



AUTORIZA LLAMADO A PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO Y APRUEBA BASES PARA EL CARGO DE ABOGADO/A JEFE PARA EL CENTRO DE ATENCIÓN JURÍDICO SOCIAL CHAÑARAL Y FREIRINA REGIÓN DE VALPARAÍSO Y DESIGNA COMITÉ DE SELECCIÓN

GGG/CAN/ERG/aan

RESOLUCIÓN EXENTA N° 850.-

VALPARAÍSO, 05 de junio de 2023.

VISTOS:

Lo dispuesto en Ley N° 18.575, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; Ley N°19.263 que fija normas aplicables al personal de las Corporaciones de Asistencia Jurídica; DFL 1-19653 que fija el texto refundido de la Ley 18.575 Orgánica que fija las Bases Generales de la Administración 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 Código del Trabajo; Código del trabajo; Manual para la Selección y Obtención de Personal de las Corporaciones de Asistencia Judicial; El Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso; Resolución N° 6 del 26 de marzo de 2019, de la Contraría General de la República.

CONSIDERANDO.

1.- La solicitud del Director General para dar cobertura al cargo de Abogado/a Jefe para el Centro de Atención Jurídico Social Chañaral y Freirina.

2.- Que, conforme lo señalado en el considerando anterior y de acuerdo a lo establecido en el Manual para la Selección y Obtención de Personal de las Corporaciones de Asistencia Judicial, vigente desde al año 2013, se decide realizar un Proceso de Selección Público.

3.- Que, existe disponibilidad presupuestaria en el Subtítulo 21 Gastos en Personal del ejercicio presupuestario 2023 conforme a la certificación realizada por la Jefa de la Subdirección de Administración y Finanzas.

RESUELVO:

1.- AUTORÍCESE, el llamado a Proceso de Selección Público, para el cargo de Abogado/a Jefe para el Centro de Atención Jurídico Social, de acuerdo al siguiente detalle:

| CARGO | VACANTES |
|--|----------|
| Abogado/a Jefe Centro de Atención Jurídico Social Chañaral | 1 |
| Abogado/a Jefe Centro de Atención Jurídico Social Freirina | 1 |

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

- Directora Regional de Atacama
- Jefa de la Subdirección de las Personas y/o profesional de la Subdirección de Personas.
- Psicólogo/a.

3.- APRUÉBASE, las Bases del Proceso de Selección Público, para proveer el cargo individualizado en el resuelto 1º elaboradas por la Subdirección de las personas.

4.- COMUNÍQUESE lo resuelto a todas las Direcciones Regionales, Subdirecciones y Unidades de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso, mediante correo electrónico, como a través de los medios de comunicación que corresponda.

5.-PUBLÍQUESE el presente llamado en la página web institucional.

Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese


GASTÓN GAUCHÉ STRANGE
DIRECTOR GENERAL

DISTRIBUCIÓN:

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

PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO

**PROVISIÓN DE EMPLEO
ABOGADO/A JEFE
CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL REGIONES DE ATACAMA-
COQUIMBO Y VALPARAÍSO**

| BASES | | |
|-------------|----------|------------------------------------|
| CÓDIGO | VACANTES | CENTRO DE ATENCION JURÍDICO SOCIAL |
| CP 008-2023 | 1 | FREIRINA |
| CP 009-2023 | 1 | CHAÑARAL |

JUNIO 2023

**BASES PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO CORPORACION DE ASISTENCIA JUDICIAL
DE LAS REGIÓN DE ATACAMA- COQUIMBO Y VALPARAÍSO
ABOGADO/A JEFE**

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, que abarcan las dos dimensiones del acceso a la justicia: la Asesoría Jurídica, a través de las líneas de Orientación e Información y de Prevención de Conflicto y Promoción de Derechos; la Asistencia Judicial, que comprende el patrocinio judicial, solución colaborativa de conflictos, y el apoyo integral abarcando en éste último caso a la atención de víctimas de delitos violentos, y la representación jurídica de niños, niñas y adolescentes insertos en situación de cuidado alternativo, incorporada como una nueva línea.

a) Misión y Servicios de la Corporación

La misión de la CAJVAL es proporcionar orientación y asesoría jurídica a todas las personas que así lo requieran, y patrocinar judicialmente de manera profesional y gratuita a quienes no cuenten con los recursos para hacerlo. Por otra parte, se otorgan los medios para que los egresados y licenciados de la carrera de derecho puedan realizar su práctica profesional, para obtener su título de abogado.

