, o publicar la cita en la página web de la corporación, todo esto conforme a los antecedentes de contacto proporcionados en formulario disponible en [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl).

El período de evaluación se realizará durante los 30 días hábiles siguientes al cierre del periodo de postulación, sin perjuicio de las facultades de la Corporación de modificar dicho plazo conforme se indica en el numeral IX "Fecha en que se resolverá el concurso" de las presentes bases.

La evaluación se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, cada una de las cuales establece una puntuación mínima que habilitará o denegará el paso del postulante a la etapa siguiente, lo cual será publicado oportunamente a través de la página web de la Corporación de Asistencia Judicial del Bio Bío.

#### 4.7. Admisibilidad de Postulaciones recibidas.

Cabe destacar que todo postulante que cumpla satisfactoriamente la prueba técnica de ingreso, vale decir, obtenga el puntaje mínimo de aprobación, podrá acceder a las fases de evaluación que contempla las presentes bases. El listado de los preseleccionados que pasen la Etapa N°1, será publicado en la página web de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío.

### 5. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR.

#### 5.1 Etapa N°1: Prueba Técnica de Ingreso

La prueba técnica será ejecutada por la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío, cuya fecha, mecanismo y oportunidad será debidamente informada a los postulantes a través de la página web [www.cajbiobio.cl](http://www.cajbiobio.cl), sección concursos públicos. En caso de fallo de la página web, se realizará la notificación **vía correo electrónico** y será obligación del postulante **asegurar la revisión de su casilla electrónica y correo no deseado o spam, a fin de mantenerse informado de las instrucciones específicas que se remitirán por dicha vía para rendir esta etapa**, como, asimismo, disponer de los medios para efectuar en tiempo y forma la respectiva prueba.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE
Pruebas de Conocimientos	Prueba Técnica	Sobre 90% logro	20
		Entre 78% y 89% de logro	15
		Entre 71% a 77% de logro	10
		70% de logro o menos	0

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

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

Podrán acceder a la etapa de Evaluación Curricular aquellos postulantes que obtengan un puntaje igual o superior a 10 (entre 71 a 77% de logro).

El Comité de Selección se reservará el derecho de recomendar a aquellos postulantes con calificación inferior a 70%, teniendo presente los principios de eficiencia y eficacia en la Administración Pública, en el caso de no contar con un número suficiente de candidatos.

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

Los conocimientos técnicos que serán objeto de esta prueba técnica de ingreso comprenden los siguientes contenidos:

- Derecho Internacional de los Derechos Humanos, con énfasis en Convención Sobre los Derechos del Niño.
- Soft law
- Enfoques de Derechos.
- 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.
- Nociones para la intervención en crisis.
- Oferta programática de la red de atención de Mejor Niñez.
- Conocimiento de intersector salud y otros asociados a red comunitaria. - Dinámicas en ESCNNA.
- Derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes.
- Derecho de infancia y adolescencia.
- Vulneraciones graves de derecho de infancia, específicamente normativa sobre medidas de protección y susceptibilidad de adopción, delitos sexuales, otros delitos y vulneraciones que afecten a NNA.
- Nociones acerca de Sistemas de protección de derechos.
- Conceptos básicos psicosociales de maltrato infantil y abuso sexual.
- Conocimientos técnicos relacionados a NNA que se encuentran bajo la modalidad de cuidado alternativo.
- Conocimiento de la oferta programática para la niñez y adolescencia Ley N° 14.908 sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias. Publicada en el Diario oficial de 05 de octubre de 1962.
- 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° 21.430 sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia. Publicada el 15 de marzo de 2022.

- 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° 20.066 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.

## 5.2 Etapa N°2: Evaluación formal de antecedentes

Cerrado el proceso de postulación y, habiendo aprobado la Prueba Técnica de Ingreso, se verificará el cumplimiento del postulante respecto de la entrega en tiempo y forma de los antecedentes obligatorios señalados en el punto “4.5.1 Antecedentes para la postulación (Obligatorios) para Revisión Formal” de las presentes bases.

**De constatar que se ha cumplido con la formalidad exigida y adjuntado la totalidad de los documentos requeridos, se declarará admisible la postulación** y se procederá a la revisión curricular; en caso contrario, si de los antecedentes acompañados, se verifica 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 al postulante que cumpla a cabalidad con lo solicitado acceder a la siguiente etapa.

El Comité de Selección se reserva el derecho de solicitar antecedentes.

### 5.3 Etapa N°3: Evaluación curricular

Se realizará la revisión curricular de los antecedentes que sean presentados por los postulantes en conformidad a los documentos solicitados en el punto “4.5.2. Antecedentes de evaluación curricular” de las presentes bases, y que hayan pasado satisfactoriamente la evaluación formal de antecedentes.

