



**CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL  
DE LAS REGIONES DE TARAPACÁ Y ANTOFAGASTA**

**BASES  
PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO**

**SUBCOORDINADOR/A  
DEL CENTRO DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS  
DE DELITOS VIOLENTOS DE IQUIQUE  
(CAVI IQUIQUE)**

**CÓDIGO: CI-15.2023**

**NOVIEMBRE - 2023**

## **I. ASPECTOS GENERALES**

La Corporación de Asistencia Judicial es un Servicio Público, descentralizado y sin fines de lucro, integrante de la Administración del Estado, conforme a lo dispuesto en la Ley N°18.632 en concordancia con el artículo 3 del 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, las normas sobre Probidad Administrativa, sin perjuicio de que el vínculo contractual que surja entre el funcionario y la Institución se regulará por las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, sus normas anexas y complementarias, el Reglamento Interno de la Corporación y las cláusulas contenidas en los respectivos contratos de trabajo y sus anexos.

A su vez, el artículo 19 N° 2 y 3 de la Constitución Política, consagra el principio de igualdad ante la ley y la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, respectivamente, haciendo mención expresa al derecho que toda persona tiene a defensa jurídica en la forma que la ley señale, sin que ninguna autoridad o individuo pueda impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida. En consecuencia, la ley deberá arbitrar los medios para otorgar asesoramiento y defensa jurídica a quienes no puedan procurárselos por sí mismo. A su vez, señalará los casos y establecerá la forma en que las personas naturales víctimas de delitos dispondrán asesoría y defensa jurídica gratuitas, a efecto de ejercer la acción penal reconocida por la Constitución y las leyes.

Dentro de los servicios que entrega la Corporación de Asistencia Judicial de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta, se encuentran las siguientes líneas: Orientación e Información, Asesoría y Patrocinio Judicial, Solución colaborativa de Conflictos, Prevención y Promoción de Derechos y Atención Integral a víctimas de Delitos Violentos.

## **II. CONDICIONES GENERALES DEL PROCESO**

La Corporación de Asistencia Judicial llama a un proceso de selección interno para la obtención de personal en el cargo de **SUBCOORDINADOR/A del Centro de Atención a Víctimas de Delitos Violentos de Iquique (CAVI Iquique)**, con asiento en la ciudad y comuna de Iquique, sin perjuicio de que CAVI Iquique da cobertura a todos las comunas y localidades que integran la Región de Tarapacá.

En atención a la calidad de **Proceso de Selección Interno** solo podrán participar de él quienes tengan relación laboral vigente con la Corporación de Asistencia Judicial de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta a la época de su postulación, ya sea en virtud de un contrato de trabajo indefinido o de un contrato de trabajo a plazo fijo.

Todos los gastos en que incurra el/la postulante que se hubieren originados en la presentación de sus antecedentes serán de su cargo sin derecho a reembolso. Los antecedentes presentados **no serán devueltos** al postulante en ninguna de las etapas del proceso.

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

El proceso de selección se regulará por la normativa que rige a la Corporación, las presentes bases, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Corporación y por el Procedimiento de Obtención de Personal Vigente para el reclutamiento de los funcionarios de las CAJ, en todo cuanto fuere procedente.

### **1. Requisitos Generales**

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

- a) Tener contrato vigente con la Corporación de Asistencia Judicial de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta a la época de su postulación, ya sea en virtud de un contrato de trabajo indefinido o de un contrato de trabajo a plazo fijo.
- b) Estar en posesión de título de **Asistente Social** y/o título de **Psicólogo(a)** otorgado por un establecimiento de educación superior del Estado de Chile o reconocido por éste, con una antigüedad mínima de **tres años de titulado(a)** a la fecha del cierre del proceso de postulación.
- c) 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.
- d) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- e) No encontrarse sujeto a alguna de las inhabilidades e incompatibilidades para el ingreso a la Administración Pública. (Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado DFL 1-19.653).
- f) No presentar incompatibilidad con el desempeño profesional liberal dentro de la jornada contratada, conforme lo regulará el respectivo contrato de trabajo.
- g) No encontrarse inhabilitado para trabajar con menores 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.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades contenidas en los artículos 54 y 56 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, DFL N°1-19.653, tales son:

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

- 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) Encontrarse condenado por crimen o simple delito.
- 6) Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios establecidos para el ejercicio de las labores del cargo que se intenta proveer, 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.

#### CARGO A PROVEER

<b>Nombre del cargo</b>	: SUBCOORDINADOR/A
<b>Lugar de Desempeño</b>	: Centro de Atención a Víctimas de Delitos Violentos de Iquique. (CAVI Iquique)
<b>Nº de vacantes</b>	: 01
<b>Título</b>	: Asistente Social y/o Psicólogo/a
<b>Estamento</b>	: Profesional
<b>Calidad jurídica</b>	: Indefinida, sujeta a evaluaciones. (Ver Nota 1).
<b>Dependencia Jerárquica</b>	: Abogado/a Coordinador/a CAVI Iquique
<b>Carga Horaria</b>	: 25 horas semanales (que totalizan 100 horas mensuales).
<b>Modalidad contractual</b>	: Contrato Trabajo
<b>Región que comprende</b>	: Región de Tarapacá
<b>Ciudad de asiento</b>	: Iquique (sin perjuicio del deber de desplazarse a las demás comunas y localidades que comprende la región de Tarapacá).
<b>Sueldo Base Bruto Mensual</b>	: \$1.491.516.- (Ver nota 2)

**Nota 1.-** El sistema de contratación contempla la sujeción de la continuidad en el cargo a una evaluación de desempeño del funcionario/a en la unidad, que se extenderá inicialmente por **cuatro meses**, tras lo cual el funcionario/a será sometido a una evaluación por el(a) Director(a) General, pudiendo comisionar a funcionarios para éste fin y, con su mérito deberá decidir acerca de la continuación de los servicios por un nuevo período de evaluación de cuatro meses o su destinación en el cargo de modo definitivo. Sin embargo, si al término del primer o segundo periodo de evaluación esta no fuere favorable, el contrato de trabajo o, en su caso, la modificación contractual, concluirá de modo definitivo, lo que decidirá el(a) Director(a) General.