La CAJVAL atiende las regiones de, Atacama, Coquimbo y Valparaíso.

Los servicios que entrega la CAJVAL son: Actividades comunitarias de Prevención y Promoción de Derechos:

- Orientación e Información en Derechos
- Representación Judicial
- Solución Colaborativa de Conflictos
- Atención Integral jurídica, social y psicológica (Víctimas de Delitos y representación para la restitución de derechos vulnerados de NNA)

2.- CONDICIONES GENERALES

La Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso llama a un Proceso de Selección Público para la obtención de un profesional Abogado/a Jefe, para los Centros de Atención Jurídico Social de la Región de Atacama.

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.

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.

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

Para la contratación de/la profesional que entregará servicios a la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso, 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 toda persona que cumpla con los siguientes requisitos:

- a) Estar en posesión de título de Abogado/a otorgado por la Excm. Corte Suprema de Justicia, con a lo menos tres años de antigüedad laboral a la fecha de cierre del proceso de postulación.
- 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 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 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).
- e) No presentar incompatibilidad con el desempeño profesional liberal dentro de la jornada contratada, conforme lo regulará el respectivo contrato de trabajo.
- f) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.

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.
- 5.- 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.



3.- IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO VACANTE

3.1 Identificación del empleo:

Para los cargos de abogado/a Jefe se presenta la siguiente identificación del empleo.

| | |
|--|---|
| CARGO | ABOGADO/A JEFE |
| TOTAL, DE CARGOS | 2 cargos, según cuadro de distribución |
| DEPENDENCIA | Dirección Regional de Atacama |
| FECHA DE INGRESO (ESTIMADA) | 05 DE JULIO DE 2023 |
| JORNADA | 22.5 HORAS SEMANALES PARA CHAÑARAL 33.75 HORAS SEMANALES PARA FREIRINA |
| DURACION | HASTA EL 31 DE OCTUBRE DE 2023 |
| SUELDO BASE | FREIRINA: Contrato Indefinido: \$ 2.136.048.- Contrato a Plazo Fijo: \$ 1.922.443.- CHAÑARAL: Contrato Indefinido: \$ 1.323.696.- Contrato a Plazo Fijo: \$ 1.191.326.- |
| BONOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DE METAS (MONTOS APROXIMADOS) | La remuneración se incrementará durante los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre según Instrucciones impartidas en Oficio Ordinario Nº 1360 Del Ministerio de Justicia de fecha 15 de marzo de 2017. La entrega de los componentes variables de las asignaciones se encuentra sujeto al cumplimiento institucional de las metas. |
| POLIZA DE FIDELIDAD FUNCIONARIA | El postulante seleccionado deberá cancelar mensualmente póliza de fidelidad funcionaria y póliza de conducción si es que correspondiese. Su costo es determinado por un porcentaje aplicado sobre la remuneración mensual. |
| ANEXO DE CONTRATO | De proceder el postulante deberá firmar un anexo por la recepción de bienes entregados para el ejercicio de sus funciones. |

| REGIÓN | CENTRO DE ATENCIÓN JURÍDICO SOCIAL | Nº DE CARGOS |
|---------|------------------------------------|--------------|
| ATACAMA | FREIRINA | 1 |
| | CHAÑARAL | 1 |