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

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

Para el subfactor **Capacitación y/o cursos de perfeccionamiento**, se evaluarán aquellos que tengan directa relación con la descripción del mismo indicado en la tabla. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos cinco años contados desde la fecha de la convocatoria. Para los casos que se presenten diplomados o postítulos de menos de 120 horas, serán considerados dentro del presente ítem. El certificado que acredite la capacitación deberá indicar si la duración corresponde a horas cronológicas o pedagógicas. Si el certificado no especifica la naturaleza de éstas, se entenderá como horas cronológicas.

Para todos los efectos, se utilizará para la asignación de puntaje de este subfactor, las horas cronológicas, por lo que, si las horas están expresadas como pedagógicas, se les aplicará la siguiente conversión:

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

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

Para los subfactores **Experiencia Laboral**, los/as postulantes deberán presentar un certificado que dé cuenta de ello. Lo relevante del certificado es la acreditación formal por parte de un organismo (empleador). El certificado debe dar cuenta de las funciones realizadas y el tiempo de ejecución de las mismas. El Certificado será válido sólo si indica claramente el tiempo de desempeño profesional, funciones y cargo.

Para el subfactor **Experiencia en Curadurías Ad Litem de NNA**, los postulantes deberán presentar un certificado que dé cuenta de ello. Lo relevante del certificado es la acreditación formal por parte de un organismo (empleador) del número de intervenciones y participación efectiva en curadurías. Ahora bien, para el caso de los postulantes en ejercicio libre de la profesión, deberán acompañar las resoluciones en donde aparezca su intervención activa (informes, pericias, declaraciones) por parte del Tribunal respectivo. La experiencia que no sea acreditada no será considerada.

Resulta importante señalar que para los subfactores Capacitación y/o cursos de perfeccionamiento, y experiencia en curadurías Ad litem de NNA, el rango de fechas a considerar, será de los **últimos 5 años contados** desde la fecha de la convocatoria.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO
<p>Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación <b>Acreditados mediante certificado respectivo.</b></p> <p>-Derecho Penal relacionado con la infancia -Derecho Procesal Penal. - Derecho de Familia. -Técnicas y Herramientas de entrevistas y/o intervención con NNA vulnerable en sus derechos y familia. -Psicodiagnóstico infante juvenil. -Derechos Humanos - Derechos de la infancia y adolescencia.</p>	Doctorado	Posee 1 o más Doctorado en las materias señaladas.	25	40	15
	Magíster	Posee 1 o más Magíster en las materias señaladas.	20		
	Diplomados	Posee 1 o más Diplomados de 120 horas en las materias señaladas.	15		
		No posee especialización	0		
	Capacitación y Perfeccionamiento o Acreditados mediante certificado que señale fecha y <b>horas cronológicas realizadas</b>	Posee más 40 horas de capacitación en materias señaladas	10	10	5
		Posee entre 24 a 40 horas de capacitación en materias señaladas	5		
Posee menos de 24 horas de capacitación o bien, presenta capacitación en temáticas distintas a las solicitadas o no presenta documentos que acrediten capacitación.		0			
Experiencia de trabajo conjunto a curadores Ad Litem de NNA .	Posee más de 3 años de experiencia profesional.	20	20	10	
	Posee de 2 a 3 años de experiencia profesional.	15			

Experiencia Laboral <b>acreditados mediante certificado respectivo.</b>		Posee de 1 a 2 años de experiencia profesional	10			
		Posee menos de 1 año de experiencia profesional	0			
	Experiencia específica en trabajo con niños, niñas y adolescentes vulnerados en sus derechos.		Posee más de 3 años de experiencia profesional.	20	20	10
			Posee de 2 a 3 años de experiencia profesional.	15		
			Posee de 1 a 2 años de experiencia profesional	10		
			Posee menos de 1 año de experiencia profesional	0		
	Experiencia en red		Posee más de 3 años de experiencia profesional.	20	20	10
			Posee de 2 a 3 años de experiencia profesional	15		
			Posee de 1 a 2 años de experiencia profesional	10		
			Posee menos de 1 año de experiencia profesional	0		
<b>SUMATORIA PUNTAJE MÁXIMO OBTENIDO</b>				<b>110</b>	<b>45</b>	

Una vez desarrollada la evaluación curricular, el Comité de Selección elaborará una nómina con el puntaje obtenido por los/as postulantes que hubieren alcanzado a lo menos el mínimo señalado en la tabla, ordenándolos en orden decreciente desde el más alto al más bajo puntaje.

