



MAT: AUTORIZA LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO PARA PROVEER EL CARGO QUE INDICA, EN LA LÍNEA DE REPRESENTACIÓN JURÍDICA ESPECIALIZADA DE NNA; DENOMINADA "LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA SE DEFENDEN" Y APRUEBA LAS BASES QUE REGIRÁN LA CONVOCATORIA.

RESOLUCION EXENTA Nº 449/2025

CONCEPCIÓN, 24 de julio de 2025.

VISTOS:

La Ley Nº 17.995, que creó la Corporación de Asistencia Judicial Región del Biobío, las facultades que me confiere el artículo 19 letra a) del Decreto 994 de 1981 del Ministerio de Justicia, que aprobó los Estatutos de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, el artículo 12 del Reglamento Interno de esta Corporación de Asistencia Judicial; Lo dispuesto en la Ley 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y la Resolución Exenta Nº 36 de 2024, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre materias afectas a toma de razón;

CONSIDERANDO.

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

- la finalidad de ejecutar esta línea de servicio especializada, debe proveer realizar la provisión de los cargos conforme al perfil de la línea especializada a implementar.
5. Que, por consiguiente, existiendo la disponibilidad presupuestaria,

RESUELVO:

- 1) **AUTORÍZASE** el llamado a concurso público para proveer los siguientes cargos para la línea de Representación Jurídica Especializada de NNA, denominada “La Niñez y la Adolescencia se defienden”.

CARGO	CANTIDAD	REGIÓN	VACANTES	CIUDAD
Trabajador/a Social	3	Biobío	1	Los Ángeles
		Los Lagos	1	Palena
		Aysén	1	Aysén

- 2) **APRUÉBANSE** las bases de selección de antecedentes del llamado a concurso público para proveer los cargos de Trabajador/a Social de la línea de Representación Jurídica Especializada de NNA, denominada “La Niñez y la Adolescencia se defienden”, de la región del Biobío, Los Lagos y Aysén, cuyo texto se transcribe a continuación:

**CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGIÓN DEL BIOBIO BASES
PROCESO DE SELECCIÓN DE ANTECEDENTES LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO PARA PROVEER LOS
CARGOS DE TRABAJADOR/A SOCIAL, LINEA ESPECIALIZADA “LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA SE
DEFIENDEN”.**

JULIO 2025

1. ANTECEDENTES GENERALES.

1.1 De la Corporación de Asistencia Judicial Región del Biobío.

La Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío es una institución pública sin fines de lucro que tiene por misión institucional garantizar a todas las personas en condiciones de vulnerabilidad la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, a través de un equipo humano competente y altamente comprometido, materializando el mandato constitucional contenido en el artículo 19 número 3º de la Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, específicamente en materia de defensa jurídica, y el respeto a los tratados internacionales vigentes en materia de tutela jurisdiccional por parte del Estado de Chile. Además, proporciona a los egresados de derecho, postulantes al título de Abogado/a, la práctica profesional necesaria para obtenerlo en conformidad a la ley.

Asimismo, la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío es una institución especializada de derecho público, sin fines de lucro, creada por la Ley 17.995, publicada en el Diario Oficial de la República con fecha 08 de mayo de 1981, con presencia en 6 regiones del país: Ñuble, Biobío, Araucanía, Los Ríos, los Lagos y Aysén.

La Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío es el único ente del Estado existente, en las seis regiones en las que tiene cobertura, para los efectos de brindar atención jurídica o judicial gratuita a las personas más vulnerables de nuestro país, otorgando diversas prestaciones socio-jurídicas en variadas materias, tales como: civil, familia, infraccional, penal (atención integral a víctimas de delitos violentos) y laboral. La atención que se otorga es integral y comprende la entrega de:

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

- Prevención de Conflictos y Promoción de Derechos ciudadanos a través de diversas acciones de difusión masiva como, por ejemplo: talleres, charlas y jornadas de atención dirigidas a la comunidad.

1.2 Antecedentes Particulares de la Línea de representación jurídica especializada de Niños, Niñas y Adolescentes, La Niñez y la Adolescencia se Defienden (en adelante Línea NAD).

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

En este sentido, los tratados internacionales suscritos en la materia, junto con la entrada en vigencia de la Ley N°21.430 sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia, imponen al Estado un estándar legal de defensa especializada, estableciendo en favor de los NNA el derecho a la tutela judicial efectiva, y en específico, el derecho a una representación jurídica y/o judicial en caso de intereses incompatibles respecto de sus padres y/o madres, representantes legales o de quienes los tengan bajo su cuidado, con expresa sanción de nulidad procesal respecto de la omisión de la intervención del abogado del niño, niña o adolescente en los procedimientos que la misma norma contempla. En este marco, es función del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos velar por la prestación de asistencia jurídica gratuita en conformidad a la ley, lo cual le obliga a coordinar la labor que ejecutan las Corporaciones de Asistencia Judicial, siendo éstos los servicios públicos a cargo de satisfacer esta necesidad de asesoría y representación ante los Tribunales de Justicia. Al respecto, el Estado creó en 2017 una oferta de protección especializada a través del Programa Mi Abogado que ejecutan las Corporaciones de Asistencia Judicial, sin embargo, su cobertura solo permite intervenir en casos de graves vulneraciones, mediante equipos interdisciplinarios, abocando su labor esencialmente a niños, niñas y adolescentes en modalidades de cuidado alternativo. En razón de lo expuesto, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos ha resuelto crear una línea de representación jurídica especializada de niños, niñas y adolescentes denominada “La Niñez y Adolescencia se defienden” que se ocupe de todos aquellos NNA que encontrándose insertos en su medio, presenten vulneraciones de mediana o leve entidad, proveyéndoles un servicio de protección general de sus derechos al tenor de lo dispuesto en la Ley N° 21.430, garantizando su acceso a representación letrada, especializada y autónoma para enfrentar los procesos administrativos y/o judiciales que resuelvan sobre su situación, en los cuales se busque determinar la aplicación de medidas de protección y/o conocer y sancionar actos de violencia intrafamiliar.

La Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, en razón de lo antes expresado y con

la finalidad de ejecutar esta línea de servicio especializada, debe proveer el empleo que más adelante se señalará y que integrará el equipo encargado de su ejecución.

2. CONDICIONES GENERALES.

2.1 Condiciones generales

En consideración a los Objetivos y Misión que le corresponden a la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, que aseguran un adecuado y eficiente desarrollo de sus distintos procesos, es fundamental contar con el personal necesario para prestar servicios de asesoría y defensa jurídica en sus distintas unidades operativas y de apoyo que componen la Institución.

Para estos efectos, la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, debe proveer los cargos que más adelante se señalarán, motivo por el cual se llama a Concurso Público, el que se regirá por las presentes bases, las cuales se encontrarán insertas en la Página WEB de la Corporación, www.cajbiobio.cl, banner "Concursos Públicos".

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

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

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

Según las directrices establecidas por la Contraloría General de la República, en concordancia con los principios de objetividad, transparencia y dinamismo en la provisión de cargos, así como las normativas que regulan el funcionamiento de la Corporación de Asistencia Judicial y otros lineamientos del Manual de Obtención de Personal, no se establece un número mínimo de postulantes al inicio ni al final del proceso de selección.

2.2 Requisitos Generales de postulación al Proceso de Selección Público

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar 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, (anexo 3) esto es:

- 1. Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con la CAJ.
- 2. Tener litigios pendientes con la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- 3. Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con la CAJ BÍOBÍO.
- 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 o su equivalente.

- 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. En consideración a lo señalado, el cargo a proveer requiere dedicación exclusiva, dentro de la jornada laboral pactada.

3. CONDICIONES ESPECÍFICAS.

La CAJ Biobío llama a Proceso de Selección Público para la obtención de personal de la dotación permanente.

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

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

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

4. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO VACANTE.

4.1 Identificación del empleo.

Nombre del Empleo	Trabajador/a Social
Dependencia	Abogado/a Coordinador/a Regional de la Línea de representación jurídica especializada La Niñez y la Adolescencia se Defienden.
Vacantes	3
Regiones	Región del Biobío, ciudad Los Ángeles (1) Región de Los Lagos, comuna Palena (1) Región de Aysén, comuna Aysén (1)

Jornada	40 horas semanales de lunes a viernes – 160 horas mensuales.
Remuneración bruta mensual aproximado	Funcionarios de planta: \$ 1.829.274.- (un millón ochocientos veintinueve mil doscientos setenta y cuatro pesos.) Funcionarios plazo fijo: \$ 1.646.347.- (un millón seiscientos cuarenta y seis mil trescientos cuarenta y siete pesos)
Inicio de funciones	diciembre 2025 (fecha estimada).

4.2 Perfil del empleo

Título Profesional de Trabajador/a Social, con formación y experiencia deseable de 2 años en materias propias del derecho de familia, derecho de la infancia y adolescencia, maltrato infantil y gestión intersectorial, con habilidades para trabajar y vincularse con infancia vulnerada en sus derechos, y trabajar en equipos multidisciplinarios. Además, se requiere experiencia y conocimiento respecto del funcionamiento de los tribunales de familia, de la red de salud y/o educación y del sistema de protección de infancia y adolescencia. Con experiencia en trabajo, coordinación y articulación en red interinstitucional e intersectorial. Con habilidades para la resolución de conflictos e intervenciones en situaciones de crisis, con capacidad de liderazgo, con capacidad de trabajar en equipo y conformar equipos de trabajo de excelencia, comprometido y proactivo. Para estos efectos, los trabajadores/as contratados, en conjunto con los equipos técnicos de la línea, deberán trazar estrategias jurídicas y sociales por cada niño, niña o adolescente, cuyo propósito final será obtener la restitución de sus derechos y, si corresponde, gestionar los medios para alcanzar la reparación de las consecuencias de las vulneraciones que pudiesen haberlo afectado, considerando la oferta programática provista por la institucionalidad que forma parte del Sistema de Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y Adolescencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 1, inciso 3° de la Ley N° 21.430.

4.3 Funciones Principales

Serán funciones inherentes a la calidad de Trabajador/a Social para el Programa de representación Jurídica Especializada de NNA, denominada “La Niñez y Adolescencia se defienden” y, por tanto, obligaciones que no podrán delegar en otro personal las siguientes:

1. Responsable de entregar apoyo y asesorar técnicamente al equipo del Programa, en problemáticas asociadas a graves vulneraciones de derechos, desde un componente socio comunitario.
2. Actuación como profesional de alta especialización en materias de familia, infancia y adolescencia, participando en la elaboración de la estrategia social cuando sea necesario a partir

de un diagnóstico social y comunitario, en aquellas causas que, en atención a la complejidad o particularidades de la misma, se requiera la intervención técnica especializada del/la trabajador/a Social, complementando la estrategia jurídica correspondiente.