3.2 Propósito del Empleo:

| | |
|---|---|
| <p>Objetivo principal del Cargo</p> | <p>Dirigir, gestionar, planificar, coordinar, administrar y motivar a su equipo de trabajo, correspondiente al Centro de Atención Jurídico Social de postulación, hacia el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas sujetándose a los lineamientos generales impartidos por la Corporación en la región de Atacama.</p> <p>Responsable de la dirección técnica del equipo, de la dirección administrativa del mismo, y de desarrollar la coordinación con la red vinculada a su quehacer.</p> <p>Responsable de gestionar la toma de decisiones del equipo de manera eficaz y oportuna.</p> |
| <p>Formación, conocimientos, experiencia y disposiciones.</p> | <p>Título de Abogado otorgado por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, Tener una experiencia laboral en cargos de jefaturas de abogado/a de 3 años o más, contados desde la fecha de postulación y hasta el cierre de la postulación.</p> <p>Deseable experiencia en trabajo, coordinación y articulación en red interinstitucional e intersectorial y experiencia en coordinación de equipos</p> <p>Conocimientos: Son conocimientos específicos del cargo de Abogado/a Jefe aquellos señalados en el contexto de la prueba técnica establecida dentro del proceso de selección público, cuyo detalle se explicita en el punto N° 4.3 prueba técnica de ingreso.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento de derecho civil. -Conocimiento en prevención, promoción, protección y restitución de derechos. -Conocimientos y/o experiencia en planificación, gestión y procesos. -Manejo de herramientas tecnológicas de la información como Office, One Drive, registro en línea de internet nivel medio etc. <p>Experiencia</p> <p>Experiencia en litigación ante tribunales, en procedimientos ordinarios y especiales; ante tribunales superiores de justicia.</p> <p>Experiencia en tramitación y litigación oral.</p> <p>Experiencia en entrevistas con usuarios que se encuentran en situaciones de alta complejidad.</p> <p>Experiencia en actividades comunitarias y de promoción sobre mediación de conflictos.</p> <p>Experiencia en modelos de atención y satisfacción de usuarios.</p> <p>Con habilidades para la resolución de conflictos e intervención en situaciones de crisis con capacidad de liderazgo, con capacidad de trabajo en equipo y conformar equipos de trabajos de excelencia, comprometidos y proactivos.</p> <p>Disposición</p> <p>Disposición a trasladarse territorialmente a través de la región de Atacama.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Competencias Habilidad de comunicación, capacidad de planificación y organización, análisis y toma de decisiones.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Alta motivación personal e institucional y liderazgo. • Capacidad de delegar funciones y de actuar colaborativamente. • Capacidad de generar espacios de comunicación y de coordinación. • Capacidad de motivar en acciones que permitan el logro de metas individuales y colectivas. • Capacidad de planificación y organización. • Capacidad de prever y resolver conflictos y/o problemas. • Capacidad de trabajo en equipo y en ambientes de colaboración interdisciplinaria. • Capacidad de trabajo en situaciones de crisis y contingencias; crear soluciones oportunas y adecuadas al marco institucional público. • Capacidad para conducirse conforme a altos estándares de probidad en la gestión de lo público e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. • Promover la transparencia en los procesos que se ejecutan por tratarse de uso de recursos públicos. • Capacidad para propender a la ejecución de acciones orientadas a la asistencia jurídica con estándares de calidad de la atención y calidad técnica de sus servicios, centrado fundamentalmente en el acceso a la justicia de las personas. • Relación con el entorno y redes. |
| <p>Acciones, funciones, responsabilidades</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Orientar y supervisar a los postulantes del título de abogado que realicen la práctica profesional en el Centro de Atención Jurídico y Social correspondiente a su cargo. • Supervisar el cumplimiento de las obligaciones contractuales de los funcionarios y el correcto funcionamiento administrativo del Centro de Atención Jurídico y Social correspondiente a su cargo. • Organizar y dar cumplimiento a las actividades que implementa la Corporación de acuerdo a los lineamientos que se le impartan desde la Dirección Regional de Atacama. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Asumir la representación en juicio y en toda gestión extrajudicial que sea conducente a la defensa eficiente, oportuna, y eficaz de los derechos e intereses de los beneficiarios. • Otorgar el patrocinio a todos aquellos juicios, causas o procedimientos que correspondan al Centro de Atención Jurídico y Social bajo su cargo, asumiendo las responsabilidades personales propias de dicho patrocinio. • Propender a la desjudicialización en los casos que sea factible, solucionando los conflictos a través del advenimiento, negociación o técnicas alternativas de resolución de conflictos como la mediación, a fin de solucionar en forma rápida y oportuna con las partes el problema. • Realizar actividades de difusión jurídica y de técnicas alternativas de resolución de conflictos. • Realizar las labores administrativas inherentes a su cargo. • Efectuar otras funciones inherentes a su cargo que sean solicitadas por su jefatura. • Gestión de apoyo en el cumplimiento de las Metas Institucionales y los indicadores. |
| | <p><u>Obligaciones</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplir oportuna y eficientemente con la ejecución de las acciones, obligaciones, órdenes que impone la Corporación para el cargo que ostenta derivadas de su contrato, de los instructivos, ordenamientos, y reglamentos internos presentes y futuros. • Brindar a los beneficiarios de la Corporación, en todo momento, un trato digno y deferente. • Disposición a trasladarse desde el Centro de Atención Jurídico y Social a la (s) comuna(s) o localidad(es) comprendidas dentro del territorio jurisdiccional del tribunal competente. • Estar y mantener la calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión. • Cumplir las destinaciones y las comisiones de servicio que disponga su empleador(a). • Cumplir con las normas de probidad administrativa que afectan a todo trabajador que desempeña una función pública. |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Realizar las labores administrativas inherentes a la profesión y cargo.• Desempeñar personalmente las funciones en forma regular y continua.• Cuidar con la debida diligencia los bienes, equipos computacionales, software, fichas estadísticas, documentos o materiales a su cargo, y mantenerlos en buenas condiciones.• Guardar absoluta reserva y confidencialidad acerca de los asuntos que le sean encomendados, de aquellos que revistan carácter de reservado en virtud de la ley, de los estatutos y reglamentos, de su naturaleza o por instrucciones especiales; y de los asuntos de la Corporación.• Resguardar la confidencialidad de la información de los usuarios que represente, sus casos y datos globales de la representación.• Someterse al sistema de control de gestión que se implemente, así como a la evaluación de desempeño, protocolos y estándares de atención que la Corporación determine.• Informar oportunamente, a la Dirección Regional de Atacama, sobre cualquier asunto o diligencia relacionada con la buena marcha del Centro de Atención Jurídico y Social en que presta sus servicios o de los asuntos que allí se tramitan.• Cumplir de conformidad a su jornada de trabajo con las metas institucionales establecidas en los instrumentos determinados para tal efecto por la Corporación.• Mantener informado a la Directora Regional de todos los hechos, acontecimientos y otros que puedan afectar la buena marcha de la institución y el cumplimiento de sus objetivos.• Ejercer las facultades y atribuciones que le asigna el Reglamento Interno y las que le instruya o delegue la Dirección Regional de Atacama.• Las demás tareas que le encomiende el Director General. |
|--|--|