Si el/la postulante seleccionado/a estuviere vinculado/a con la Corporación a través de contrato de trabajo indefinido, se mantendrá plenamente vigente la modalidad de contratación existente a la fecha de presentación de su oposición, siendo modificadas las cláusulas contractuales relativas a las funciones, unidad en que se desempeña, lugar de prestación de los servicios, jornada de trabajo, remuneraciones y demás que fueren pertinentes, conforme a las condiciones publicadas para el presente proceso de selección, destinándose al nuevo cargo por un período de cuatro meses al término del cual será sometido/a a una evaluación por el(a) Director(a) General, pudiendo comisionar a funcionarios que designe para éste fin, con la cual deberá decidir acerca de su continuación de los servicios por un nuevo período de evaluación de cuatro meses o su destinación de modo definitivo en

el cargo. Sin embargo, en caso de que la evaluación no fuere favorable (ya sea en el primer o segundo periodo de evaluación, si lo hubiere), quedará sin efecto la designación y el/la funcionario/a designado/a deberá reincorporarse a su anterior cargo y unidad, con las mismas condiciones contractuales que regían su relación con la Corporación previo al presente concurso.

Si el postulante seleccionado tuviere contrato a plazo fijo con la Corporación, se aplicará lo señalado en el párrafo precedente respecto de las modificaciones a dicho contrato, en todo cuanto fuere compatible con su modalidad de contratación. Respecto a la duración de la nueva designación, ella deberá ejecutarse hasta el vencimiento del plazo del contrato original, tras lo cual el/la funcionario/a será sometido/a a una evaluación por el(a) Director(a) General, pudiendo comisionar a funcionarios que designe para éste fin, con la cual deberá decidir acerca de la continuación de los servicios por un nuevo período de evaluación de cuatro meses o su destinación de modo definitivo en el cargo, sin perjuicio de que si al término del primer o segundo periodo de evaluación esta no fuere favorable, el contrato de trabajo concluirá de modo definitivo, lo que decidirá el(a) Director(a) General.

**Nota 2.-** El/la oponente que al momento de ser designado/a en el cargo estuviere vinculado/a con la Corporación a través de un contrato de trabajo indefinido o a plazo fijo, durante el período de duración en el cargo concursado percibirá los bonos o asignaciones y por los porcentajes que hubiere estado percibiendo hasta el día anterior al de la fecha de cierre de las postulaciones.

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

La Corporación no pagará suma alguna de dinero superior a la que surja de la fórmula antes señalada, de modo tal que, todos los gastos en que incurra el/la oponente seleccionado para su traslado desde la ciudad, comuna o localidad donde mantiene su domicilio o residencia y hasta la ciudad, comuna o localidad donde deba prestar sus servicios, tanto las personales como de su grupo familiar, serán de su propia cuenta, así como toda otra que surja como consecuencia de la prestación de sus servicios al cargo que se intenta proveer.

<b>CARGO</b>	<b>SUBCOORDINADOR/A DEL CAVI IQUIQUE</b>
<b>Objetivo principal del cargo</b>	Complementar la labor realizada por el/la Asistente Social y el/la Abogado/a Coordinador en la asistencia a la víctima. Desarrollo de procesos terapéuticos de reparación del daño.
<b>Formación, experiencia, conocimientos</b>	<p>Título profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Título de ASISTENTE SOCIAL y/o título de PSICÓLOGO/A, otorgado por un establecimiento de educación superior del Estado de Chile o reconocido por éste.</li> </ul> <p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al menos 3 años de ejercicio profesional al cierre de la postulación.</li> <li>• Deseable experiencia en trabajo, coordinación y articulación en red interinstitucional e intersectorial de víctimas.</li> <li>• Deseable experiencia en coordinación de equipos.</li> <li>• Deseable experiencia en intervención en procesos penales.</li> </ul> <p>Especialización / Capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deseable Estudios y Cursos de Formación Educacional (postítulo,</li> </ul>

