

**AUTORIZA LLAMADO PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO Y APRUEBA BASES PARA EL CARGO DE PSICÓLOGO PROGRAMA "MI ABOGADO" EN LA REGIÓN DE COQUIMBO.**

RCHG/CAN/ERG/aan

**RESOLUCIÓN EXENTA N° 092.-**

**VALPARAÍSO, 22 de enero de 2020.**

**VISTOS:**

Lo dispuesto en la Ley N° 18.575, Ley N° 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; Ley 19.263 que fija normas aplicables al personal de las Corporaciones de Asistencia Judicial; DFL 1-19653 que fija el texto refundido de la Ley 18.575 Orgánica Constitucional que fija las Bases Generales de la Administración del Estado; Ley N°17.995, que Concede Personalidad Jurídica a los Servicios de Asistencia Jurídica que se indican en las Regiones que se señalan; Decreto con Fuerza de Ley N° 944, del 23 de septiembre de 1981; El Reglamento Interno de orden higiene y Seguridad de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso; Resolución N°6, del 29 de marzo de 2019, de la Contraloría General de la República.

**CONSIDERANDO.**

**1.-** Que, mediante Decreto N° 08 de fecha 13 de enero de 2020 del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, se aprobó el convenio de Colaboración y transferencia para la ejecución del programa de representación jurídica de niños, niñas y adolescentes denominado "Mi Abogado", entre la Subsecretaría de Justicia y la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso.

**2.-** Que, en virtud del convenio singularizado en la cláusula anterior, se transfieren recursos a la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso para que ejecute una adecuada prestación del servicio de representación jurídica de niños, niñas y Adolescentes, mediante equipos

especializados y multidisciplinarios que cubran todas las modalidades de cuidado alternativo de los niños, niñas y Adolescentes.

**3.-** Que, resulta necesario proveer los cargos de profesionales que ejecutarán el convenio "Mi abogado" en la Región de Coquimbo.

**4.-** Que, existe disponibilidad presupuestaria en el subtítulo 21 de gastos de personal, para el año 2020, conforme a la certificación realizada por la Subdirección de Administración y Finanzas.

#### **RESUELVO:**

**1.- AUTORÍCESE**, el llamado a Proceso de Selección Público para el cargo de Psicólogo/a del Programa "Mi Abogado" para la región de Coquimbo de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso.

**2.- DESÍGNESE** como integrantes del Comité de Selección del presente Proceso de Selección Público a las personas que ocupan los siguientes cargos, ya sea en calidad de titulares o suplentes:

- 2 profesionales de la Región de Coquimbo.
- 1 profesional de la Dirección General.

**3.- APRUÉBASE**, las Bases del llamado a Proceso de Selección Público para proveer el cargo de Psicólogo/a, cuyo texto íntegro se transcribe a continuación:



# PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO

## PROVISIÓN DE EMPLEOS PSICÓLOGO/A

“CONVENIO DE COLABORACIÓN Y TRANSFERENCIA PARA LA EJECUCIÓN DEL CONVENIO DE REPRESENTACIÓN JURÍDICA DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES, DENOMINADO MI ABOGADO”

BASES		
CÓDIGOS	UNIDAD JURÍDICA	VACANTES
CP 011-2020	DIRECCIÓN REGIONAL DE COQUIMBO	1

**ENERO 2020**

**BASES DEL PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO CORPORACIÓN  
DE ASISTENCIA DE LA REGIÓN DE VALPARAÍSO  
PSICÓLOGO/A**

**1.- ANTECEDENTES GENERALES**

**1.1 De la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso**

Es un servicio público descentralizado y sin fines de lucro, integrante de la Administración del Estado, conforme a lo dispuesto la Ley N° 17.995 en concordancia con el DFL N° 944 de 1981 del Ministerio de Justicia.

Tiene por finalidad prestar asistencia jurídica y judicial gratuita a personas en situación de vulnerabilidad, dando así cumplimiento al mandato contenido en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República. En atención a la naturaleza de Servicio Público de la Corporación, sus dependientes son funcionarios públicos y deben sujetarse a los principios rectores de la Administración Pública, contenidos en las normas de Orden Público, particularmente la Constitución Política de la República, la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado y las normas de Probidad administrativa, sin perjuicio de que el vínculo contractual que surja entre el funcionarios y la Institución se regulará por las disposiciones del Código del Trabajo, sus normas anexas y complementarias, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación y las cláusulas contenidas en los respectivos contratos de trabajo y sus anexos.

La Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso desarrolla diversas líneas de servicio para dar cumplimiento a su misión institucional de proporcionar asistencia jurídica, judicial y/o social a personas de escasos recursos, tales como Orientación e Información, patrocinio y representación judicial, solución colaborativa de conflictos e intervención multidisciplinaria para ciertas materias.