4- Realizar un análisis y verificaciones de aquellos aspectos sociales, familiares y comunitarios que inciden directamente en la situación Proteccional del niño, niña o adolescente y su entorno significativo, aspectos que se deben considerar al momento de la elaboración y revisión de la estrategia jurídica y social.

5. Apoyo en el cumplimiento de los objetivos generales y específicos del programa, conforme a los lineamientos técnicos, en su calidad de profesional de alta especialización.

6. Atención socio familiar, entrevistas, trabajo en y con redes, en lo estrictamente requerido por la estrategia Jurídica y Social, en permanente coordinación con profesionales de proyectos complementarios a la línea, cuando corresponda.

7. Realizar entrevistas u observaciones a los NNA, familia u otros involucrados que correspondan, debiendo eventualmente desplazarse territorialmente cuando la situación lo requiera.

8. Coordinaciones permanentes con la red.

9- Por último, en todas las áreas de intervención técnica especializada del trabajador/a social, este profesional será el responsable de llevar un registro oportuno de las acciones realizadas en cada causa, manteniendo información actualizada en el sistema de registro dispuesto para este efecto.

10. Participación conforme a la naturaleza de la causa y complejidad, en la elaboración del diagnóstico Proteccional del NNA, en relación con su situación judicial, así como en la formulación y ejecución de la estrategia jurídica, a través del componente y enfoque social.

11. Cumplir con otras funciones inherentes a la metodología de trabajo y a la estrategia jurídica y social adoptadas para la ejecución de la línea programática.

12. Realizar todas aquellas tareas que le sean encomendadas por su Coordinador/a Regional, relacionadas con la representación jurídica especializada de NNA.

4.4 Competencias y/o Habilidades

Las competencias, habilidades y aptitudes vinculadas al desempeño de los cargos se pueden agrupar en conocimientos, experiencia y habilidades, que se señalan a continuación, entre otras.

4.4.1 Competencias Transversales:

A. Orientación al usuario

Dirigir la atención y los esfuerzos a satisfacer las necesidades e intereses de los usuarios tanto internos como externos, en conformidad a las responsabilidades del lugar de trabajo, pudiendo anticiparse a ellas de manera efectiva, empática y amable.

B. Vocación de servicio público

Creer firmemente en que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas, comprometiéndose con las políticas públicas definidas por la autoridad y ofreciendo sus conocimientos y experiencia al servicio de los ciudadanos, ejecuta sus tareas a cabalidad y de manera permanente, a fin de generar valor público.

C. Resiliencia o capacidad de sobreponerse a los problemas

Capacidad para afrontar situaciones adversas y sobreponerse a ellas, así como a la facultad de salir fortalecido de las mismas, logrando aprendizajes que posteriormente pondrá a disposición de sus funciones.

4.4.2 Competencias Específicas:

A. 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 con relación a la comunicación y su actuación es un modelo en esta área. Identifica y dirige de forma constructiva los conflictos dentro del equipo.

B. 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.

C. 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).

D. 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.

E. Orientación al usuario interno / externo

Implica un deseo de ayudar o servir a los usuarios, de comprender y satisfacer sus necesidades, aun aquéllas no expresadas. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del usuario.

F. 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.

G. Capacidad de trabajo en equipo interdisciplinario

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.

4.5 Características del Entorno

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

4.6 Conocimientos específicos del Cargo

Son conocimientos específicos del cargo del Trabajador/a Social aquellos señalados en el contexto de la prueba técnica establecida dentro del proceso de selección público, cuyo detalle se explicita en el punto N°6 apartado 6.1 “Etapa N° 1: Factor Conocimientos técnicos” de estas bases.

4.7 Principales Obligaciones y Prohibiciones

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

5 ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR.

Etapas I: Factor “Conocimientos” (prueba técnica de ingreso), que se compone del siguiente subfactor:

- Conocimientos específicos para el cargo, mencionados en el apartado 6.1 del presente documento.

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

Se compone de los subfactores asociados a:

- 1- Formato Educacional.
- 2- Estudios de especialización.
- 3- Capacitación y perfeccionamiento realizado.
- 4- Experiencia profesional.
- 5- Experiencia específica.

Etapas III: Factor “Aptitudes específicas para el desempeño de la función”, que se compone del siguiente subfactor:

- Adecuación psicológica para el cargo, de acuerdo al perfil de selección previamente establecido y competencias señaladas en las presentes bases, en el apartado 4.4.

Etapas IV: Factor “Apreciación Global del candidato”, que se compone del siguiente subfactor:

- Entrevista de evaluación de aptitudes y habilidades.

El proceso de Selección se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, cada una de las cuales establece una puntuación mínima que habilitará o denegará el paso del postulante a la etapa siguiente, lo cual será publicado oportunamente a través de la página web www.cajbiobio.cl, sección concursos públicos.

5.1 Requisitos Mínimos y Documentos de postulación

Los postulantes al empleo deberán presentar de manera **obligatoria**, para que su postulación sea declarada **admisible** los siguientes antecedentes:

- a) Certificado título profesional de Trabajador/a Social o Asistente Social¹, otorgado por una institución de educación reconocida por el Estado de Chile de al menos 8 semestres de duración.
- b) Certificado de antecedentes para fines particulares, con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles contado hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones.

¹ El Asistente Social, corresponde al Profesional Universitario titulado antes del año 2005, con grado de licenciado.