	<p>postgrado y/o capacitaciones) en el ámbito del derecho penal/procesal penal, victimología y reparación del daño, intervención con víctimas con secuelas de traumas severos; intervención con víctimas de violencia; informes periciales; y otros afines).</p>
<p><b>Funciones Principales</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyar en la coordinación del CAVI y, supervisar la continua reparación psicosocial y asistencia jurídica a víctimas.</li> <li>• Subrogar al Coordinador(a) del Centro de Atención a Víctimas de Delitos Violentos de Iquique.</li> <li>• Brindar una correcta y eficiente asesoría a los usuarios de la Unidad.</li> <li>• Efectuar orientaciones y entrevistas de ingreso y derivación.</li> <li>• Atención de casos.</li> <li>• Asumir la representación en gestión extrajudicial que sea conducente a la defensa gratuita, eficiente, oportuna y eficaz de los derechos e intereses de los beneficiarios.</li> <li>• Coordinación de redes.</li> <li>• Coordinación con los otros profesionales e instancias comunitarias. Coordinar y participar en actividades de difusión y sensibilización.</li> <li>• Coordinar y supervisar funciones administrativas del Centro.</li> <li>• Coordinación técnica y de trabajo interno del Centro, para el cumplimiento de sus objetivos específicos y la misión institucional de la Corporación.</li> <li>• Participar de reuniones de equipo CAVI, acerca de los principales avances del proceso penal, en el marco del trabajo integral. Y en general, participar en reuniones de coordinación de equipo.</li> <li>• Participar de la estrategia a seguir, en las causas y casos de la unidad.</li> <li>• Cumplir con todas las instrucciones que imparta el área de prevención de riesgos e informar su cumplimiento, indicando toda incidencia que pueda ocurrir al interior de la unidad.</li> <li>• Participar en plazas de justicia, gobiernos en terreno y todas las actividades de difusión a las que sea convocada. Gestión de trabajo comunitario.</li> <li>• Asistir y participar en las actividades de capacitación y reuniones técnicas.</li> <li>• Realizar labores administrativas inherentes al cargo. Enviar los informes y realizar oportunamente las diligencias encomendadas por su jefatura y autoridades del servicio.</li> <li>• Realizar oportunamente el registro y actualización de información de todos los asuntos a su cargo en las respectivas carpetas materiales o digitales, debiendo, además, recopilar, requerir, sistematizar y analizar la información que sea necesaria para emitir informes y reportes estadísticos solicitados.</li> <li>• Aplicar resolución alternativa de conflictos con voluntad de las partes, en aquellos casos en que fuere posible, asimismo, monitorear y evaluar los resultados de la solución aplicada.</li> <li>• Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de los servicios que a ésta correspondan.</li> <li>• <b>Adicionalmente, al Subcoordinador/a del CAVI Iquique le corresponderá ejecutar en dicha Unidad, las tareas y funciones propias del cargo de ASISTENTE SOCIAL o de PSICOLOGO/A, según corresponda a su respectiva profesión; tareas y funciones que, desde ya, el/la candidato/a declara conocer y se compromete a cumplir.</b></li> <li>• Otras funciones inherentes al cargo y las propias de la metodología de trabajo del Servicio.</li> </ul>

<p><b>Principales Obligaciones y Prohibiciones</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 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.</li> <li>➤ El cargo tiene asiento en la ciudad y comuna de Iquique, sin perjuicio del deber del funcionario/a de desplazarse a las distintas comunas y localidades que comprende toda la Región de Tarapacá, e incluso pernoctar en dichas localidades en caso de ser necesario, para el desarrollo integro de sus funciones y de las tareas antes señaladas.</li> <li>➤ 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. (Cargo Exclusivo)</li> <li>➤ Las demás específicas que se consignen en el contrato de trabajo.</li> </ul>
--	---

### III. ETAPAS DEL PROCESO DE OBTENCIÓN DE PERSONAL

#### 1. DIFUSIÓN:

La Resolución que autorice el llamado a Proceso de Selección Interno para proveer el cargo de Subcoordinador/a del CAVI Iquique, las bases y los respectivos formularios de postulación (Anexos) se publicarán y estarán disponibles en la página web institucional [www.cajta.cl](http://www.cajta.cl) en la sección concursos.

#### 2. POSTULACIÓN:

Las postulaciones sólo podrán hacerse vía correo electrónico a la casilla institucional [ci.152023@cajta.cl](mailto:ci.152023@cajta.cl). La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el **día 10 de noviembre de 2023 y hasta el día 20 de noviembre de 2023**. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo ni por medios distintos al indicado, teniéndose como no efectuadas las que no cumplan con las indicaciones dadas.

**El/la postulante deberá remitir UN ÚNICO CORREO ELECTRÓNICO DE POSTULACIÓN a la casilla electrónica [ci.152023@cajta.cl](mailto:ci.152023@cajta.cl), adjuntando en éste todos los formularios y demás antecedentes de postulación exigidos por las bases; los archivos adjuntos al correo de postulación pueden estar en formato “.jpg”, “.doc” o “.pdf”. El peso total del correo (considerando contenido y los adjuntos) no debe superar los 25 MG.**

**El correo electrónico de postulación deberá indicar en el asunto: POSTULACIÓN AL CARGO DE SUBCOORDINADOR/A CAVI IQUIQUE.**

**En el caso de certificados que acrediten capacitación y estudios de especialización deben estar contenidos en UN SOLO ARCHIVO. Lo mismo se requiere para los certificados y antecedentes que acrediten experiencia laboral.**

**Importante tener presente que absolutamente TODA la documentación que el/la postulante pretenda se considere en su postulación, debe aportarla en el correo electrónico de postulación, ya que NO podrá aportarlos en una oportunidad posterior, ni por otro medio. Tampoco serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección así lo requiera para aclarar los ya presentados.**

### 3. DOCUMENTOS DE POSTULACIÓN:

#### 3.1. Antecedentes para la postulación obligatorios para la Etapa Evaluación Formal.-

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

- a) **Ficha Única de Postulación firmada. (Anexo N°1).**
- b) **Certificado de Título profesional de Asistente Social y/o de Psicólogo/a otorgado por un establecimiento de educación superior del Estado de Chile o reconocido por éste, que dé cuenta de la posesión del título con a lo menos 3 años de antigüedad a la fecha de cierre del proceso de postulación.**
- c) **Declaración Jurada Simple de no estar afecto a inhabilidades e incompatibilidades de los arts. 54 y 56 de la Ley N°18.575, con firma del oponente. (según formato adjunto en Anexo N°2).**
- d) **Currículum Vitae, formato libre (Se adjunta Anexo N°3, formato referencial).**

Estos documentos serán revisados en la etapa de "Evaluación Formal de Antecedentes" a objeto de verificar su pertinencia y permitir al postulante continuar con la siguiente etapa.