Mediante decreto N° 08 de fecha 13 de enero de 2020 se aprobó el Convenio de Colaboración entre la Subsecretaría de Justicia y la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso para la prestación del servicio denominado "Programa de Representación Jurídica de Niños, Niñas y Adolescentes" o "Mi Abogado".

**1.2 Antecedentes del Programa Mi Abogado.**

**Objetivo del Programa.**

El Programa tiene por objeto central la ejecución del Programa "Mi Abogado" durante el año 2020, para que la Corporación de Asistencia Judicial de la región de Valparaíso ejecute una adecuada prestación del servicio de representación jurídica de los niños, niñas y adolescentes mediante equipos especializados y multidisciplinarios que cubran todas las modalidades de cuidado alternativo de los niños, niñas y adolescentes, incluyendo a los infantes que se encuentran junto a madres privadas de libertad en recintos carcelarios, en las regiones donde se implementará el programa, levantando, al mismo tiempo, información que permita evaluar las prácticas de representación jurídica propuestas por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

**Objetivo General:**

- Contribuir a la restitución de derechos de NNA en el marco de la Convención sobre los Derechos del Niño, garantizando el acceso a la justicia y a la igualdad en la protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, a través del asesoramiento y defensa judicial especializada de NNA en situación de vulneración. La ejecución de las actividades del Programa deberá estar orientada al logro del objetivo general señalado y al logro de los objetivos específicos en particular a garantizar el acceso a mecanismos judiciales que contribuyan a la restitución de su derecho a vivir en familia.

### **Objetivos específicos:**

- Asegurar una defensa jurídica especializada ante los tribunales de familia; tribunales con competencia en lo penal y tribunales superiores de justicia, según corresponda, ejerciendo los mecanismos judiciales pertinentes a fin de reconocer las dimensiones básicas de sus garantías, tales como su integridad personal, libertad y vínculos familiares.
- Desarrollar una intervención multidisciplinaria que garantice el ejercicio de los derechos de los NNA privados de entornos familiares, mejorando su situación proteccional presente y futura, a través de la implementación de un servicio de representación jurídica ejecutada por la Corporación, que contribuya a la agilización de la restitución del derecho de los NNA a vivir en familia.
- Contribuir al acceso a la justicia e igualdad ante la protección de la ley en el ejercicio de derechos, asesoramiento y defensa judicial de los NNA.

## **2.- CONDICIONES GENERALES**

La Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso llama a un proceso de selección de antecedentes para la obtención de personal de dotación del PROGRAMA MI ABOGADO para la región de Coquimbo, con asiento en la ciudad de La Serena, sin perjuicio de dar cobertura en todos los Tribunales de Familia; Tribunales con competencia en lo Penal; Tribunales Civiles y Tribunales Superiores de Justicia.

En atención a la calidad del Proceso de Selección, podrán participar todas las personas que prestan servicios en las Corporaciones de Asistencia Judicial del país, así como también personas externas a ellas que reúnan las condiciones que se expresarán.

Todos los gastos en que incurra el postulante originados en la presentación de sus antecedentes serán de su cargo sin derecho a reembolso.

Asimismo, todos los documentos generados a raíz del presente proceso de selección por la Corporación de Asistencia Judicial, serán de su propiedad.

### **2.1 Requisitos Generales**

En la contratación de profesionales se exigirá que demuestren poseer las competencias y aptitudes que son necesarias para un desempeño superior en el cargo. De igual manera se demandarán requisitos de formación, especialización y otras relacionadas con conocimientos teóricos y prácticos, demostrables a través de estudios y/o experiencias, además, de disposiciones y capacidades específicas para ostentar el cargo.

Podrán participar en el presente Proceso de Selección de empleo toda persona que cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Estar en posesión de título profesional conforme al perfil del empleo descrito en las presentes bases del proceso.
- b) No haber cesado en un empleo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, o por haber incurrido en alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.
- c) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- d) No encontrarse inhabilitado para trabajar con menores, en el registro que mantiene el Servicio de Registro Civil e Identificación, según 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 Generales de la Administración del Estado DFL 1-19.653).
- f) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- g) No presentar incompatibilidad con el desempeño profesional liberal dentro de la jornada contratada, conforme lo regulará el respectivo contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto 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, esto es:

1. Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con la CAJVAL.
2. Tener litigios pendientes con la CAJVAL, 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 CAJVAL.
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.

### **3.- IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO VACANTE**

#### **3.1 Identificación del empleo:**

Para el cargo de Psicólogo/a se presenta la siguiente identificación del empleo.