Pasarán a la siguiente etapa, los 10 postulantes que estén dentro de las ponderaciones más altas, sin perjuicio de que en caso de que no se logre obtener a la totalidad de postulantes idóneos objeto del presente proceso de selección se pueda realizar una segunda preselección, previa aprobación del comité de selección.

**En caso de que en la última posición existan más de una postulación con el mismo puntaje, se resolverá de acuerdo con los siguientes criterios de desigualdad y en el mismo orden que a continuación se detalla:**

1. Mayor puntaje en ítem "Experiencia Específica en trabajo con niños, niñas y adolescentes"
2. Mayor puntaje en ítem "En trabajo, coordinación y articulación en red interinstitucional e intersectorial."
3. Mayor puntaje en ítem "Doctorado"
4. Mayor puntaje en ítem "Magíster"
5. Mayor puntaje en ítem "Diplomado"
6. Mayor puntaje en ítem "Capacitación"
7. Fecha más reciente en ítem "Experiencia Específica en trabajo con niños, niñas y adolescentes".
8. Fecha más reciente en ítem "En trabajo, coordinación y articulación en red interinstitucional e intersectorial".
9. Fecha más reciente de Doctorado/s.

La ponderación obtenida en la etapa de evaluación curricular se obtendrá de la siguiente fórmula:

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

El Comité de Selección se reservará el derecho de recomendar o no recomendar a aquellos postulantes con calificación **inferior al 40%** en la evaluación curricular, lo cual quedará consignado en la pauta respectiva.

La determinación de la ponderación obtenida considera valores continuos de hasta dos decimales. Podrán acceder a la etapa de Evaluación Psicolaboral aquellos postulantes que obtengan un porcentaje de logro **igual o superior al 40% siempre y cuando**, estén dentro de los 10 primeros lugares con las ponderaciones más altas.

#### **5.4 Etapa N°4: Evaluación psicolaboral**

Consiste en la evaluación para detectar las habilidades y aptitudes del candidato, según el perfil del cargo dispuesto en el numeral 3.2 "Objetivo del cargo". Comprende la aplicación de test o pruebas psicológicas y/o la realización de una entrevista complementaria.

Mediante correo electrónico, se comunicará a los concursantes el lugar, la fecha, hora y modalidad en la cual se llevará a cabo la Etapa N° 4. Sin perjuicio de lo anterior, es de responsabilidad exclusiva de cada postulante informarse sobre su situación en el concurso.

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

Los/as postulantes que no se presente/n a la Entrevista quedará/n eliminados/as del proceso.

**Podrán ser objeto de medición las siguientes competencias:**

- **Habilidades de comunicación:** Demuestra habilidad de comunicación, velando por la claridad de su expresión dentro del grupo, alentando a los miembros del equipo a compartir información, procurando hablar por todos y valorando las contribuciones de todos. Identificando y dirigiendo de forma constructiva los conflictos dentro del equipo.
- **Capacidad de planificación y organización:** Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.
- **Análisis y toma de decisiones:** La toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una opción entre las disponibles, aquella que resulte más beneficiosa para las partes, a los efectos de resolver un problema actual o potencial (aun cuando no se evidencie un conflicto latente).
- **Flexibilidad y adaptabilidad:** Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.
- **Orientación al usuario interno / externo:** comprender y satisfacer las necesidades del usuario, de acuerdo a las características de la población atendida; sus necesidades, aun aquellas no expresadas. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del usuario.
- **Tolerancia a la tensión o presión laboral:** Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.
- **Capacidad de trabajo en equipo:** Implica un conjunto de personas que se organizan en un ambiente de cooperación para alcanzar objetivos comunes, repartiendo responsabilidades y definiendo un proceso, buscando obtener resultados positivos. Lo que conlleva capacidad de colaborar y cooperar con los demás, comprendiendo el aporte del otro en las materias.
- **Liderazgo:** Capacidad para generar compromiso y lograr el respaldo de sus superiores con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, y lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

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

- a) Postulante plenamente recomendable para el cargo.
- b) Postulante recomendable con observaciones para el cargo.
- c) Postulante no recomendable para el cargo.

Los/as postulantes que no se presente/n a la Entrevista quedará/n eliminados/as del proceso.

El Comité confeccionará una nómina con los resultados de esta etapa.

Pasarán a la siguiente etapa los candidatos que hayan obtenido el resultado de Postulante plenamente recomendable para el cargo.

El Comité de selección podrá determinar que los postulantes con resultado recomendable con observaciones para el cargo puedan pasar a la Etapa Entrevista de Apreciación Global, lo cual quedará consignado en acta respectiva.