- c) Certificado de no encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades para trabajar con menores, de maltrato relevante y, de condena por delitos sexuales extendido por el servicio de registro civil e identificación, con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles contado hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones.
- d) Copia de cédula de identidad vigente.

Antecedentes de evaluación curricular:

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

- a) **Currículum Vitae:** Cabe precisar que, para efecto de ponderación de los estudios de especialización, capacitación y experiencia señalados en este anexo, sólo serán considerados aquellos que estén **debidamente acreditados a través de certificados firmados y timbrados por la autoridad correspondiente. Se considerarán las últimas dos referencias laborales actualizadas.**
- b) **Fotocopia simple de certificados que acrediten:** Magíster, postgrados o postítulos, diplomados cuando corresponda, los cuales deben indicar cantidad de horas y fecha de obtención del grado, si correspondiera. Las constancias no se considerarán válidas.
- c) **Fotocopia simple de los certificados de capacitación realizada durante los últimos 5 años relacionadas al empleo que postula.** Estos deberán indicar; nombre de la capacitación, nombre del organismo capacitador, horas de duración de la misma, fecha de inicio y término de la capacitación y el nombre del capacitado. Los documentos que no cumplan con dichos requisitos se considerarán **inadmisibles**.
- d) **Certificado(s) con firma y timbre que acredite(n) experiencia profesional específica, donde el empleador indique claramente el tiempo de desempeño profesional, funciones y cargo.**

En caso de que la cantidad de postulantes que cumplan con los requisitos de admisión obligatorios sea insuficiente, la Comisión de Selección se encontrará facultada para determinar si procede o no requerir la presentación de los antecedentes faltantes a aquellos postulantes que no hubieren dado cumplimiento íntegro a dichos requisitos, con el fin de garantizar la continuidad del proceso concursal.

6. PROCESO DE SELECCIÓN.

6.1 Etapa N°1: Factor “Conocimientos” (Prueba Técnica de ingreso)

Aquellos candidatos/as cuya postulación sea declarada como **admisible**, serán sujetos de una evaluación centrada en aspectos técnicos de mayor interés para el adecuado desempeño del cargo.

La prueba de conocimiento sobre el área de desempeño del cargo, mide el conocimiento requerido para desempeñar adecuadamente sus labores y esta será por escrito, consiste en la aplicación de una serie de preguntas, de conocimientos específicos, en donde se medirá al postulante su grado de entendimiento en materias relativas al empleo al cual concursa, esto ya sea mediante selección múltiple, verdadero y falso, términos pareados, definiciones o casos aplicados.

La prueba técnica será elaborada por la Unidad Técnica del programa, complementada por el área jurídica de la Corporación y, resguardada para su ejecución por la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío.

Cualquier intento de reproducción o almacenamiento de este instrumento, será sancionado con la expulsión del proceso de postulación y las medidas de responsabilidad administrativa correspondientes.

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

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

Podrán acceder a la siguiente etapa aquellos postulantes que obtengan un porcentaje de logro **igual o superior al 70%**

En el caso de resultar un número inferior a 4 candidatos por cada vacante del cargo, el Comité de Selección podrá modificar el porcentaje definido en el inciso anterior, teniendo presente los principios de eficiencia y eficacia en la Administración Pública, rebajando este en un 10% por única vez.

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

Los conocimientos técnicos, que serán objeto de medición para los cargos podrán estar contenidos:

- Derecho Internacional de los Derechos Humanos, con énfasis en Convención Sobre los Derechos del Niño.
- Soft law
- Enfoques de Derechos.

- Derecho Penal, general y sustantivo, en particular delitos contra la integridad de las familias, la moralidad pública y libertad e indemnidad sexual y, delitos contra las personas.
- Nociones para la intervención en crisis.
- Oferta programática de la red de atención de Mejor Niñez.
- Conocimiento de intersector salud y otros asociados a red comunitaria.
- Dinámicas en ESCNNA.
- Derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes.
- Derecho de infancia y adolescencia.
- Vulneraciones graves de derecho de infancia, específicamente normativa sobre medidas de protección y susceptibilidad de adopción, delitos sexuales, otros delitos y vulneraciones que afecten a NNA.
- Nociones acerca de Sistemas de protección de derechos.
- Conceptos básicos psicosociales de maltrato infantil y abuso sexual.
- Conocimientos técnicos relacionados a NNA que se encuentran bajo la modalidad de cuidado alternativo.
- Conocimiento de la oferta programática para la niñez y adolescencia Ley N° 14.908 sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias. Publicada en el Diario oficial de 05 de octubre de 1962.
- Constitución Política de la República. Artículo 5, inciso final, artículo 19 N° 2 y 3. Por su parte, el artículo 19 N°3 de la Constitución Política de la República, establece la garantía constitucional de igual protección ante la Ley en el ejercicio de derechos.
- Ley N° 14.908 sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias. Publicada en el Diario oficial de 05 de octubre de 1962.
- Ley N° 16.618 de Menores. Publicada en el Diario Oficial de 08 de marzo de 1967.
- Ley N° 21.430 sobre garantías y protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia. Publicada el 15 de marzo de 2022.
- Ley N° 19.617 modifica el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal y otros cuerpos legales en materias relativas al delito de violación. Publicada en el Diario Oficial de 12 de julio de 1999.
- Ley N° 19.927 modifica el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal y el Código Procesal Penal en materia de delitos de pornografía infantil. Publicada en el Diario Oficial de 14 de enero de 2004.
- Ley N° 20.066 sobre hechos constitutivos de violencia intrafamiliar. Publicada en el Diario Oficial de 07 de octubre de 2005
- Ley N° 20.084 de Responsabilidad Penal Adolescente, y su Reglamento. Publicada en el Diario Oficial el 07 de diciembre de 2005
- Ley N° 20.207 establece que la prescripción en delitos sexuales contra menores, se computará desde el día en que estos alcancen la mayoría de edad. Publicada en Diario Oficial de 31 de agosto de 2007.
- Ley N° 20.430 y su Reglamento que establece disposiciones sobre protección de refugiados. Publicada en el Diario Oficial de 15 de abril de 2010
- Ley N° 20.480 modifica el Código Penal y la Ley N° 20.066 sobre violencia intrafamiliar, estableciendo el "femicidio", aumentando las penas aplicables a este delito y reforma las normas sobre el particular. Publicada en Diario Oficial de 18 de diciembre de 2010.
- Ley N° 20.507 tipifica los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas y establece normas