<b>CARGO</b>	PSICÓLOGO/A
<b>TOTAL DE CARGOS</b>	1
<b>LUGAR DE DESEMPEÑO</b>	DIRECCIÓN REGIONAL DE COQUIMBO
<b>DEPENDENCIA</b>	Abogado Coordinador
<b>FECHA DE INGRESO</b>	ABRIL DE 2020
<b>JORNADA</b>	45 HORAS SEMANALES. El postulante acepta desde ya, tener la disponibilidad para ejercer la función, fuera del horario de trabajo con la correspondiente compensación.
<b>DURACION</b>	HASTA EL 31 DICIEMBRE 2020
<b>SUELDO BASE</b>	\$1.521.358.-
<b>BONOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DE METAS (MONTOS APROXIMADOS)</b>	\$ 600.000.- bruto trimestral durante el primer año de trabajo. \$ 1.350.000.- bruto trimestral, luego de haber cumplido un año de trabajo y, siempre y cuando, haya ingresado a la Corporación hasta el <u>30 de noviembre del año correspondiente a la ejecución de las metas</u> que dan origen al pago de bono al año siguiente, cuyo pago será proporcional al tiempo efectivamente trabajado. Este beneficio estará sujeto al cumplimiento de metas institucionales fijadas año a año por el Ministerio de Justicia.
<b>ANEXO DE CONTRATO</b>	De proceder el postulante deberá firmar un anexo por la recepción de bienes entregados para el ejercicio de sus funciones.

### 3.2 Propósito del Empleo

Objetivo principal del Cargo	Evaluar a través de observaciones, entrevistas, informes u otros medios particulares de la disciplina profesional los factores psicológicos asociados a la vulneración del NNA y su familia, aportando a la intervención jurídica y a la restitución de derechos vulnerados del NNA.
Formación, conocimientos, experiencia y disposiciones.	<p><b>Formación</b> Título de Psicólogo(a) otorgado por una institución reconocida por el estado. A lo menos dos años de experiencia en el cargo.</p> <p><b>Conocimientos:</b> Conocimiento en materias propias del derecho penal y de familia, vinculados a la infancia, adolescencia vulnerada. Conocimiento en el funcionamiento del sistema de protección del Estado dirigido a la infancia vulnerada en sus derechos. Conocimientos en normativas internas e internacionales sobre derechos del niño y de la infancia. Conocimiento en directrices de cuidados alternativos. Conocimiento en el funcionamiento de los Tribunales de Familia y Penal.</p> <p><b>Experiencia:</b> Experiencia de trabajo con infancia, víctimas de vulneraciones de derecho, como también víctimas de acciones constitutivas de delito. Experiencia profesional vinculada con tribunales orales, ya sea como perito, consejero técnico u otros Experiencia en trabajo con NNA en vulneración de derechos y con redes de salud y educación Experiencia deseable en entrevistas a NNA en situaciones de alta complejidad. Experiencia de trabajo interdisciplinario con área jurídica.</p> <p><b>Disposición:</b> Disposición a trasladarse territorialmente en la región de Coquimbo. Disposición para ejercer de acuerdo a la disponibilidad de los Sujetos e Instituciones vinculadas a la acción. Disposición para trabajar con familias y otros relacionados con el NNA y trasladarse a sus territorios.</p>
Competencias	<p><b>Corporativas:</b> Responsabilidad y compromiso social Compromiso ético Trabajo en equipo Orientación al usuario</p> <p><b>Específicas:</b> Nivel de compromiso- disciplina personal- productividad Capacidad de planificación y organización Manejo de relaciones de red Conciencia organizacional</p>
Responsabilidades y funciones derivadas.	Valorar el estado de la salud mental del NNA durante el ingreso, permanencia y egreso del "Programa", a través de observaciones e informes que permitan optimizar las decisiones y estrategias de la intervención jurídica.