#### 3.2. Antecedentes para la Evaluación Curricular.-

Estos documentos serán analizados por el Comité de Selección, **a objeto de otorgar la ponderación respectiva según tabla señalada en la etapa N°2 de "Evaluación Curricular"**. Lo anterior, sin perjuicio que la no presentación de estos antecedentes o su presentación incompleta facultará al Comité a otorgar el puntaje mínimo:

- a) **Certificado/s que acredite/n experiencia laboral específica como Asistente Social y/o como Psicólogo/a en el Sector Público**, desempeñándose en el área y materias asociadas al empleo, esto es, en trabajo interdisciplinario como parte de equipos multidisciplinarios de apoyo/protección a víctimas de delitos; el **Certificado** solo podrá ser considerado para otorgar puntaje en la etapa N°2 si indica claramente y copulativamente: El período laboral, las funciones que le ha correspondido ejecutar al postulante según el respectivo contrato o decreto o resolución de nombramiento; el nombre y firma de quien emite el certificado; timbre de la institución o servicio público que lo otorga. Para acreditar experiencia laboral en la CAJTA solo será admisible el Certificado emitido por la Jefa de la Unidad de RR.HH.  
(La experiencia laboral en la CAJTA será informada interna y directamente por la Unidad de Recursos Humanos al Comité de Selección, por lo que no será obligatorio en este caso acompañar certificado).  
**(Se adjunta formato referencial de Certificado de Experiencia Laboral específica. Anexo N°4).**

Las prácticas profesionales de todo tipo no serán consideradas como experiencia laboral.

- b) **Certificado/s de estudios de especialización, postítulo, y/o postgrado** con duración de 80 horas cronológicas a lo menos, en el ámbito del derecho penal/procesal penal, victimología y reparación del daño, psicología clínica-jurídica-forense, informes periciales, u otros afines al perfil del empleo; debiendo acreditarse las horas de duración, de modo tal que no se asignará puntaje a aquellos antecedentes que no especifiquen la materia afín, la fecha de duración y en forma expresa y precisa, el número de horas curriculares que comprenden, no se realizará ningún cálculo para determinar este dato el que deberá desprenderse de la sola lectura del certificado. Se considerarán solo aquellos estudios que a la fecha de cierre de las postulaciones se encuentren totalmente concluidos y dispongan del título respectivo, no serán considerados los estudios en proceso de ejecución o en proceso de titulación. Aquellos certificados de estudios de especialización, postítulo, y/o postgrado en las materias ya señaladas con una

duración menor a 80 horas cronológicas, serán evaluados en el subfactor de Capacitación y Perfeccionamiento.

- c) **Certificado/s de capacitación/es** en el ámbito del derecho penal/procesal penal, victimología y reparación del daño, psicología clínica-jurídica-forense, informes periciales, u otros afines al perfil del empleo. Sólo se considerarán aquellas capacitaciones que se hubiesen realizado durante los 5 años previos a la fecha de cierre de las postulaciones, de modo tal que las que se invoquen deberán indicar claramente la fecha de su realización y las horas cronológicas, además, deberán encontrarse completamente concluidas, todo ello en los términos señalados en la letra anterior, debiendo considerarse en este subfactor los certificados de estudios de especialización, postítulo, y/o postgrado en las materias ya señaladas con una duración menor a 80 horas cronológicas.

Tratándose de cualquier tipo de documento otorgado en el extranjero, sólo se tendrán por acompañados aquellos que hubieren sido legalizados ante el Ministerio de Relaciones Exteriores y/o apostillados ante la autoridad competente, según corresponda; y adicionalmente, que contenga adjunta su traducción al idioma español efectuada por intérprete oficial, en caso de que el instrumento se encuentre extendido en idioma extranjero. Asimismo, en caso de títulos obtenidos en el extranjero, se deberá presentar adicionalmente la documentación que acredite que éste se encuentra validado en Chile de acuerdo a la legislación vigente.

#### 4. **EVALUACIÓN:**

La nómina de postulantes que superen en forma satisfactoria cada una de las etapas de evaluación descritas a continuación será publicada en la página web institucional [www.cajta.cl](http://www.cajta.cl)

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

Cuando CAJTA lo estime conveniente, podrá citar a los/as postulantes mediante llamado telefónico y/o correo electrónico, conforme a los antecedentes de contacto proporcionados en Anexo N°1 Ficha Única de Postulación.

Las **ETAPAS DE EVALUACIÓN** del presente proceso de selección son las siguientes:

##### **a) Etapa N°1: EVALUACIÓN FORMAL DE ANTECEDENTES**

Cerrado el proceso de postulación, se verificará el cumplimiento del postulante respecto de la entrega en tiempo y forma de los antecedentes obligatorios señalados en el **punto 3.1 de las presentes bases**.