### **5.5 Etapa N°5: Evaluación de Apreciación Global**

Corresponde a la entrevista personal efectuada por el Comité de Selección a los/as oponentes, cuyo objetivo es poder establecer si el/la postulante cumple o no con las exigencias para ejercer adecuadamente el empleo a partir de la información obtenida en la evaluación curricular, tanto personal,

como respecto a lo académico y laboral. Asimismo, el Comité de Selección podrá efectuar preguntas de conocimientos técnicos a fin de ubicar al postulante en una situación cercana simulada a la que eventualmente le correspondería enfrentar si llegara a ocupar el cargo concursado, con lo cual se pretende evaluar competencias conductuales para enfrentar situaciones.

En esta etapa se evaluará el factor competencias técnicas, laborales y personales para el desempeño de la función en una sola sesión, la cual podrá ser efectuada a través de medios tecnológicos.

Esta instancia se realizará por medio de entrevista individual a cada postulante aprobado/a para esta etapa, por parte del Comité de Selección definido para el presente proceso de selección.

Esta Entrevista se realizará sobre una pauta predefinida donde se evalúan distintos factores por puntuación aplicada por igual a todos los postulantes al empleo. Cada uno de los integrantes del Comité que participe en la entrevista, calificará a cada entrevistado con un puntaje/nota de 1.0 a 7.0. La sumatoria de las notas obtenidas, dividida por la cantidad de integrantes del Comité, dará como resultado la Nota promedio obtenida por el candidato; y, conforme a ello, el Comité de Selección recomendará al Director General a aquellos postulantes que cumplan con el perfil requerido definido en las presentes bases.

Los/as postulantes que no se presente/n a la Entrevista quedará/n eliminados/as del proceso.

En caso de que, verificada la Etapa N°5 resulta que no se cuenta con la cantidad mínima de candidatos/as a proponer al Director General para cubrir la vacante a proveer mediante este proceso, y con el fin de velar por los principios de eficiencia y eficacia, el Comité de Selección se reservará el derecho de realizar una nueva preselección de postulantes que será sometida a la instancia de evaluación global complementaria. Esta nueva preselección podrá contener hasta un número de 3 postulaciones, que deberán ser las siguientes a la primera preselección realizada para la primera instancia de evaluación integral. Esta prerrogativa podrá utilizarse como máximo por tres veces consecutivas, en la medida que la nómina de postulantes así lo permita, a fin de cubrir la vacante.

**Ahora bien, serán objeto de medición las siguientes competencias laborales:**

- Relaciones protectoras y de confianza con los niños, niñas y adolescentes.
- Habilidades de comunicación
- Capacidad de planificación y organización
- Análisis y toma de decisiones
- Orientación al usuario interno / externo
- Capacidad de trabajo en equipo interdisciplinario (paridad respecto a las duplas)
- Flexibilidad y adaptabilidad
- Tolerancia a la tensión o presión laboral

Cada uno de los integrantes del Comité que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado sobre una pauta predefinida donde se evalúan los distintos factores señalados anteriormente, aplicada por igual a todos los postulantes al empleo, con una nota entre 1 y 7,0. La sumatoria de las notas obtenidas, dividida por la cantidad de integrantes del Comité, dará como resultado la Nota promedio obtenida por el candidato.

Respecto del puntaje mínimo de cada etapa, está definido en la tabla que contiene las etapas del proceso. Así las cosas, el “**puntaje mínimo de aprobación**”, es el valor que lo habilitará para continuar con las siguientes etapas del concurso.

**5.5.1 Evaluación Conocimientos Técnicos.**

Los conocimientos técnicos y de apreciación global, que serán objeto de medición mediante sistema de interrogación oral o de simulación, podrán estar contenidos dentro de los siguientes:

- Aplicación de conocimientos requeridos para el cargo.
- Derecho Internacional de los Derechos Humanos, con énfasis en Convención Sobre los Derechos del Niño.
- Enfoques de Derechos.
- Nociones para la intervención en crisis.
- Oferta programática de la red de atención de Mejor Niñez.
- Conocimiento de intersector salud y otros asociados a red comunitaria.
- Dinámicas en ESCNNA.
- Derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes.
- Derecho de infancia y adolescencia.
- Soft law
- Vulneraciones graves de derecho de infancia, específicamente normativa sobre medidas de protección y susceptibilidad de adopción, delitos sexuales, otros delitos y vulneraciones que afecten a NNA.
- Nociones acerca de Sistemas de protección de derechos.
- Conceptos básicos psicosociales de maltrato infantil y abuso sexual.
- Conocimientos técnicos relacionados a NNA que se encuentran bajo la modalidad de cuidado alternativo.
- Conocimiento de la oferta programática para la niñez y adolescencia 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° 21.430 sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia. Publicada el 15 de marzo de 2022.
- 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° 20.066 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.