para su prevención y más efectiva persecución criminal. Publicada en Diario Oficial de 08 de abril de 2011.

- Ley N° 20.526 sanciona el acoso sexual de menores, la pornografía infantil virtual y la posesión de material pornográfico infantil. Publicada en Diario Oficial de 13 de agosto de 2011.

- Ley N° 20.594 crea inhabilidades para condenados por delitos sexuales contra menores y establece registro de dichas inhabilidades. Publicada en Diario Oficial de 19 de junio de 2012.

- Ley N° 20.620 sobre adopción. Publicada en el Diario Oficial de 05 de agosto de 1999

- Ley N° 20.685 agrava penas y restringe beneficios penitenciarios en materia de delitos sexuales contra menores de edad. Publicada en Diario Oficial de 20 de agosto de 2013.

- Ley N° 21.013 que tipifica un nuevo delito de maltrato y aumenta la protección de personas en situación especial. Publicada en el Diario Oficial de 06 de junio de 2017

- Ley N° 21.030 que regula la despenalización de la interrupción voluntaria del embarazo en tres causales. Publicada en el Diario Oficial el 23 de septiembre de 2017.

- Ley N° 21.057 que regula entrevistas grabadas en video y, otras medidas de resguardo a menores de edad, víctimas de delitos sexuales. Publicada el 20 de junio de 2018.

- Ley N° 21.160 que declara imprescriptibles los delitos sexuales cometidos contra menores de edad. Publicada en el diario Oficial el 18 de julio de 2019.

6.2 Etapa N°2: Factor Evaluación Formal y Curricular

Aquellos postulantes que, habiendo aprobado la prueba de conocimientos técnicos, serán sujetos del análisis formal y curricular de sus antecedentes. Esta etapa contempla el análisis de los documentos presentados y su respectiva tabulación, según lo establecido en las bases del concurso.

En esta etapa, se seleccionará a los/las candidatos/as que cumplan con el **puntaje mínimo de 40%**.

El número de candidatos a evaluar puede variar de acuerdo con cada cargo y/o proceso, según el requerimiento específico de cada región. Hay que considerar que se evaluarán elementos como educación, formación y experiencias, relacionadas al perfil del cargo y de acuerdo con los documentos que los/as postulantes adjunten para acreditar cada uno de ellos.

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

Estudios de Especialización:

Se evaluarán, magister, diplomados y postítulos, para este caso serán considerados como diplomados y postítulos aquellos que tengan 120 horas o más, en las materias u áreas descritas en la tabla,

no siendo excluyentes entre sí.

Capacitación y/o cursos de perfeccionamiento:

Se evaluarán aquellos que versen sobre las materias indicadas en el perfil de cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos cinco años contados desde la fecha de esta convocatoria. El certificado que acredite la capacitación deberá indicar ente educativo, fecha y total de horas de capacitación.

Experiencia laboral:

La experiencia laboral mínima que se exige para el profesional que se incorpore a funciones en la Línea de representación jurídica y especializada La Niñez y la Adolescencia se Defienden es de 1 año al menos en litigación, por lo que el postulante que no cuente con ella quedará fuera de este proceso. En cuanto a la experiencia específica, los certificados de experiencia profesional serán los únicos verificadores.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación (conforme al perfil) -Derecho Penal relacionado con la infancia. -Técnicas y Herramientas de entrevistas y/o intervención con NNA vulnerable en sus derechos. -Derechos Humanos -Derechos de la Infancia y Adolescencia.	Estudios de Especialización Acreditados mediante certificado respectivo relacionado con el empleo.	Magister en materias señaladas.	25	45	20
		2 diplomados o postítulos de especialización en materias señaladas, de más de 120 horas.	20		
		1 diplomado en materiales señaladas de más de 120 horas.	15		
	Capacitación y Perfeccionamiento relacionado con el empleo acreditados mediante certificado que señale fecha y horas cronológicas realizadas durante los últimos 5 años.	Posee más de 40 horas de capacitación.	10	10	
		Posee entre 25 a 39 horas de capacitación.	5		
		Posee menos de 25 horas de capacitación.	0		
Experiencia Laboral	Experiencia Profesional específica en	Posee más de 3 años de experiencia.	20	20	

	conjunto a curadores ad litem de NNA.	Posee entre 2 año y menos de 3 años de experiencia profesional	15		30	
		Posee entre 1 año y menos de 2 años de experiencia profesional.	10			
	Experiencia específica en trabajo con niños, niñas y adolescentes vulnerados en sus derechos.	Posee 3 años o más de experiencia profesional	20	20		
		Posee entre 2 años y menos de 3 años de experiencia	15			
		Posee entre 1 año y menos de 2 años de experiencia.	10			
	Experiencia en red	Posee 3 años o más de experiencia profesional	20	20		
		Posee entre 2 años y menos de 3 años de experiencia	15			
		Posee entre 1 año y menos de 2 años de experiencia.	10			
	Experiencia laboral en corporación de asistencia judicial	Posee más de 3 años de experiencia laboral en la Institución.	5	5		
	Total			100		