De verificar que no se ha cumplido con la formalidad exigida o no se ha adjuntado la totalidad de los documentos requeridos, se facultará al Comité de Selección a descartar la postulación respectiva. Si bien esta etapa no arroja puntaje alguno sobre la calificación final, permitirá al postulante que cumpla a cabalidad con lo solicitado acceder a la siguiente etapa.

##### **b) Etapa N°2: EVALUACIÓN CURRICULAR**

Mediante la pauta indicada a continuación, se realizará la revisión curricular de los antecedentes que sean presentados por los postulantes en conformidad a los documentos solicitados en el **punto 3.2 de las presentes bases**, y siempre que hayan pasado satisfactoriamente la evaluación formal de antecedentes.

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

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación	Estudios Especializados en derecho penal/procesal penal, victimología y reparación del daño, psicología clínica-jurídica- forense, informes periciales, u otros afines al perfil del empleo. Con duración de 80 horas cronológicas a lo menos.  <b>(Acreditado solo mediante certificados respectivos que señale horas cronológicas).</b>	Uno o más Doctorados o Magíster	5	20	10
		Uno o más Diplomados o Postítulos o estudios de Especialización	3		
		No presenta certificados que lo acrediten o los presentados no se refieren a las materias especificadas	0		
	Capacitación y perfeccionamiento en derecho penal/procesal penal, victimología y reparación del daño, psicología clínica-jurídica- forense, informes periciales, u otros afines al perfil del empleo. Solo las realizadas en los últimos 5 años.  <b>(Acreditado solo mediante certificado respectivo y siempre que señale fecha de realización y horas cronológicas).</b>	Posee <b>más de 40 horas</b> de capacitación	5		
		Posee <b>entre 20 y 40 horas</b> de capacitación	3		
		Posee en total <b>menos de 20 horas</b> de capacitación o no presenta certificados que acrediten horas de capacitación o los presentados no se refieren a las materias especificadas.	0		
<b>Experiencia Profesional y Laboral</b>	Experiencia en el ejercicio de la profesión de Asistente Social y/o Psicólogo/a	Posee <b>más de 5 años</b> de experiencia profesional	5		
		Posee <b>entre 3 y 5 años</b> de experiencia profesional	3		
		Posee <b>menos de 3 años</b> de experiencia profesional	0		
	Experiencia laboral específica como Asistente Social y/o como Psicólogo/a en el Sector Público, desempeñándose en el área y materias asociadas al empleo, esto es, en trabajo interdisciplinario como parte de equipos multidisciplinarios de apoyo/protección a víctimas de delitos.  <b>(Acreditado solo mediante certificados emitidos por empleadores Servicios Públicos, en la forma solicitada por estas bases)</b>	Posee <b>más de 2 años</b> de experiencia laboral específica	5		
		Posee <b>entre 1 y 2 años</b> de experiencia laboral específica	3		
		Posee <b>menos de 1 año</b> de experiencia laboral específica o bien no presenta certificados que lo acrediten en la forma solicitada.	0		

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

**Pasarán a la etapa de Evaluación Técnica aquellas personas que hubieren alcanzado los 10 primeros lugares según la referida nómina.**

En aquellos casos en que dos o más postulantes obtuvieren igual puntuación y que según ese puntaje les corresponda ocupar el último lugar de la nómina, todos ellos pasarán a la etapa de Evaluación Técnica, siendo esta la única situación excepcional en que el número de candidatos que pasen a la etapa siguiente supere el número de 10.

**c) Etapa N°3: EVALUACIÓN TÉCNICA**

En esta etapa se evaluará el factor competencias técnicas para el desempeño de la función, mediante una prueba de conocimientos específicos (oral y/o escrita), dentro de las materias siguientes:

- Nociones sobre la unidad Centro de Atención a Víctimas de Delitos Violentos de Iquique (materias de conocimiento, cobertura, etc.).
- Informes periciales. Evaluación y diagnóstico.
- Técnicas y herramientas de entrevistas.
- Enfoques transversales para la prestación del servicio. Red de Asistencia a Víctimas.
- Nociones generales en derecho penal y procesal penal, en particular respecto de delitos/cuasidelitos contra la vida, la integridad corporal y la salud, la libertad e indemnidad sexual, y VIF.
- Nociones generales sobre tramitación ante Tribunales de Justicia.

Se utilizará la siguiente Tabla de ponderación o puntuación:

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Prueba de Conocimientos	Prueba Técnica	De 90% o más de logro	20	20	10
		Entre 78% y 89% de logro	15		
		Entre 71% y 77% de logro	10		
		De 70% o menos de logro	0		

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

$$\frac{\text{Puntos Obtenidos}}{\text{Total Preguntas}} \times 100\% = \% \text{ de Logro}$$

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

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

**Pasarán a la etapa de Evaluación Pícolaboral aquellas personas que hubieren alcanzado los 7 primeros lugares según la referida nómina.**

En aquellos casos en que dos o más postulantes obtuvieren igual puntuación y que según ese puntaje les corresponda ocupar el último lugar de la nómina, todos ellos pasarán a la etapa de Evaluación Pícolaboral, siendo esta la única situación excepcional en que el número de candidatos que pasen a la etapa siguiente supere el número de 7.

#### **d) Etapa N°4: EVALUACIÓN PSICOLABORAL**

En esta etapa se evaluarán el factor aptitud específica para el desempeño de la función, mediante adecuación psicológica del empleo de acuerdo al perfil establecido. El método para evaluar esta etapa será a través de procedimientos prácticos (entrevistas y test psicológicos) que permitan medir objetivamente las aptitudes y competencias específicas requeridas para el desempeño del empleo. La evaluación será efectuada por profesional del área de la psicología.