La instancia de evaluación de la Entrevista de Apreciación Global se realiza sobre una pauta definida donde se evalúan los distintos factores señalados anteriormente, aplicada por igual a todos los postulantes al empleo.

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

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

El Comité de Selección se reservará el derecho de recomendar o no recomendar a aquellos postulantes con calificación **inferior al 70%** en la evaluación de la entrevista de evaluación global, lo cual quedará consignado en la pauta respectiva.

En el caso que, realizada la evaluación de la entrevista de evaluación global no se cuente con una terna como mínimo de postulantes idóneos dentro de las mejores ponderaciones para proponer al H. Consejo Directivo o no existan postulantes con calificación **igual o superior al 70%**, se procederá a entrevistar a las 3 mejores ponderaciones siguientes, en orden de prelación, que hayan aprobado la evaluación psicolaboral. En caso de persistir lo anterior se repetirá el procedimiento para contar con candidatos idóneos. En caso de no contar con candidatos idóneos se procederá a entrevistar aquellos candidatos siguientes que hayan obtenido en la evaluación psicolaboral recomendable con observaciones, iniciando con las 5 más altas ponderaciones. En caso de persistir lo anterior, se entrevistará a los siguientes 5 candidatos, hasta completar como mínimo una terna.

Finalmente, en caso de no contar con candidatos idóneos y con el fin de velar por los principios de eficiencia y eficacia, el Comité de Selección se reservará el derecho de realizar, nuevamente la evaluación curricular, en el caso que el número de postulaciones así lo permitan, seleccionando hasta un número de **20 ponderaciones**, que deberán ser las siguientes a la primera preselección realizada para la primera instancia de evaluación curricular, volviendo a realizar el proceso detallado en punto 5.3, *Etapa N°3: Evaluación curricular* y siguientes, e incorporando a aquellos candidatos idóneos que resulten de esta segunda evaluación al primer proceso realizado. Esta iteración podrá realizarse como máximo en 2 ocasiones, en la medida que la nómina de postulantes así lo permitan, conforme a los supuestos que se detallan en el presente párrafo, flexibilizando criterios de evaluación curricular, los cuales quedarán establecidos en acta respectiva.

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

## 5.7. Resultados del Proceso de Selección Público

De acuerdo al informe presentado por la Dirección de Recursos Humanos, el H. Consejo Directivo de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío nombrará, dentro de la nómina de los postulantes que hubiesen obtenido la clasificación de “postulante idóneo” a aquel que ocupará el empleo vacante, teniendo presente las necesidades del servicio de dar cobertura de profesionales en toda la jurisdicción.

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

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

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

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

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

## 5.8. Observaciones al proceso

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

El comité de selección tendrá un **plazo de 5 días hábiles**, contados desde la recepción de la presentación por parte del postulante, para dar respuesta a la misma.

Tanto la observación presentada por el postulante como su respuesta serán de carácter público y será publicada en la página web institucional, sección concursos públicos.

## 5.9 Derecho a declarar desierto el proceso

El Director General se reserva el derecho de declarar desierto, suspender o dejar sin efecto un proceso de selección, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera

de estas decisiones se incluirán en el informe de evaluación correspondiente o en la Resolución respectiva.

## 6. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

Una vez practicada la notificación, el postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 2 días hábiles contados desde la notificación, aportando la documentación original solicitada en estas bases o en copia autenticada ante notario. Si así no lo hiciera, el Honorable Consejo Directivo podrá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos, si es que los hubiere.

El nombramiento regirá desde la fecha indicada en la respectiva resolución.

## 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. DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

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

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

- **Representante del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.**
- **Director de Acceso a la Justicia de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío**
- **Director de Recursos Humanos Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío.**
- **Coordinador/a Técnico/a NAD del Biobío**
- **Coordinadores/as Regionales de la Línea “La Niñez y Adolescencia se defienden”**
- **Directores/as Regionales de la Corporación de Asistencia Judicial**

El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurra al menos el 50% de sus integrantes, porcentaje que no incluirá al Director de Recursos Humanos, quien lo integrará según las capacidades de personal de dicha Dirección. 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 Acta respectiva del proceso correspondiente, la que deberá ser suscrita por los integrantes que concurrieron a su otorgamiento y en ella se dejará constancia de los/as postulantes que cumplen los requisitos para pasar a las siguientes etapas y aquellos que quedarán descalificados del proceso por no

cumplir los mínimos requeridos; consignando los puntajes que obtuvo cada postulante, cuando corresponda, y las razones de la exclusión de los/as oponentes que no continúan en el proceso.