	<p>Asistencia en situaciones de urgencia o crisis del NNA en el contexto de la audiencia, cuando corresponda.</p> <p>Aportar a la elaboración del diagnóstico de la situación judicial y estrategia jurídica de cada NNA.</p> <p>Realizar análisis de casos</p> <p>Trabajo en terreno: visitas domiciliarias de los casos atendidos, coordinación con redes de apoyo del territorio, reuniones de trabajo para el análisis de casos con profesionales de otros proyectos.</p> <p>Trabajar en estrecha coordinación con los demás profesionales del "Programa" y con disposición colaborativa; contribuyendo a fortalecer el trabajo interdisciplinario y, especialmente en equipo del conglomerado a que pertenece.</p> <p>Realizar registro de todas las acciones realizadas e incorporar verificadores exigidos.</p> <p>Otras funciones que sean propias de la metodología de trabajo y estrategia jurídica adoptada por el "Programa".</p> <p>Cumplir las demás funciones y recomendaciones que al respecto instruya la Dirección General ya sea directamente o a través de la Dirección Regional de Valparaíso, con el objeto de dar correcto y oportuno cumplimiento de todas las obligaciones que impone el "Programa".</p>
Obligaciones y prohibiciones	<p><b>Obligaciones:</b></p> <p>Cumplir con las obligaciones consagradas en la Resolución Exenta N°1.802 de fecha 16 de octubre del 2018 y sus modificaciones, en el marco del Convenio suscrito entre la Subsecretaría de Justicia y la Corporación de Asistencia Judicial.</p> <p>Dar cumplimiento a los estándares internacionales en materia de derechos de la infancia en el ejercicio de su rol.</p> <p>Cumplir con las normas de probidad administrativa que afectan a todo trabajador que desempeña una función pública.</p> <p>Resguardar la confidencialidad de la información de los NNA que represente, sus casos y datos globales del programa.</p> <p><b>Prohibiciones:</b></p> <p>Realizar cualquier tipo o forma de actividad particular dentro de la jornada normal contratada, ya sea, en o, fuera de, las dependencias de la Corporación.</p> <p>Solicitar, hacerse prometer o aceptar donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza para sí o para terceros, a cambio de los servicios que se contratan en este instrumento.</p> <p>Destruir, inutilizar, disminuir su valor o atentar contra los bienes muebles e inmuebles de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso.</p> <p>Usar información institucional. La Corporación de Asistencia Judicial se reserva el uso de la información almacenada en los correos electrónicos institucionales del personal y/o información institucional para cualquier caso, por lo que la trabajadora no podrá salvo autorización de la jefatura directa borrar y/o reenviar a cuentas personales la información contenida en éstos.</p> <p>Ejecutar acciones en el ejercicio de su profesión que sean</p>

	incompatibles con los criterios técnicos y éticos de calidad, eficiencia, eficacia y oportunidad del "Programa". En general, las que se establezcan en los reglamentos y/o actos normativos administrativos de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso.
--	--

#### **4.- ETAPAS DEL PROCESO DE OBTENCIÓN DE PERSONAL**

##### **4.1 Difusión**

La difusión del presente Proceso de Selección, se realizará mediante publicación en la página [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y en la página web institucional [www.cajval.cl](http://www.cajval.cl) en la sección concursos, el día 24 de enero de 2020.

El sólo 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 el sometimiento de estas.

##### **4.2. Postulación**

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el día viernes 24 de enero de 2020 y hasta el 03 de febrero de 2020. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo ni por medios distintos a los indicados en el párrafo siguiente. Una vez cerrado el plazo para la presentación **no se podrán recibir nuevas postulaciones.**

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos deberán ingresar:

- A través del Portal Empleos Públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 4.3 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar procedimiento técnico disponible en apartado Documentación del Portal [www.empleospublicos](http://www.empleospublicos.cl), o comunicarse con la mesa de ayuda.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al Proceso de Selección, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

##### **4.3 Documentos de Postulación:**

###### **4.3.1 Antecedentes para la postulación **obligatorios** para revisión formal.**

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

- a) Certificado original de título profesional o copia original autorizada ante notario que acredite estar en posesión de título de Psicólogo/a otorgado por una Institución reconocida por el Estado.
- b) Currículum Vitae en formato libre.
- c) Fotocopia simple por ambos lados de Cédula Nacional de Identidad.
- d) Declaración Jurada que acredite que el/la postulante, no se encuentre afecto a las inhabilidades.
- e) Certificado de haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando

fuere procedente, para lo cual el postulante deberá presentar el certificado emitido por el Cantón de reclutamiento correspondiente, que dé cuenta de su situación militar al día, de una antigüedad no mayor a 30 días hábiles contados hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones.

- f) Certificados que acrediten experiencia laboral. Experiencia laboral requerida en el área y funciones asociadas al empleo, el que **será válido sólo** si indica claramente el período laboral, nombre, teléfono de quien emite el certificado, timbre de la empresa o servicio público y la firma respectiva de quien emite el certificado. Para funcionarios de la Corporación de Asistencia Judicial de Valparaíso, ésta se reserva el derecho de corroborar la información señalada. Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia laboral.
- g) Certificados que acrediten experiencia en entrevistas con Niños, Niñas y Adolescentes de alta complejidad, en diagnóstico, evaluación y elaboración de informes sociales, otorgado por una institución pública o privada donde se ha desempeñado en esta área, el que **será válido sólo** si indica claramente la expertiz en NNA, nombre, teléfono de quien emite el certificado, timbre de la empresa o servicio público y la firma respectiva de quien emite el certificado. Estos documentos deberán ser adjuntado en la opción "otros" del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)
- h) Certificados de postítulos, postgrados, y/o capacitaciones, acreditados. Los documentos correspondientes a capacitación deberán indicar claramente fecha y horas cronológicas realizadas durante los últimos 10 años.