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).

- **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.

- **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 de la unidad.

- **Resolución de Problemas:** Capacidad de idear y ejecutar procedimientos satisfactorios que generen una clara satisfacción del usuario y que se 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.

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

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

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

Efectuada la evaluación psicolaboral por profesional psicólogo/a, el Comité de Selección se reunirá para determinar la nómina de los postulantes que hubieren obtenido el puntaje máximo y mínimo requerido.

Los postulantes que no alcancen el puntaje mínimo requerido no pasarán a la etapa siguiente y, por tanto, quedarán eliminados del proceso de selección.

#### e) Etapa N°5: ENTREVISTA DE APRECIACIÓN GLOBAL

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

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

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

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

Previo a la entrevista de apreciación global será obligatorio para todos los/as postulantes que, en el plazo de 2 días corridos, a partir de la convocatoria a la misma, remitan al correo electrónico [ci.152023@cajta.cl](mailto:ci.152023@cajta.cl) los siguientes documentos:

- a) **Certificado de Antecedentes** para Fines Particulares con antigüedad no mayor a 30 días hábiles contados hacia atrás desde la fecha de la convocatoria a la entrevista de apreciación global.
- b) **Certificado de no encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades para trabajar con menores**, extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, (<https://www.registrocivil.cl>, banner “Consultas registros en línea”) con antigüedad no mayor a 30 días hábiles contados hacia atrás desde la fecha de la convocatoria a la entrevista de apreciación global.

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

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PJE FINAL	MÁXIMO	MÍNIMO
Apreciación Global	Entrevista Personal	Muy Adecuado	40	40	15
		Adecuado	30		
		Adecuado con observaciones	15		
		No adecuado	0		

## 5. INFORME DEL PROCESO

Como resultado del proceso, el Comité de Selección elaborará un Informe Final, en donde propondrá a la Directora General, una nómina con los postulantes que hubiesen obtenido la clasificación de "postulante idóneo" para ocupar el empleo objeto del presente proceso.

De dicha nómina la Directora General procederá a designar a la persona que obtuviere el cargo concursado en el presente Proceso de Selección Interno.

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

## 6. RESULTADOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

De acuerdo al Informe Final presentado por el Comité de Selección, la Directora General de la CAJTA nombrará, dentro de la nómina de los postulantes que hubiesen obtenido la clasificación de "postulante idóneo/a", a quien ocupara el cargo concursado. Para ello, la Directora General podrá entrevistarse, si lo estima necesario, con los/as postulantes de la propuesta informada.

El nombramiento realizado por la Directora General se materializará mediante emisión de una Resolución Exenta la que será publicada en la página web [www.cajta.cl](http://www.cajta.cl)

La Jefa de la Unidad de Recursos Humanos de la CAJTA, notificará del resultado del proceso vía correo electrónico al postulante seleccionado a la casilla informada por este en su Ficha Única de Postulación, quien deberá manifestar su aceptación al empleo dentro de dos días hábiles siguientes a la notificación. Si éste no responde o rechaza el ofrecimiento, se podrá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos en el informe respectivo.

Los demás participantes y quienes no integren la nómina propuesta a la Directora General, se entenderán como notificados de los resultados por el solo hecho de la publicación del acto administrativo respectivo en la página web institucional.

## 7. OBSERVACIONES AL PROCESO

Los postulantes tendrán un **plazo máximo de 2 días hábiles** para realizar observaciones a las diferentes etapas del proceso, contados desde la fecha de publicación de los resultados de cada etapa en la página web institucional; las observaciones deberán realizarse mediante correo electrónico dirigido al Comité de Selección, a la casilla institucional [ci.152023@cajta.cl](mailto:ci.152023@cajta.cl) No se aceptarán observaciones que se formulen por medios diversos al señalado. No se admitirán observaciones a las presentes Bases.

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

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

#### **8. DERECHO A DECLARAR DESIERTO EL PROCESO**

La Directora 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.

#### **IV. MODIFICACIÓN DE LOS PLAZOS**

Los períodos de postulación establecido 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.

#### **V. COMITÉ DE SELECCIÓN**

La función del Comité de Selección será conducir el proceso de selección por las diferentes etapas de evaluación, hasta proponer los postulantes más idóneos para proveer el cargo.

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

- a) **El Director Regional de Tarapacá de la CAJTA.**
- b) **El/la Abogado/a Coordinadora/a del CAVI Iquique u otro/a abogado/a designado/a en su reemplazo por la Directora General.**
- c) **La Abogada Coordinadora del Programa Mi Abogado-Región Tarapacá u otro/a profesional designado/a en su reemplazo por la Directora General.**

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

Los acuerdos del Comité de Selección se adoptarán por simple mayoría y levantará acta de las actuaciones y decisiones que adopte, la que deberá ser suscrita por los integrantes que concurrieron a su otorgamiento y en ella se dejará constancia de los postulantes que cumplen los requisitos para pasar a las siguientes etapas y aquellos que quedarán descalificados del proceso por no cumplir los mínimos requeridos; consignando los puntajes que obtuvo cada postulante, cuando corresponda, y las razones de la exclusión de los oponentes que no continúan en el proceso.

El Comité de Selección será presidido por el Director Regional de Tarapacá de la CAJTA, y podrá designar un/a Secretario/a de entre sus miembros o a otro/a funcionario/a de la Corporación.