El Comité de Selección será presidido por el Director de Recursos Humanos del Bío-bío de la CAJ Bío-bío, y podrá designar un Secretario de entre sus miembros o a otro funcionario de la Corporación.

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

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

## 9. CONTRATO

### 9.1 Procedimiento para firma de contrato

Una vez que el/la postulante ha sido notificado/a, y en un plazo **no superior a los 2 días hábiles desde su notificación**, deberá presentar a la Dirección de Recursos Humanos la documentación en original que al efecto se le pida para proceder a la redacción del respectivo contrato o modificación, según procediere, pudiendo solicitarse:

- Certificado de Título
- Certificado de Nacimiento
- Certificado de antecedentes para fines particulares, con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles contados hacia atrás desde la fecha de cierre de las postulaciones.
- Certificado de Incorporación a Sistema Previsional
- Certificado de Incorporación a Sistema de Salud
- Declaración Jurada firmada ante notario de no estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades previstas en los artículos 54 a 56 de la ley 18.575 y de no estar condenado por crimen o simple delito. La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.
- Poder simple, que autoriza a la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío para tramitar, ante el Servicio de Registro Civil e Identificación, certificado de antecedentes especiales para ingreso a la administración pública.
- Certificado de no encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades para trabajar con menores, extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.
- Anexo entrega de bienes.
- Fotografía digital en formato "Imagen JPEG" para usar en confección de credencial institucional y para ficha personal en sistema computacional vigente.
- Certificado últimas 12 cotizaciones sistema AFP o los meses disponibles en caso de tener cotizaciones por periodo inferior.
- Certificado de Salud Compatible para desempeñar el cargo seleccionado.
- 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.

- Otras que la normativa instruya.

En caso de que la persona seleccionada no acepte el cargo o no manifieste su aceptación dentro del plazo señalado o no acompañe la documentación en original que le sea requerida para la redacción del contrato o su modificación, según corresponda, el Director General tendrá la facultad de designar en el cargo a alguna de las restantes personas propuestas por el Comité de Selección, tras lo cual se cumplirá con el mismo procedimiento antes señalado, pudiendo también optar por declarar desierto el proceso.

En caso de detectar en esta etapa que el profesional se encuentra afecto a incompatibilidad para el ingreso a la administración pública, podrá quedar sin efecto su nombramiento y se procederá al nombramiento del profesional que determine el H. Consejo Directivo, dentro de la nómina de profesionales idóneos para ocupar el cargo.

## **9.2 Contrato de Trabajo**

El sistema de contratación contempla la sujeción de la continuidad en el cargo a una evaluación de desempeño del funcionario en la unidad, que se extenderá inicialmente por tres meses, tras lo cual el/la funcionario/a será sometido/a a una evaluación por el(a) Director(a) General, pudiendo comisionar a funcionarios que designe para éste fin y, con su mérito deberá decidir acerca de la continuación de los servicios por un nuevo período de evaluación de tres meses o su destinación en el cargo de modo definitivo, conforme a los lineamientos del programa. Al término del segundo período, de así sucederá, el Director (a) General resolverá poner o no fin al contrato por vencimiento del plazo del contrato de trabajo. De lo contrario, el contrato se convertirá en uno de duración indefinida.

Si el/la postulante seleccionado/a estuviere vinculado con la Corporación a través de contrato de trabajo indefinido, se mantendrá plenamente vigente la modalidad de contratación existente a la fecha de presentación de su oposición, siendo modificadas las cláusulas contractuales relativas a las funciones, unidad en que se desempeña, lugar de prestación de los servicios, jornada de trabajo, remuneraciones y demás que fueren pertinentes, conforme a las condiciones publicadas para el presente concurso, destinándose al nuevo cargo por un período de tres meses al término del cual será sometido a una evaluación por el(a) Director(a) General, pudiendo comisionar a funcionarios que designe para éste fin, con la cual deberá decidir acerca de su continuación de los servicios por un nuevo período de evaluación de tres meses o su destinación de modo definitivo en el cargo. En caso de que la evaluación de la jefatura no fuere favorable (ya sea en el primer o segundo periodo de evaluación, si lo hubiere), la modificación concluirá de modo definitivo y el/la funcionario/a designado/a deberá reincorporarse a su cargo original y unidad, con las mismas condiciones contractuales que regían su relación con la Corporación previo al presente concurso.