4.- ETAPAS DEL PROCESO DE OBTENCIÓN DE PERSONAL

4.1 Difusión

La difusión del presente Proceso de Selección realizará mediante publicación en la página www.empleospublicos.cl y en la página web institucional www.cajval.cl en la sección concursos, el día 06 de junio de 2023.

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

4.2 Postulación

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el día 06 de junio de 2023 y hasta el 13 de junio de 2023, 17:00 horas. 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 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 4.4 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.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 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 Prueba Técnica de Ingreso

Fecha, mecanismo y oportunidad será debidamente informada a los postulantes a través de los correos electrónicos registrados en su postulación. 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.

En esta etapa se evaluará el factor competencias técnicas para el desempeño de la función, mediante una prueba de conocimientos específicos como los siguientes:

MATERIA CIVIL

- Obligaciones
- Bienes
- Contratos
- Indemnización de perjuicios
- Sucesión por causa de muerte

MATERIA DE FAMILIA

- Convención de los derechos del niño
- Divorcio, Estado Civil, Filiación y Adopción
- Alimentos y Cuidados personales
- Matrimonio Civil.
- Violencia Intrafamiliar
- Procedimiento ordinario y especiales. Recursos.

MATERIA PROCESAL

- Reglas Generales de todo Procedimiento Civil
- Recursos
- Procedimientos Civil Ordinario
- Procedimiento Ejecutivo Civil

| 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 | | |

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

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

Podrán acceder a la etapa de Evaluación Curricular aquellos postulantes que obtengan un porcentaje de logro **igual o superior al 71%**.

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

4.4. Documentos de postulación:

4.4.1 Antecedentes para la postulación **obligatorios** para revisión formal.

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

- a) Certificado de título profesional que acredite estar en posesión de título de Abogado otorgado por la Excelentísima Corte Suprema.
- b) Currículum Vitae en formato libre.
- c) Fotocopia simple por ambos lados de Cédula Nacional de Identidad vigente.
- d) Declaración jurada simple vigente año 2023, que acredite que el/la postulante, no se encuentre afecto a las inhabilidades, tal cual como se indica en el portal www.empleospublicos.cl
- e) Certificado que acredite tiempo de experiencia laboral requerida en el área y funciones asociadas al empleo, el que será válido solo 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. Se requiere a lo menos 3 años de experiencia en el ejercicio de la profesión. No se considerarán como certificaciones válidas las cartas de recomendación, los certificados de cotizaciones o las declaraciones juradas firmadas por el postulante. 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. 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.
- f) Experiencia profesional en materias o funciones de jefaturas relacionadas a planificación, monitoreo, implementación y dominio de herramientas administrativas para la gestión del personal a cargo.
- g) Certificado de Doctorado/ Magíster, Certificado de Postítulo, postgrado y/o capacitaciones acreditadas en derecho civil, penal, familia y/o derechos humanos; mediación y/o mecanismos de solución pacífica de conflictos. Los documentos correspondientes a capacitación deberán indicar claramente fecha y horas cronológicas realizadas durante los últimos 5 años. No serán considerados los estudios en proceso de ejecución.
- h) Prueba Técnica de Ingreso rendida y aprobada.