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

Sumatoria Puntaje Obtenido

Sumatoria máxima Puntaje Obtenible

X 100

= PONDERACIÓN
OBTENIDA

Podrán acceder a la siguiente etapa aquellos postulantes que obtengan un porcentaje de logro igual o superior al 40%, es decir, haber obtenido un mínimo de 48 puntos en total en la evaluación curricular.

El Comité de Selección se reservará el derecho de recomendar a aquellos postulantes con calificación **inferior a 40%**, teniendo presente los principios de eficiencia y eficacia en la Administración Pública, en el caso de no contar con un número suficiente de candidatos.

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

6.3 Etapa N°3: Factor “Aptitudes específicas para el desempeño de la función

Consiste en la evaluación para detectar las habilidades y aptitudes del candidato, según el perfil del cargo. Dicha evaluación y respectiva modalidad de aplicación será coordinada por el equipo de Reclutamiento y Selección y, comprende la aplicación de test o pruebas psicológicas junto a la realización de una entrevista por competencias, asociada al perfil del cargo.

Podrán ser objeto de medición las siguientes competencias, junto a las institucionales señaladas en las bases:

- Habilidades de comunicación
- Capacidad de planificación y organización
- Análisis y toma de decisiones
- Capacidad de trabajo en equipo
- Flexibilidad y adaptabilidad
- Tolerancia a la tensión o presión laboral
- Ética y Responsabilidad.

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

En el caso de contar con una evaluación previa de la CAJ, dicha evaluación se convalidará, siempre que ésta sea de un cargo similar y, que su fecha de aplicación no exceda los 6 meses de antigüedad.

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

- a) Postulante plenamente recomendable para el cargo; implica que el candidato/a cumple adecuadamente con los requisitos especificados por el cargo, tanto a nivel de competencias, características de personalidad, experiencia y conocimientos, lo que permitiría lograr un desempeño eficiente, en el puesto de trabajo.
- b) Postulante recomendable con observaciones para el cargo; implica que él/la candidata/a presenta algún grado de limitación en el conocimiento, habilidad y/o competencia específica para el cargo, y que esto pudiera limitar su incorporación, ejercicio, y desempeño en el cargo. Dicha limitación pudiese ser subsanada con una adecuada capacitación institucional, modificación de proceso de inducción y entrenamiento progresivo.

- c) Postulante no recomendable para el cargo: el significa que, él/la candidata/a presenta algún grado de limitación en el conocimiento, habilidad y/o competencia específica para el cargo, y que esto dificulta en gran medida su capacidad para eventualmente cumplir con el rol, función y perfil del cargo.

En estos casos, el informe psicolaboral indicará la categoría en la que clasifica a cada postulante, resguardando su confidencialidad con el fin de evitar el mal uso de la información contenida, fundamentando debidamente la misma.

El informe psicolaboral quedará en poder de la Corporación de Asistencia Judicial, por tanto, se resguardará el acceso a la información relacionada con terceros y su acceso se encuentra limitado al Director General de la CAJ Biobío.

Pasarán a la siguiente etapa únicamente los candidatos que hayan obtenido el resultado de Postulante plenamente recomendable para el cargo. Excepcionalmente, en aquellos casos en que no existan postulantes que hayan sido clasificados como tales, el Comité estará facultado para promover a la siguiente etapa a aquellos postulantes que hayan sido categorizados como “Recomendable, con observaciones”. En ningún caso podrá pasar a la siguiente etapa algún postulante con un informe que no lo recomiende para el cargo.

6.4 Etapas N°4: Factor: Apreciación Global del Candidato

Consiste en una entrevista evaluativa que será coordinada por la unidad de Reclutamiento y Selección conforme a los recursos físicos y humanos disponibles, garantizando la igualdad de condiciones para todos los candidatos. Su objetivo es situar al postulante en diferentes escenarios de ejercicio del cargo, en donde pueda aplicar sus conocimientos técnicos, y demostrar sus competencias. Se considerará el adecuado análisis del postulante mediante la aplicación de una entrevista estructurada y semi estructurada, realizada de manera oral a cada postulante, con una pauta unificada. El procedimiento de evaluación contempla aspectos Transversales ya señalados en las bases, y Técnicos específicos. Puede ser complementada con una técnica grupal de evaluación la que pudiese incluir observación, análisis de casos y dinámicas grupales.

Cada uno de los miembros de la comisión realizará un número determinado de preguntas y, serán responsables de realizar una evaluación de las respuestas de cada uno de los postulantes, calificando su apreciación general con una nota final que reflejará el desempeño individual según el rango establecido en las bases. Estas calificaciones serán promediadas y dicho promedio será el puntaje final del postulante. Se contará con un puntaje mínimo de aprobación el cual no podrá ser **inferior al 70%** del puntaje total de la entrevista.