Todo empate que se produzca en las decisiones que deba adoptar el Comité de Selección, serán resueltas con el voto de la persona que lo presida.

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

## **VI. CONTRATO**

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

- Certificado de Título
- Certificado de Nacimiento
- Certificado de Antecedentes
- Certificado de Incorporación a Sistema Previsional
- Certificado de Incorporación a Sistema de Salud
- Declaración Jurada firmada ante notario de no estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades previstas en los artículos 54 a 56 de la ley 18.575 y de no estar condenado por crimen o simple delito. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.
- Certificado de no encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades para trabajar con menores, extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.
- Certificado de haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- Certificado de Salud Compatible para desempeñar el cargo seleccionado.
- Fotografía digital en formato "Imagen JPEG" para usar en confección de credencial institucional y para ficha personal en sistema computacional vigente.

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

## **VII. 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) 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.
- c) 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 personas con 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 del Acta Etapa N°5 (con la nómina de los candidatos finalistas 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 [ci.152023@cajta.cl](mailto:ci.152023@cajta.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.

- d) En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos), la CAJTA deberá consultar, previo a la designación en el cargo, si el/la postulante posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la Corporación proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.
- 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.

## ANEXO N° 1

### FICHA ÚNICA DE POSTULACIÓN PROCESO SELECCIÓN INTERNO PARA PROVISIÓN DEL CARGO DE: SUBCOORDINADOR/A CAVI IQUIQUE

#### 1. ANTECEDENTES PERSONALES

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
R.U.T.	DIRECCIÓN	COMUNA
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO MÓVIL	CORREO ELECTRÓNICO
SEÑALE SI PRESENTA ALGUNA DISCAPACIDAD QUE LE PRODUZCA IMPEDIMENTO O DIFICULTAD EN LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE SELECCIÓN QUE SE LE ADMINISTRARÁN		
MARCAR CON UNA X	EN CASO DE RESPUESTA AFIRMATIVA, SEÑALAR CUAL:	
SI      NO		

#### 2. DOCUMENTOS PRESENTADOS

DOCUMENTO	N° DCTOS.	N° PAGINAS	USO DEPTO RR.HH.
Anexo N°1: Ficha Única de Postulación (firmada)			
Anexo N°2: Declaración Jurada Simple (firmada).			
Curriculum Vitae (Anexo N°3 (formato referencial)			
Certificado de Título Profesional de Asistente Social y/o de Psicólogo/a			

Certificado/s de estudios de especialización, postítulo, y/o postgrado			
Certificado/s de capacitación/es			
Certificado/s que acredite experiencia laboral específica (Anexo N°4 formato referencial)			

3. DECLARACIÓN:

- Aceptación íntegra de las Bases del presente Concurso, a las cuales me someto desde ya.
- Mi disponibilidad real para desempeñarme en la Institución que realiza esta convocatoria.
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, en los últimos cinco años.

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL POSTULANTE

FECHA: \_\_\_\_\_

HORA: \_\_\_\_\_

**ANEXO N°2**

**DECLARACIÓN JURADA**

**(No estar afecto a inhabilidades e incompatibilidades de los arts. 54 y 56 de la Ley N°18.575)**

Fecha: \_\_\_\_\_.-

Yo \_\_\_\_\_, C.I. N° \_\_\_\_\_, por este acto e instrumento, declaro bajo juramento lo siguiente: **No me encuentro afecto a ninguna de las inhabilidades e incompatibilidades administrativas previstas en los artículos 54 y 56 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.**

Efectúo la presente declaración jurada en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 55 de la citada ley, la que afirmo conocer para todos los efectos del caso, y a requerimiento de la Corporación de Asistencia Judicial de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta.

Para constancia, firmo:

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL DECLARANTE

**ANEXO N° 3**

**CURRICULUM VITAE**

**(FORMATO REFERENCIAL)**

1. IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
CEDULA IDENTIDAD (RUT)	ESTADO CIVIL	FECHA NACIMIENTO (DD-MM-AA)

DIRECCIÓN PARTICULAR			
CALLE	N°	COMUNA	CIUDAD

2. TITULO(S) TÉCNICO(S) O PROFESIONAL(ES)

**(\*) Completar cronológicamente desde el más reciente al más antiguo, para efectos de evaluación de etapas sólo serán considerados los que presenten el respectivo certificado que lo acredite.**

TITULO	INSTITUCIÓN
INGRESO (mes-año)	EGRESO (mes-año)
FECHA TITULACIÓN (día-mes-año)	DURACIÓN DE LA CARRERA (N° semestres)

TITULO	INSTITUCIÓN
INGRESO (mes-año)	EGRESO (mes-año)
FECHA TITULACIÓN (día-mes-año)	DURACIÓN DE LA CARRERA (N° semestres)

TITULO	INSTITUCIÓN
INGRESO (mes-año)	EGRESO (mes-año)
FECHA TITULACIÓN (día-mes-año)	DURACIÓN DE LA CARRERA (N° semestres)

3. ESTUDIOS DE POST TITULO (DOCTORADO-MAGISTER-DIPLOMADOS)

**(\*) Indicar sólo aquellos por los cuales adjunta Certificados que acrediten postítulo efectivamente cursado los demás no serán considerados en la etapa de evaluación. Los postítulos con duración inferior a 80 horas cronológicas serán consideradas como capacitación.**

NOMBRE POST TITULO		INSTITUCIÓN
DESDE (mes-año)	HASTA (mes-año)	N° HORAS
NOMBRE POSTITULO		INSTITUCIÓN
DESDE (mes-año)	HASTA (mes-año)	N° HORAS
NOMBRE POST TITULO		INSTITUCIÓN

DESDE (mes-año)	HASTA (mes-año)	N° HORAS

#### 4. CAPACITACIÓN

(\*) Indicar sólo aquellos por los cuales adjunta Certificados que acrediten Cursos efectivamente realizados durante los últimos cinco años y deberá indicar claramente la fecha de realización y horas cronológicas. Los demás no serán considerados en la etapa de evaluación.