4.4.2. 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, facultará al comité a descartar su postulación.

- a) Certificado que acredite tiempo de experiencia laboral requerida en el área y funciones asociadas al empleo, el que será válido solo 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. Se requiere a lo menos 3 años de experiencia en el ejercicio de la profesión. No se considerarán como certificaciones válidas las cartas de recomendación, los certificados de cotizaciones o las declaraciones juradas firmadas por el postulante. 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. 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.
- b) Experiencia profesional en materias o funciones de jefaturas relacionadas a planificación, monitoreo, implementación y dominio de herramientas administrativas para la gestión del personal a cargo.

- c) Certificado de Doctorado/ Magíster, Certificado de Postítulo, postgrado y/o capacitaciones acreditados en derecho civil, penal, familia y/o derechos humanos; mediación y/o mecanismos de solución pacífica de conflictos. Los documentos correspondientes a capacitación deberán indicar claramente fecha y horas cronológicas realizadas durante los últimos 5 años. No serán considerados los estudios en proceso de ejecución.

4.5 EVALUACION.

Será publicada en la página web institucional www.cajval.cl 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.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.

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.empleospublicos.cl

Este Proceso de Selección Público sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en estas bases.

Las etapas de evaluación del presente proceso son las siguientes:

Etapas N°1: Evaluación Técnica:

Prueba Técnica rendida para todos y todas los/las postulantes del presente proceso de selección, de acuerdo con temario señalado en el punto 4.3 de estas bases.

Etapas N° 2: Evaluación Formal de Antecedentes

Cerrado el proceso de postulación y, habiendo aprobado la Prueba Técnica aplicada, se verificará el cumplimiento del postulante respecto de la entrega en tiempo y forma de antecedentes obligatorios señalados en el punto "4.4.1 *Antecedentes para la postulación (obligatorios), para revisión formal*" 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.**

Etapas N° 3: 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 "4.4.2 *Antecedentes de Evaluación Curricular*" 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 | MÁXIMO | MÍNIMO |
|---|--|---|---------|--------|--------|
| Estudios y cursos de formación educacional y capacitación | Estudios de Especialización: diplomado, capacitación y perfeccionamientos relacionados con el cargo como: derecho civil, penal, familia y/o derechos humanos; mediación y/o mecanismos de solución pacífica de conflictos, acreditados mediante certificado que señale fecha y horas cronológicas en cada caso. Para las capacitaciones serán consideradas solamente las certificadas durante los 5 últimos años. | Doctorado/Magíster. | 6 | 30 | 13 |
| | | 1 o más diplomados con 120 horas como mínimo de duración. | 4 | | |
| | | 1 o más capacitaciones, que como mínimo sumen 50 horas en total. | 2 | | |
| Experiencia laboral | Experiencia específica acreditada en cargo de Jefatura | Experiencia Laboral cargos de jefatura en área de desempeño o funciones similares superior a 3 años | 10 | | |
| | | Experiencia Laboral cargos de jefatura en área de desempeño o funciones similares entre 2 y 1 año | 7 | | |
| | | Experiencia Laboral cargo de jefatura en área de desempeño o funciones similares inferior a 1 año | 5 | | |
| | Experiencia laboral en cargo de abogado/a en la Corporación de Asistencia Judicial | Experiencia Laboral cargos de jefatura en área de desempeño o funciones similares superior a 3 años | 8 | | |
| | | Experiencia Laboral cargos de jefatura en área de desempeño o funciones similares entre 2 y 1 año | 6 | | |
| | | Experiencia Laboral cargo de jefatura en área de desempeño o funciones similares inferior a 1 año | 4 | | |
| | Experiencia laboral en el ejercicio de la profesional de Abogado/a | Posee más de 5 años de experiencia | 6 | | |
| | | Posee entre 4 y 3 años de experiencia | 4 | | |
| | | Posee entre 1 y 2 años de experiencia | 2 | | |

Etapa N°4: Evaluación de Apreciación Global Integral:

En esta etapa se pretende complementar las habilidades, conocimientos y competencias de los postulantes, de acuerdo al perfil del cargo.

Consiste en la aplicación de una entrevista por parte del Comité de Selección, la que será aplicada a todos los postulantes que hayan superado la Etapa N°3.