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

<u>Sumatoria puntaje Obtenido</u>	X 100 = Ponderación
Sumatoria máxima Puntaje Obtenible	Obtenida

En el caso que, realizada la evaluación de la entrevista de evaluación global no se cuente con un mínimo de postulantes idóneos dentro de las mejores ponderaciones para proponer al Director General y, siempre que existan postulantes con calificación **igual o superior al 70%**, se procederá a entrevistar a las 3 mejores ponderaciones siguientes, en orden de prelación, que hayan aprobado la evaluación psicolaboral. Caso contrario, atendida las facultades del Director General, el proceso se cerrará y se declarará desierto. La determinación del porcentaje de logro obtenido considera valores continuos de hasta dos decimales.

6.5 Actas del Comité De Selección

Se levantará un acta cada vez que el Comité de Selección sesione, lo cual será publicado en la página web de la CAJ Biobío, con el propósito de transparentar los motivos que convocaron y las resoluciones emitidas dejando constancia de sus acuerdos, incorporando los factores evaluados.

6.6 Informe del Proceso

Como resultado del proceso, la Dirección de Recursos Humanos elaborará un informe final, en base a los antecedentes proporcionados por el Comité de Selección, en donde propondrá al Director General, los nombres de los postulantes que hubiesen obtenido la clasificación de “postulante idóneo” para ocupar el empleo objeto del presente proceso. En dicho informe se deberá contener en detalle todas las etapas del proceso, y la sumatoria final de los porcentajes obtenidos en cada etapa, con lo cual se confeccionará una nómina final de postulantes. De dicha nómina el Director General procederá a designar al o los seleccionados/as del concurso/s. En dicho informe se resguardarán los datos personales de los postulantes.

6.7 Resultados del Proceso de Selección

De acuerdo al informe presentado por la Dirección de Recursos Humanos, el Director General de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío nombrará, **dentro de la nómina de los postulantes que hubiesen obtenido una ponderación final superior al 70%** del puntaje total ponderado, considerando los valores hasta dos decimales continuos. Para expresar dicha decisión, teniendo en vista las necesidades del servicio, y la finalidad de dar cobertura de profesionales de toda la jurisdicción, el Director General

dictará una Resolución Exenta conteniendo el nombramiento respectivo.

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

Si él o la postulante seleccionado no responde o rechaza el ofrecimiento dentro de las primeras 48 horas de ser notificado, se podrá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos en el informe respectivo.

Cada una de las Etapas, sus actas e informe final respectivamente, serán publicados en la página web institucional respetando los plazos establecidos en las bases.

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

Los postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, en los términos que establece el artículo 160 del texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834, fijado por el D.F.L. 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

6.8 Observaciones al Proceso

Las y los postulantes tendrán un **plazo máximo de 2 días hábiles** para realizar observaciones al proceso, contados desde la fecha de publicación de los resultados de cada etapa, la que deberá realizarse mediante correo electrónico dirigido al Director/a de RRHH (concursos@cajbiobio.cl) indicando el código de las bases sobre las cuales realiza la observación. Terminado el período de observación según etapa que trate, serán respondidas de manera consolidada dentro del plazo de **5 días hábiles**.

Tanto la observación presentada por el o la postulante como su respuesta serán de carácter público. La contestación se realizará a través de la página web institucional.

6.9 Derecho a declarar desierto el proceso.

El Director General se reserva el derecho de declarar desierto o suspender un proceso de selección, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera de estas decisiones se incluirán en el informe de evaluación correspondiente o en la Resolución respectiva.

7 MODIFICACIÓN DE PLAZOS.

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

El período de evaluación será de carácter estimativo, el que podrá ser modificado si se diesen las siguientes situaciones:

- a) En la eventualidad de que se reciba un número de postulaciones que implique que el proceso de evaluación se extienda más de lo estimado. Esta recepción de antecedentes deberá ser superior o igual a 10.
- b) Que, conforme a la contingencia interna de la Corporación, sea necesario enfocar todos los recursos y esfuerzos a resolver otro proceso de selección.
- c) Otras que el Comité de Selección establezca durante el proceso de evaluación.

8. COMITÉ DE SELECCIÓN.

El Comité de Selección estará compuesto por directivos de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío y profesionales externos en caso de ser necesario. Su rol principal es representar al jefe superior del servicio, transmitiendo el énfasis, características del cargo y lineamientos estratégicos de la institución durante todo el proceso de selección, garantizando así el entendimiento del perfil del cargo requerido.

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

- **Director/a Regional de la CAJ Biobío, en el caso de las regiones que corresponda.**
- **Director de Acceso a la Justicia.**
- **Director/a de Recursos Humanos de la CAJ Biobío.**
- **Representante de la Unidad Técnica de la Línea La Niñez y la Adolescencia se Defienden, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.**
- **Abogado Coordinador/a Regional de la Línea La Niñez y la Adolescencia se Defienden, en el caso de las regiones que correspondan.**
- **Coordinador/a Técnico/a de la línea La Niñez y adolescencia se defienden de la Caj Biobío.**

El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurra al menos el 50% de sus integrantes. En el caso que uno de los miembros del Comité se excusare de integrarlo, por causa debidamente fundada, se procederá en primera instancia, a realizar su reemplazo conforme a la subrogación del empleo o quien éste designe.

Los acuerdos del Comité de Selección se adoptarán por simple mayoría y, se dejará constancia de ello en la emisión del acta si correspondiera.