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.

#### **4.3.2 Antecedentes de Evaluación Curricular**

Estos documentos serán analizados por el Comité de Selección, **a objeto de otorgar la ponderación respectiva según tabla señalada en la etapa de "Evaluación Curricular"**. Lo anterior, sin perjuicio que la no presentación de estos antecedentes o su presentación incompleta facultarán al comité a descartar su postulación.

#### **4.4 Evaluación.**

Será publicada en la página web institucional [www.cajval.cl](http://www.cajval.cl) la nómina de postulantes que superen en forma satisfactoria cada una de las etapas de evaluación descritas a continuación. A través de la página web, se indicará la fecha, hora y lugar en que se aplicará la prueba técnica, evaluación psicolaboral o entrevista de apreciación global conforme a la etapa que se trate.

**Será responsabilidad de cada postulante** consultar la página web [www.cajval.cl](http://www.cajval.cl) a fin de revisar el estado de avance dentro del presente proceso y asistir a las convocatorias en la fecha y hora que se fije en cada caso, quedando excluido del proceso de selección si así no lo hiciere.

En los casos que la CAJVAL estime conveniente, podrá citar a los postulantes mediante llamado telefónico y/o correo electrónico, conforme a los antecedentes de contacto proporcionados en el portal [www.empleospublico.cl](http://www.empleospublico.cl).

Las etapas de evaluación del presente proceso son las siguientes:

**a) Etapa N°1: Evaluación formal de antecedentes**

Cerrado el proceso de postulación, se verificará el cumplimiento del postulante respecto de la entrega en tiempo y forma de antecedentes obligatorios señalados en el punto 4.3.1 de las presentes bases. De verificar que no se ha cumplido con la formalidad exigida o no se adjunten la totalidad de los documentos requeridos, el Comité de Selección descartará 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.**

**b) Etapa N°2: Evaluación curricular**

Mediante la pauta indicada a continuación, se realizará la revisión curricular de los antecedentes que sean presentados por los postulantes en conformidad a los documentos solicitados en el punto 4.3.1 de las presentes bases, y que hayan pasado satisfactoriamente la evaluación formal de antecedentes. Los postulantes que no alcancen la puntuación mínima **no podrán pasar a la siguiente etapa.**

En cada subfactor sólo se considerará el puntaje más alto logrado, de modo que no son acumulables entre sí.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	MAXIMO	MINIMO
<b>Estudios y cursos de formación educacional y capacitación</b>	Estudios de Especialización (Acreditados mediante certificado respectivo) relacionado con el empleo en: - Derecho Familia - Derecho infancia y adolescencia. - Maltrato infantil - Gestión intersectorial - Funcionamiento de tribunales de familia - Red SENAME	Doctorado/Magister	5	20	12
		1 diplomado con 120 horas como mínimo de duración.	3		
		1 o más capacitaciones, que como mínimo sumen 30 horas en total.	1		
<b>Experiencia Laboral</b>	Experiencia en entrevistas con NNA de alta complejidad, en diagnóstico, evaluación y elaboración de informes psicológicos acreditado mediante certificado de la institución pública o privada donde se ha desempeñado en esta área.	Posee más de 3 años de experiencia en entrevistas con NNA de alta complejidad	5	20	12
		Posee entre 2 y 3 años de experiencia en entrevistas con NNA de alta complejidad	3		
		Posee entre 1 y 2 años de experiencia en entrevistas con NNA de alta complejidad.	1		
	Experiencia en trabajo interdisciplinario con el área jurídica, acreditado mediante certificado otorgado por institución pública o privada afín.	Posee 3 años o más de experiencia en trabajo interdisciplinario.	5		
Posee entre 2 y 3 años y de experiencia en trabajo interdisciplinario.		3			

		Posee entre 1 y 2 años de experiencia en trabajo interdisciplinario.	1		
	Experiencia en Coordinación y articulación de redes institucionales e intersectoriales, acreditada mediante certificado otorgado por institución pública o privada afín.	Posee más de 2 años de experiencia en coordinación y articulación de redes	5		
		Posee entre 1 y 2 años de experiencia en coordinación y articulación de redes	3		
		Posee menos de 1 año y más de 6 meses de experiencia en coordinación y articulación de redes	1		

### c) Etapa n° 3: Evaluación Técnica

En esta etapa se evaluará el factor competencias técnicas para el desempeño de la función, mediante una prueba de conocimientos específicos. Los postulantes que no alcancen la puntuación mínima **no podrán pasar a la siguiente etapa.**

Por regla general, la evaluación técnica podrá ser aplicada en una sola sesión, sin embargo, dependiendo del número de postulantes, podrá programarse en distintas fechas y grupos en relación a la capacidad logística según sea el caso.