Si el/la postulante seleccionado/a tuviere contrato a plazo fijo con la Corporación, se aplicará lo señalado en el párrafo precedente respecto de las modificaciones a dicho contrato, en todo cuanto fuere compatible con su modalidad de contratación. Respecto a la duración de la modificación, ella deberá ejecutarse hasta el vencimiento del plazo contrato original, tras lo cual el/la funcionario/a será sometido/a a una evaluación por el(a) Director(a) General, pudiendo comisionar a funcionarios que designe para este fin, con la cual deberá decidir acerca de la continuación de los servicios por un nuevo período de tres meses o su contratación de modo definitivo en el cargo o decidir que el contrato de trabajo concluirá por vencimiento del plazo.

**Lo anterior, 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.**

### 9.3 MEDIO DE COMUNICACIÓN

Las consultas sobre el proceso de postulación, así como del estado del concurso, podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a la casilla medio de comunicación formal entre los postulantes y el Comité de Selección ([concursos@cajbiobio.cl](mailto:concursos@cajbiobio.cl))

### 10. CONSIDERACIONES FINALES

- a) Los/as postulantes que decidan participar en esta convocatoria declaran por este solo hecho conocer y aceptar las presentes bases concursales.
- b) Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que se presenta. A su vez, deben verificar que los documentos adjuntados se encuentren actualizados a la fecha de la postulación. De lo contrario, la debe reemplazar por documentos vigentes para que resulten válidos. Son los participantes quienes asumen la obligación de presentar en tiempo y forma la documentación requerida, la cual debe ajustarse a las exigencias de las presentes bases, velando porque tales antecedentes no posean errores u omisiones.
- c) Para efectos de las notificaciones establecidas en estas Bases, el postulante es responsable de entregar un correo electrónico vigente, y con capacidad para recibir información.
- d) 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, y hasta el día de la “Publicación Nómina de candidatos idóneos” indicada en la Calendarización del Proceso, podrán acreditar tal circunstancia remitiendo el certificado de la COMPIN o el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad al correo electrónico [concursos@cajbiobio.cl](mailto:concursos@cajbiobio.cl) , indicando en el asunto el nombre del cargo al cual está postulando. El Servicio solicitará al correo electrónico informado en la postulación, la acreditación solamente a los postulantes que sean considerados idóneos para el cargo. 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.
- e) En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos), la CAJ Bío-bío deberá consultar, previo a la designación en el cargo, si el/la postulante 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 Corporación proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.
- f) Se requiere disponibilidad inmediata.
- g) Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el subfactor y/o factor respectivo, quedando fuera del proceso de selección.

3. **PUBLÍQUESE** lo dispuesto en la presente resolución en el sitio web [www.cajbiobio.cl](http://www.cajbiobio.cl), sección concursos públicos y Portal de Empleos Públicos.



*[Handwritten signature in blue ink]*  
MAURICIO VERGARA CANGAS  
DIRECTOR GENERAL (S)

CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGIÓN DEL BIOBÍO

*[Handwritten initials]*  
MVC/LNO/EN/MMC/INL/RPA  
**DISTRIBUCIÓN**

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

## DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

Yo, \_\_\_\_\_, R.U.N. N° \_\_\_\_\_, domiciliado en \_\_\_\_\_ vengo a declarar, bajo fe de Juramento que:

1.- No he cesado en un cargo como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente o por medida disciplinaria de destitución, o, respecto de una relación laboral privada, por aplicación de alguna de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo. Declaro no haber sido condenado por delito que haya merecido pena aflictiva.

2.- Para los efectos del artículo 5 de la Ley N° 19.896 del Ministerio de Hacienda, declaro que no presto servicios en otras instituciones públicas. De lo contrario, en documento adjunto, declaro en este mismo acto en cuales sí presto servicios, consignando el nombre de la institución pública, calidad jurídica, remuneración bruta, labores contratadas, duración y distribución de la jornada.

Asimismo, declaro que no tengo contratos vigentes con proveedores o contratistas y/o con instituciones privadas que tienen convenios para ejecución de proyectos o se les hayan otorgado transferencias por esta repartición pública. De lo contrario, declaro en este acto y en documento adjunto, que tengo contratos individualizándolos, señalando el objeto del mismo y su duración.

Por otra parte, declaro que no me encuentro afecto a ninguna de las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la Ley N° 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado, que a continuación pasan a expresarse:

- a. Tener vigente o suscribir, por si o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con esta repartición pública.

Tener litigios pendientes con esta institución, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de mi cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.

Igual prohibición regirá respecto de los directores, administradores, representantes y socios titulares del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más litigios pendientes, con este organismo público.

- b. Tener calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive de este organismo público.

- c. Estar condenado por crimen o simple delito.