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

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

9. CONDICIONES GENERALES

1. Si el postulante seleccionado fuera un(a) funcionario(a) con contrato indefinido vigente con CAJ Biobío, se suscribirá una modificación al contrato principal a plazo fijo por 3 meses sujeta a evaluación. Conforme a dicha evaluación y a la decisión final del Director General, siendo ésta favorable, la modificación de contrato a las nuevas funciones tendrá un carácter indefinido, o en caso contrario se dará término a ésta, lo que implicará que el funcionario deberá retomar sus labores originales.

En caso de que el seleccionado fuera un(a) funcionario(a) con contrato a plazo fijo vigente, corresponderá extender una modificación y renovación del contrato, en su caso, para prestar servicios por el término de 3 meses sujeta a evaluación de desempeño. Conforme a dicha evaluación y a la decisión final del Director General, siendo ésta favorable al término del plazo señalado, su contrato pasará a tener naturaleza indefinida, o en caso contrario se dará término a éste.

Si el candidato elegido no tuviera contrato vigente con CAJ Biobío, se suscribirá un primer contrato a plazo fijo por 3 meses sujeta a evaluación de desempeño. Conforme a dicha evaluación y a la decisión final del Director General, siendo ésta favorable al término del plazo señalado, su contrato pasará a tener naturaleza indefinida. De no tener una evaluación favorable se renovará por el mismo plazo, al término de cual previa evaluación favorable y a la decisión final del Director General, el contrato pasará a tener una naturaleza indefinida o en caso contrario se dará término al contrato a plazo.

Finalmente, tratándose de postulantes cuyas contrataciones pudieran estar dentro de las causales de transformación del contrato en virtud del artículo 159 N°4 del Código, esto es, que estuviera con una renovación de contrato a plazo fijo vigente o que hubiera tenido dos o más contratos en los últimos 15 meses que sumados dieran un plazo de 12 meses, se suscribirá un contrato a plazo fijo cuya transformación a naturaleza indefinida estará sujeta a la decisión final del Director General y a la evaluación favorable de su desempeño por el tiempo servido con anterioridad.

2. En virtud de dar cumplimiento a la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en alguno de los cargos publicados en este portal, la institución deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario. La declaración jurada es para los efectos de proceder a la

retención, no es requisito para ser contratado no estar incorporado al registro.

3. Tener en consideración el Dictamen N°6221/2007 de la Contraloría General de la República, el que dispone que si bien la licencia médica de un funcionario, no le inhabilita a postular a un proceso de selección, cabe concluir que en tales circunstancias la participación física del servidor en un concurso de promoción interna y la eventual asunción inmediata en el cargo correspondiente, aparecen como inconciliables con los propósitos de resguardo de la salud, que exige el reposo médico; esta información se encuentra señalada en el Reglamento Interno Art. 51F.

4. Los/as postulantes son responsables de completar y verificar la información que se presenta. A su vez, deben corroborar que los documentos adjuntados se encuentren actualizados a la fecha de la postulación. De lo contrario, 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.

5. Para efectos de las notificaciones establecidas en estas Bases, se utilizará el correo aportado por el/la postulante.

6. Se requiere disponibilidad inmediata respecto de la fecha de inicio de funciones.

7. Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el subfactor y/o factor respectivo, quedando fuera del proceso de selección.

8. 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.

9. **La Prueba Técnica** será coordinada por la unidad de Reclutamiento y Selección de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío, cuya fecha y modalidad será **debidamente informadas a los postulantes a través de un correo electrónico**, que indicará los datos necesarios para su oportuna comparecencia. Así también, deberán revisar la bandeja de su correo electrónico y/o correo no deseado o spam, a fin de mantenerse informado de las instrucciones específicas, como, asimismo, disponer de los medios para efectuar en tiempo y forma la respectiva prueba. Los gastos asociados a esta u otras etapas, serán de cargo del postulante.

10. **La Evaluación Psicolaboral** será coordinada por la unidad de Reclutamiento y Selección de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío, cuya fecha y **modalidad serán debidamente informadas a los postulantes a través de un correo electrónico**, que indicará los datos necesarios para su oportuna comparecencia. Así también, deberán revisar la bandeja de su correo electrónico y/o correo no deseado o spam, a fin de mantenerse informado de las instrucciones específicas, como, asimismo, disponer de los medios para efectuar en tiempo y forma la respectiva prueba. Los gastos asociados a esta u otras etapas,

serán de cargo del postulante. La vigencia de la Evaluación Psicolaboral, tendrá una vigencia de hasta seis meses para cargos similares.

11. **La Evaluación Global** será coordinada por la unidad de Reclutamiento y Selección de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío, cuya fecha y **modalidad será debidamente informadas a los postulantes a través de un correo electrónico**, que indicará los datos necesarios para su oportuna comparecencia. Así también, deberán revisar la bandeja de su correo electrónico y/o correo no deseado o spam, a fin de mantenerse informado de las instrucciones específicas, como, asimismo, disponer de los medios para efectuar en tiempo y forma la respectiva prueba. Los gastos asociados a esta u otras etapas, serán de cargo del postulante.

12. Durante la evaluación de conocimientos, en caso de que el postulante sea sorprendido revisando bibliografía, revisando medios digitales o consultando respuesta de manera verbal o visual, se podrá desestimar la continuidad del postulante al cargo en el proceso.

13. El equipo de Reclutamiento y Selección se mantendrá durante la ejecución del presente concurso apoyando las labores el Comité de Selección, velando por el adecuado desarrollo del proceso.

10. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO.

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