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

- Derecho Internacional de los Derechos Humanos, con énfasis en Convención Sobre los Derechos del Niño
- Derecho Penal general y sustantivo, en particular delitos contra la integridad de las familias, la moralidad pública y libertad e indemnidad sexual y, delitos contra las personas.
- Derecho de Familia concordante con Derecho de la Niñez y Adolescencia.
- Ley N° 19.968, específicamente procedimiento proteccional, violencia intrafamiliar y contravencional y otras leyes especiales relativas a la materia.
- Ley N° 20.066 sobre violencia intrafamiliar
- Ley de Menores N° 16.618
- Ley N° 21.013 que tipifica delito de maltrato.
- Nociones acerca de Sistemas de protección de derechos.
- Enfoques transversales para la prestación del servicio, con énfasis en enfoque de derechos.
- Conceptos básicos psicosociales de maltrato infantil.
- Conocimiento de la oferta programática para la niñez y adolescencia
- Conocimiento en Planificación, Administración y Gestión.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Pruebas de conocimiento	Prueba Técnica	Sobre 90% logro	20	20	10
		entre 78% a 89% de logro	15		
		Entre 71% a 77% de logro	10		
		70% de logro o menos	0		

Se entenderá el 100% de logro como aquel equivalente al puntaje máximo obtenido por el o los postulantes con el mayor número de respuestas correctas, siempre y cuando éstas no sean inferiores al 50% del total.

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

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

Pasaran a la etapa de Evaluación Psicolaboral los postulantes que obtengan los mejores cinco (5) puntajes, correspondientes al cargo vacante.

#### **d) Etapa N°4: Evaluación Psicolaboral**

En esta etapa se evaluará el factor aptitud específica para el desempeño de la función, mediante adecuación psicológica del empleo de acuerdo al perfil establecido. El método para evaluar esta etapa será a través de características psicolaborales necesarias para el cargo. La evaluación será efectuada por profesional del área de la psicología externo a la Institución, externo a la Institución.

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

Serán objeto de medición las siguientes Competencias:

- **Habilidades de comunicación:** Demuestra sólida habilidad de comunicación y asegura una comunicación clara dentro del grupo: alienta a los miembros del equipo a compartir información, habla por todos y valora las contribuciones de todos los miembros, Promociona y alienta una actitud abierta en relación a la comunicación y su actuación es un modelo en esta área, Identifica y dirige 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, a los efectos de resolver un problema actual o potencial (aun cuando no se evidencie un conflicto latente).
- **Orientación al usuario interno / externo:** Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aun aquellas no expresadas. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del cliente.
- **Capacidad de trabajo en equipo interdisciplinario (paridad respecto a las duplas):** Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y trabajar juntos; lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente.
- **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.

- **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.
- **Resolución a Problemas**  
Capacidad de idear y ejecutar procedimientos psicosociales satisfactorios que generen una clara satisfacción del usuario y que ajusten a derecho de acuerdo al reglamento jurídico y legal en que se inserta su acción. Implica idear soluciones integrales a la problemática del NNA de tal forma que se logre mejorar su calidad de vida como sujeto de derecho y lograr la reinserción a una vida en familia. Implica la capacidad de reconocer problemas, identificar variables intervinientes, reconocer antecedentes significativos, buscar y correlacionar datos relevantes para determinar causas subyacentes a un problema y establecer las medidas y resoluciones adecuadas de acuerdo al análisis.
- **Manejo de Relaciones de la red**  
Habilidad para generar y conservar buenas relaciones con la red de contactos que integran su cota de trabajo y de apoyo, y que son primordiales para alcanzar las metas del programa. Consiste en mantener relaciones cordiales y recíprocas que favorezcan un clima y funcionamiento acorde al logro de los objetivos del cargo. Implica la capacidad para trabajar con otras áreas de la institución y redes externas con los que debe conectarse para ejecutar su trabajo. Implica tener una consideración positiva y comprensión hacia el rol y modos diversos de trabajar de los demás.
- **Conciencia Organizacional:** Capacidad de percibir e interpretar las distintas relaciones de poder que existen en la institución o en la red. Implica reconocer a las personas que toman decisiones y aquellos que influyen sobre ellas para determinar el actuar más adecuado para el logro de los objetivos del programa. Involucra la previsión de los cambios y variaciones del entorno que puedan afectar su labor o la situación jurídica de sus representados.