NOMBRE CURSO Y/O SEMINARIO		INSTITUCIÓN
DESDE (mes-año)	HASTA (mes-año)	N° HORAS

NOMBRE CURSO Y/O SEMINARIO		INSTITUCIÓN
DESDE (mes-año)	HASTA (mes-año)	N° HORAS

NOMBRE CURSO Y/O SEMINARIO		INSTITUCIÓN
DESDE (mes-año)	HASTA (mes-año)	N° HORAS

#### 5. ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(\*) Sólo cuando corresponda, indicando sólo aquellos por los cuales adjunta Certificados que acrediten Experiencia y referencias comprobables.

CARGO			
INSTITUCIÓN O EMPRESA			
UNIDAD DE DESEMPEÑO	DESDE (dd-mm-aa)	HASTA (dd-mm-aa)	DURACIÓN DEL CARGO
FUNCIONES PRINCIPALES (FUNCIONES REALIZADAS Y PRINCIPALES LOGROS)			
DATOS DE REFERENCIAS			
NOMBRE	EMPLEO		TELEFONO CONTACTO

#### 6. TRAYECTORIA LABORAL

(\*) Indicar sólo aquellos por los cuales adjunta Certificados que acrediten experiencia y referencias comprobables.

CARGO

<b>INSTITUCIÓN O EMPRESA</b>			
<b>UNIDAD DE DESEMPEÑO</b>	<b>DESDE</b> (dd-mm-aa)	<b>HASTA</b> (dd-mm-aa)	<b>DURACIÓN DEL CARGO</b>
<b>FUNCIONES PRINCIPALES (FUNCIONES REALIZADAS Y PRINCIPALES LOGROS)</b>			
<b>DATOS DE REFERENCIAS</b>			
<b>NOMBRE</b>	<b>EMPLEO</b>		<b>TELEFONO CONTACTO</b>
<b>CARGO</b>			
<b>INSTITUCIÓN O EMPRESA</b>			
<b>UNIDAD DE DESEMPEÑO</b>	<b>DESDE</b> (dd-mm-aa)	<b>HASTA</b> (dd-mm-aa)	<b>DURACIÓN DEL CARGO</b>
<b>FUNCIONES PRINCIPALES (FUNCIONES REALIZADAS Y PRINCIPALES LOGROS)</b>			
<b>DATOS DE REFERENCIAS</b>			
<b>NOMBRE</b>	<b>EMPLEO</b>		<b>TELEFONO CONTACTO</b>

<b>CARGO</b>			
<b>INSTITUCIÓN O EMPRESA</b>			
<b>UNIDAD DE DESEMPEÑO</b>	<b>DESDE</b> (dd-mm-aa)	<b>HASTA</b> (dd-mm-aa)	<b>DURACIÓN DEL CARGO</b>
<b>FUNCIONES PRINCIPALES (FUNCIONES REALIZADAS Y PRINCIPALES LOGROS)</b>			
<b>DATOS DE REFERENCIAS</b>			
<b>NOMBRE</b>	<b>EMPLEO</b>		<b>TELEFONO CONTACTO</b>

7. INFORMACIÓN ADICIONAL

MARQUE CON UNA X SEGÚN CORRESPONDA			
IDIOMA	HABLADO	ESCRITO	HABLADO Y ESCRITO

MARQUE CON UNA X SEGÚN CORRESPONDA			
USUARIO COMPUTACIONAL	BÁSICO	MEDIO	AVANZADO
Internet			
Word			
Excel			
Power Point			

**ANEXO N° 4**

**(FORMATO REFERENCIAL  
DE CERTIFICADO DE EXPERIENCIA LABORAL ESPECIFICA)**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.-

Quien suscribe certifica que don(ña):

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE	
NOMBRE COMPLETO	RUT

Se ha desempeñado en el(los) siguientes(s) cargo(s) y con las funciones específicas que más abajo se detallan, durante el tiempo que se indica:

CARGO	NOMBRE EMPRESA, INSTITUCIÓN O SERVICIO PÚBLICO	CALIDAD JURÍDICA (Planta, Contrata, Honorarios, Código del Trabajo).	FUNCIONES (Indicar las funciones y responsabilidades ejercidas durante el periodo).	DESDE (día/mes/año)	HASTA (día/mes/año)

Se extiende el presente certificado, que tiene el carácter de declaración jurada simple, a solicitud de dicho(a) postulante, para los fines de acreditar experiencia específica, antecedente que servirá de base para evaluar su postulación a concurso.

\_\_\_\_\_  
VALIDO SÓLO CON NOMBRE, CARGO, FIRMA Y TIMBRE  
RESPECTIVO DE QUIEN EMITE CERTIFICADO

Datos de Contacto para referencias:

TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO

\*Deberá presentar número de certificados conforme la experiencia que desee acreditar, por cuanto si ésta corresponde a distintos empleadores deberá adjuntar más de un certificado.