Dicha entrevista será presencial o en línea, de acuerdo a lo que determine el Comité de Selección. Mediante correo electrónico informado en la postulación, se comunicará a los concursantes el lugar, la fecha, hora y modalidad en la cual se llevará a cabo la Etapa N° 4. Asimismo, será informado en la página web institucional. Sin perjuicio de lo anterior, es de responsabilidad exclusiva de cada postulante informarse sobre su situación en el concurso.

La instancia de evaluación apreciación global se realiza sobre una pauta predefinida donde se evalúan los distintos factores señalados posteriormente, aplicada por igual a todos los postulantes al empleo y, conforme al resultado, el Comité de Selección recomendará al Director General una preselección constituida por los 5 puntajes más altos obtenidos en esta instancia, o menor número si el Comité de Selección estima pertinente.

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 estas, lo cual quedará consignado en la pauta de Apreciación Global Integral respectiva.

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.

Serán objeto de medición las siguientes competencias laborales:

- Habilidades de comunicación
- Capacidad de planificación y organización
- Análisis y toma de decisiones
- Orientación al usuario interno / externo
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Flexibilidad y adaptabilidad.
- Tolerancia a la tensión o presión laboral.
- Liderazgo.
- Conciencia Organizacional.
- Resolución a problemas.

La entrevista 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.

| FACTOR | SUBFACTOR | CRITERIO | PJE | MÁXIMO | MÍNIMO |
|--------------------|---------------------|----------------------------|-----|--------|--------|
| Apreciación global | Entrevista personal | Muy adecuado | 50 | 50 | 20 |
| | | Adecuado | 30 | | |
| | | Adecuado con observaciones | 20 | | |
| | | No adecuado | 0 | | |

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 aquéllas no expresadas. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del cliente.
- **Capacidad de trabajo en equipo:** 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.
- **Liderazgo:** Orientar la acción de su equipo hacia los objetivos del Programa. Inspirar valores y adiestrar sobre acciones a seguir. Habilidad para determinar objetivos, prioridades y comunicarlas. Dirigir y aconsejar a los miembros de su equipo sobre el desempeño requerido en el trabajo. Motivar e inspirar confianza en sus seguidores.
- **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.

- **Resolución a Problemas:** Capacidad de idear y ejecutar procedimientos jurídicos 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. 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.

4.6 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 a las/los ganadoras/es 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 sus respectivas calificaciones.



4.7 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 aprobado la instancia de Evaluación de Apreciación Global Integral. 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 mediante emisión de resolución exenta, 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 portal 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 institucional www.cajval.cl.

Los postulantes podrán tener acceso al informe del proceso sólo una vez finalizado el proceso de selección público.

4.8 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) indicando el código bases sobre el cual realiza su observación.

El comité de selección tendrá un plazo de 3 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.

4.9 Derecho a declarar desierto el proceso.

El Director General se reserva el derecho a declarar desierto o suspender el 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.



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:

- Directora Regional de Atacama.
- Jefa Subdirección de las Personas y/o profesional Subdirección de las Personas.
- Psicólogo/a

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 sin derecho a voto 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 simple 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.
- Suscribir la documentación que dé cuenta de la entrega de bienes.
- Fotografía digital en formato "Imagen JPEG" para usar en confección de credencial institucional y para ficha personal en sistema computacional vigente.

7.2 Contrato de Trabajo.

La duración de contrato será hasta el 31 de octubre de 2023

Según la evaluación y, conforme a la decisión final del Director General y cumplido el plazo, podrá prorrogarse el contrato por otro periodo a plazo fijo, quedar indefinido o bien dar término a este.

En el caso que el postulante seleccionado tenga contrato vigente con la Corporación de Asistencia Judicial, se le realizará una modificación a plazo fijo hasta el 31 de octubre de 2023 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.

8. 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 Nómima 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 subdireccionpersonas@cajval.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) Se requiere disponibilidad inmediata.
- f) Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el subfactor y/o factor respectivo, quedando fuera del proceso de selección.
- g) 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.
- h) El proceso de selección se realizará en la ciudad de desempeño indicada en estas bases, sin perjuicio que el Comité de Selección pueda determinar efectuar una o más de las etapas de la presente convocatoria, a través de videoconferencia. Para ello, los candidatos deberán contar con las siguientes condiciones:
- Disponer de un espacio acorde a la formalidad del proceso que permita asegurar 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.
- i) El Comité de Selección efectuará una o más de las etapas señaladas en las presentes bases, a través de sistema de videoconferencia u otro telemático.