El profesional del área de la psicología luego de realizada la entrevista de cada oponente, elaborará un informe por el cual expondrá las conclusiones técnicas a que hubiere arribado y la calificación conforme a alguna de las siguientes opciones: a).- Postulante se ajusta al perfil del empleo; b).- Postulante se ajusta con observaciones al perfil del empleo; o c).- Postulante no se ajusta al perfil del empleo.

Los postulantes que no se presenten a la entrevista psicolaboral serán evaluados con el puntaje que corresponde al Postulante "no se ajusta el perfil del empleo".

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Competencias específicas para el desempeño de la función.	Adecuación psicológica para el empleo.	Se ajusta al perfil del empleo	20	20	10
		Se ajusta con observaciones al perfil del empleo	10		
		No se ajusta al perfil del empleo	0		

### e) Etapa n° 5: Entrevista de apreciación global.

Esta etapa consiste en la entrevista personal efectuada a los postulantes por el Comité de Selección que hayan superado exitosamente las etapas anteriores, cuyo objetivo es poder determinar si el postulante cumple o no con las exigencias para ejercer adecuadamente el empleo conforme a los resultados de las etapas previa.

Para acceder a esta etapa, será **obligatorio** presentar los siguientes documentos:

- Certificado de Antecedentes para fines particulares, con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles contados hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones.
- Certificado de no encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades para trabajar con menores, extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, <https://www.registrocivil.cl/principal/servicios-en-linea/inhabilidades-para-trabajar-con-menores-de-edad> , con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles contados hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones

Los cuales deberán ser enviados al correo electrónico [subdireccionpersonas@cajval.cl](mailto:subdireccionpersonas@cajval.cl) .

Los postulantes que no alcancen la puntuación mínima **no podrán ser recomendados para el nombramiento respectivo.**

La apreciación global se realiza sobre una pauta predefinida donde se evalúan distintos factores por puntuación aplicada por igual a todos los postulantes al empleo y, conforme al resultado, el Comité de Selección, recomendará al Director General a aquellos postulantes que cumplan con el perfil requerido definido en las presentes bases.

El Comité de Selección, conforme a la cantidad de postulantes, podrá realizar entrevista de apreciación global de manera grupal.

El Comité de selección se reservará el derecho de no recomendar a aquellos postulantes con calificación "Adecuado con Observaciones" en atención a la importancia de las mismas, lo cual quedará consignado en la pauta de apreciación global respectiva.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Apreciación global	Entrevista personal	Muy adecuado	40	40	15
		Adecuado	30		
		Adecuado con observaciones	15		
		No adecuado	0		

#### 4.5 Informe del Proceso

Como resultado del proceso, la Subdirección de las Personas elaborará un informe final, en base a los antecedentes proporcionados por el Comité de Selección, en donde propondrá al Director General, una nómina con los postulantes que hubiesen obtenido la clasificación de "postulante idóneo" para ocupar los empleos objeto del presente proceso, en conformidad a los antecedentes proporcionados por el Comité de Selección. De dicha nómina el Director General procederá a designar al ganador del Proceso de Selección Público.

En dicho informe se deberá contener en detalle todas las etapas del proceso, incluyendo en cada caso la nómina de todos los postulantes y las razones por las cuales no fueron accediendo a las etapas establecidas en las bases del Proceso de Selección Público.



#### **4.6 Resultados del Proceso de Selección Público**

De acuerdo al informe presentado por la Subdirección de las Personas, el Director General de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso, nombrará, dentro de la nómina de los postulantes que hubiesen obtenido la clasificación de "postulante idóneo" a aquel que ocupará el empleo vacante. Para ello, el Director General podrá entrevistarse, si lo estima necesario, con los postulantes de la propuesta informada.

El nombramiento realizado por el Director General se materializará a través del correspondiente Acto Administrativo, la que incorporará de manera íntegra el informe final del proceso el que será publicado en la página web de la CAJVAL.

El Director General o, a quien delegue la facultad, notificará a través de los medios de comunicación proporcionados en el Portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) al postulante seleccionado, quien deberá manifestar su aceptación al empleo. Si éste no responde o rechaza el ofrecimiento, se podrá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos en el informe respectivo.

**El resto de los participantes y quienes no integren la nómina propuesta al Director General, se entenderán como notificados de los resultados por el solo hecho de la publicación en la página web [www.cajval.cl](http://www.cajval.cl)**

Los postulantes podrán tener acceso al informe del proceso sólo una vez finalizado el Proceso de Selección Público.

Atendido que los documentos utilizados durante el presente proceso de selección son de propiedad de la CAJVAL, especialmente los informes psicolaborales y pauta de apreciación global -los cuales tienen el carácter de reservado-, el postulante que así lo desee podrá solicitar una reunión con la Subdirección de las Personas, dentro de los 2 días hábiles siguientes a la fecha de publicación del informe final, donde se le informará de los resultados de los informes psicolaborales y pauta de apreciación global.