3.- Vengo en declarar también, bajo fe de Juramento, que no me encuentro afecto a ninguna de las causales previstas en la Ley N° 19.653, sobre "Ley de Probidad Administrativa aplicable a los órganos de la Administración del Estado", sobre inhabilidades e incompatibilidades para el ingreso a la Administración Pública.

4.- Declaro que, en razón de esta contratación, no existe relación jerárquica entre funcionarios que estén ligados a mí por matrimonio, parentesco de consanguinidad hasta tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción.

5.- 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.

6.- Declaro, asimismo, estar en conocimiento que de ser falsa la presente declaración me hará incurrir en las penas establecidas en el Artículo 210° del Código Penal.

---

**Firma declarante**

Fecha: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

**ANEXO Nº1**

**FORMATO REFERENCIAL DE CURRÍCULUM VITAE RESUMIDO**

(Sin perjuicio de completar el presente formulario, el postulante debe adjuntar además su Currículum Vitae extendido)

**IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE**

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO
TELÉFONO PARTICULAR	TELÉFONO MÓVIL
CORREO ELECTRÓNICO AUTORIZADO PARA EL CONCURSO	

**IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA**

CARGO	GRADO	CÓDIGO

**1.- TÍTULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS**

\*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

TÍTULO	
INGRESO (mm,aaaa)	EGRESO (mm, aaaa)
FECHA TITULACIÓN (dd,mm,aaaa)	
DURACIÓN DE LA CARRERA (indicar en número de semestres o trimestres)	

TÍTULO	
INGRESO (mm,aaaa)	EGRESO (mm, aaaa)

FECHA TITULACIÓN (dd,mm,aaaa)	
DURACIÓN DE LA CARRERA (indicar en número de semestres o trimestres)	

## 2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS

\*(Indicar sólo aquellos con certificados, los demás no serán ponderados ni considerados)

NOMBRE POST TÍTULOS/OTROS	
DESDE (mm,aaaa)	HASTA(mm, aaaa)
NOMBRE POST TÍTULOS/OTROS	
DESDE (mm,aaaa)	HASTA(mm, aaaa)

## 3.- CAPACITACIÓN

(Indicar sólo aquellos con certificados)

NOMBRE CURSO Y/O SEMINARIO		
DESDE (dd,mm,aaaa)	HASTA (dd,mm, aaaa)	HORAS DURACION

NOMBRE CURSO Y/O SEMINARIO		
DESDE (dd,mm,aaaa)	HASTA (dd,mm, aaaa)	HORAS DURACION

NOMBRE CURSO Y/O SEMINARIO		
DESDE (dd,mm,aaaa)	HASTA (dd,mm, aaaa)	HORAS DURACION

## 4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(Sólo cuando corresponda)

CARGO			
INSTITUCIÓN /EMPRESA			
DEPTO, GERENCIA, UNIDAD O ÁREA DE DESEMPEÑO	DESDE (dd,mm,aaaa)	HASTA (dd,mm,aaaa)	DURACIÓN DEL CARGO (mm,aaaa)
FUNCIONES PRINCIPALES (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

#### 5.- TRAYECTORIA LABORAL

Además del anterior, indique sus últimos tres puestos de trabajo, si corresponde.

CARGO			
INSTITUCIÓN /EMPRESA			
DEPTO, GERENCIA, UNIDAD O AREA DE DESEMPEÑO	DESDE (dd,mm,aaaa)	HASTA (dd,mm,aaaa)	DURACIÓN DEL CARGO (mm,aaaa)
FUNCIONES PRINCIPALES (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

<b>CARGO</b>			
<b>INSTITUCIÓN /EMPRESA</b>			
<b>DEPTO, GERENCIA, UNIDAD O AREA DE DESEMPEÑO</b>	<b>DESDE (dd,mm,aaaa)</b>	<b>HASTA (dd,mm, aaaa)</b>	<b>DURACIÓN DEL CARGO (mm,aaaa)</b>
<b>FUNCIONES PRINCIPALES (descripción general de funciones realizadas y principales logros)</b>			
<b>CARGO</b>			
<b>INSTITUCIÓN /EMPRESA</b>			
<b>DEPTO, GERENCIA, UNIDAD O AREA DE DESEMPEÑO</b>	<b>DESDE (dd,mm,aaaa)</b>	<b>HASTA (dd,mm, aaaa)</b>	<b>DURACIÓN DEL CARGO (mm,aaaa)</b>
<b>FUNCIONES PRINCIPALES (descripción general de funciones realizadas y principales logros)</b>			

## 6.- REFERENCIAS LABORALES

NOMBRE DE LA PERSONA	INSTITUCIÓN	CARGO	FONO