#### **4.7 Observaciones al proceso**

Los postulantes tendrán un plazo máximo de 2 días hábiles para realizar observaciones al proceso, contados desde la fecha de publicación de los resultados de cada etapa, el que deberá realizarse mediante correo electrónico dirigido a la Subdirección de las Personas ([subdireccionpersonas@cajval.cl](mailto:subdireccionpersonas@cajval.cl)) indicando el código bases sobre el cual realiza su observación.

La Subdirección de las Personas tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados desde la recepción de la observación por parte del postulante, para dar respuesta a la misma.

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

#### **4.8 Derecho a declarar desierto el proceso.**

El Director General se reserva el derecho a declarar desierto o suspender el Proceso de Selección Público, 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.

## **5.- MODIFICACIÓN DE LOS 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 u otra circunstancia de urgencia.
- c) Otras que el Comité de Selección establezca durante el proceso de evaluación.

## **6.- COMITÉ DE SELECCIÓN**

El Comité de Selección estará compuesto por funcionarios de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso. La función de este Comité será la de conducir el proceso de selección a fin de recomendar al Director General los postulantes más idóneos para proveer el empleo.

Para el presente Proceso de Selección Público, el Comité de Selección estará integrado por quienes ocupen los siguientes empleos, ya sea en calidad de titular o subrogante:

- 2 profesionales de la Región de Coquimbo.
- 1 profesional de la Dirección General.

El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurra más del 50% de sus integrantes. En el caso que uno de los miembros del Comité se excusare de integrarlo por causa legal o reglamentaria se procederá, en primera instancia, a realizar su reemplazo conforme a la subrogación del empleo, sin que sea necesario la dictación de una resolución que autorice el reemplazo.

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

En el caso que el Comité de Selección, detecte errores u omisiones, **en cualquiera de las etapas** del presente Proceso de Selección, 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.

## **7.- CONTRATO**

### **7.1. Procedimiento para firma de contrato**

Una vez que el postulante ha sido notificado, y en un plazo no superior **a los 2 días hábiles desde su notificación**, deberá presentar a la Subdirección de las Personas, la documentación en original, pudiendo solicitarse los siguientes:

- Certificado de Título
- Certificado de Nacimiento
- 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.
- Certificado de Antecedentes para fines particulares, con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles contados hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones.
- Certificado de no encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades para trabajar con menores, extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, <https://www.registrocivil.cl/principal/servicios-en-linea/inhabilidades-para-trabajar-con-menores-de-edad> , con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles contados hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones.
- Declaración jurada simple de no prestar servicios en otro servicio público
- Poder simple, que autoriza a la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso para tramitar, ante el Servicio de Registro Civil e Identificación, certificado de antecedentes especial para ingreso a la administración pública.
- Suscribir la documentación que dé cuenta de la entrega de bienes.
- Suscribir la documentación necesaria para la obtención de la Póliza de Fianza
- 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.
- 3 últimas liquidaciones de sueldo antiguo empleado si las tuviese.

### **7.2 Duración de Contrato de Trabajo a Plazo Fijo**

La duración de contrato inicial será hasta el 31 de diciembre de 2020.

Cumplido el plazo, podrá prorrogarse el contrato por otro periodo a plazo fijo, quedar indefinido o bien dar término a éste.

En caso del postulante seleccionado tenga contrato vigente con la Corporación de Asistencia Judicial, se le realizará una modificación a plazo fijo hasta el 31 de diciembre de 2020 y una vez cumplido éste, podrá prorrogarse por otro periodo o bien, dar término a éste, lo que implicará que deberá retomar sus funciones originales, si procede.

**Lo anterior, sujeto al 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 de Valparaíso.**


**4.- IMPÚTESE,** el gasto que irroge la presente resolución al Subtítulo 21 de gastos de personal, de la Corporación de Asistencia judicial de la Región de Valparaíso, conforme al certificado de disponibilidad presupuestaria de la Jefa de Subdirección de Administración y Finanzas.

**5.- COMUNÍQUESE** lo resuelto a todas las Direcciones Regionales, Subdirecciones y Unidades de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso.

**6.-PUBLÍQUESE** el presente llamado en la página web institucional, como en los medios de comunicación que corresponda.

Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese

**ROBERTO CHACÓN GUTIÉRREZ**  
**DIRECTOR GENERAL**



**DISTRIBUCIÓN:**

- 1.- Direcciones Regionales
- 2.- Subdirecciones
- 3.- Unidades de la Corporación
- 4.- Comunicaciones
- 5.- Archivos