



RESOLUCIÓN EXENTA N°808/2025

MAT.: AUTORIZA LLAMADO A PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO PARA EL CARGO DE SECRETARIA(O) DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TARAPACÁ, DE ESTA CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL, APRUEBA BASES DEL PROCESO Y DESIGNA COMITÉ DE SELECCIÓN.-

IQUIQUE, 15 de ABRIL de 2025.-

VISTO:

Lo dispuesto en la Ley 18.632 del 14 de julio de 1987, que crea la Corporación de Asistencia Judicial de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta; el DFL-1-18.632 del Ministerio de Justicia que aprueba los estatutos de la Corporación de Asistencia Judicial de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta; lo establecido en la Ley N°19.263 del 10 de noviembre de 1993; el DFL 1 19.653.- que fija el texto refundido de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el Reglamento Interno de la Corporación de Asistencia Judicial de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta, aprobado por resolución exenta N°101/2016, de fecha 11 de agosto de 2016; el Procedimiento de Obtención de Personal Vigente para el reclutamiento de los funcionarios de las CAJ, aprobado por resolución exenta N°99/2016 de fecha 11 de agosto de 2016, de la Secretaria Regional Ministerial de Justicia y Derechos Humanos y Presidenta del Consejo Directivo de la CAJTA; y la Resolución N°36 de 2024, de la Contraloría General de la República que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón; y

1

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la Corporación de Asistencial Judicial de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta es una entidad creada al amparo de la ley 18.632 y el DFL N°1-18.632, tiene el carácter de Servicio Público descentralizado, integrante de la Administración del Estado, con la misión primordial de 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.

SEGUNDO: Que, mediante requerimiento Código CP-02.2025 de esta Dirección General se solicitó proveer una vacante al cargo de **SECRETARIA/O de la Dirección Regional de Tarapacá**, de esta Corporación de Asistencia Judicial.

TERCERO: Que, el Consejo Directivo de la Corporación, en su sesión N°97, de fecha 07 de septiembre de 2016 y N°115, de fecha 26 de noviembre de 2020, entregó lineamientos sobre los procesos de concurso y conformación de los comités de selección.

CUARTO: Que, existe disponibilidad presupuestaria en el Subtítulo 21 de gastos en personal del año 2024, conforme a la certificación realizada por la Jefa de la Unidad de Administración y Finanzas.

QUINTO: Las facultades conferidas por el artículo 19 del DFL 1-18632.

RESUELVO:

1° **AUTORIZASE**, un llamado a Proceso de Selección **PÚBLICO** para proveer una vacante al cargo de **SECRETARIA/O de la Dirección Regional de Tarapacá**, de la Corporación de Asistencia Judicial de las regiones de Tarapacá y Antofagasta.

2° **DESÍGNESE** como integrantes del **Comité de Selección** del referido proceso de selección, a quienes ocupen los empleos, ya sea en calidad de titular, subrogante o interino, y a las personas, siguientes:

- **El Director Regional de Tarapacá de la CAJTA.**
- **La Jefa Regional de Administración General y Personas de la Región de Tarapacá, u otro profesional designado/a en su reemplazo por la Directora General.**
- **Un/a funcionario/a de la Unidad de Recursos Humanos de la CAJTA, u otro profesional designado/a en su reemplazo por la Directora General.**
- **Un/a psicólogo/a designado por la CAJTA, quien intervendrá únicamente en la etapa de Evaluación Integral.**

3° **APRUÉBASE** las Bases del proceso de selección público para proveer la vacante al cargo de **SECRETARIA/O de la Dirección Regional de Tarapacá**, conforme al resuelvo 1°, del siguiente tenor:

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

**BASES
PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO**

**SECRETARIA/O
DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TARAPACÁ**

REGIÓN DE TARAPACÁ

CÓDIGO: CP-02.2025

A B R I L - 2 0 2 5

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 de antecedentes para la obtención de personal en el cargo de **SECRETARIA/O de la Dirección Regional de Tarapacá**, con asiento en la ciudad y comuna de Iquique, Región de Tarapacá.

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

Todos los gastos en que incurra el postulante 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) Estar en posesión de Título Técnico de Secretariado y/o Título Técnico nivel superior o profesional del área de la administración y/o Título de Técnico Jurídico; otorgado por un Establecimiento de Educación Técnico Profesional, Centro de Formación

Técnica, Instituto Profesional, o Universidad, según sea el caso, siempre que se trate de instituciones y/o establecimientos de educación del Estado de Chile o reconocido por éste.

- b) No haber cesado en un empleo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.
- c) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
- d) No encontrarse sujeto a alguna de las inhabilidades e incompatibilidades para el ingreso a la Administración Pública. (Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado DFL 1-19.653).
- e) No presentar incompatibilidad con el desempeño profesional liberal dentro de la jornada contratada, conforme lo regulará el respectivo contrato de trabajo.
- f) 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.
- g) No encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades por maltrato relevante, del Servicio de Registro Civil e Identificación.

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

| | |
|-------------------------------|---|
| Nombre del cargo | : SECRETARIA/O |
| Unidad de Desempeño | : Dirección Regional de Tarapacá |
| Nº de vacantes | : 01 |
| Título | : Título técnico de Secretariado y/o Título Técnico nivel superior o Profesional del área de la administración y/o de Título de Técnico Jurídico |
| Estamento | : Administrativo |
| Calidad jurídica | : Indefinida, sujeta a evaluaciones. (Ver Nota 1). |
| Dependencia Jerárquica | : Director Regional de Tarapacá |
| Carga Horaria | : 40 horas semanales (que totalizan 160 horas mensuales). |
| Modalidad contractual | : Contrato Trabajo |
| Región que comprende | : Región de Tarapacá |
| Ciudad de asiento | : Iquique (sin perjuicio del deber de desplazarse a las demás comunas y localidades que comprende toda la región de |

Tarapacá, si fuere necesario, para el desarrollo íntegro de sus funciones).

Sueldo Base Bruto Mensual : \$1.046.901.- (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 a evaluación por el(a) Director(a) General, pudiendo comisionar a funcionarios que designe para este 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. 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.

Si el/la postulante seleccionado/a estuviere vinculado con la Corporación a través de contrato de trabajo indefinido, se mantendrá plenamente vigente la modalidad de contratación existente a la fecha de presentación de su oposición, siendo modificadas las cláusulas contractuales relativas a las funciones, unidad en que se desempeña, lugar de prestación de los servicios, jornada de trabajo, remuneraciones y demás que fueren pertinentes, conforme a las condiciones publicadas para el presente concurso, destinándose al nuevo cargo por un período de cuatro meses al término del cual será sometido a una evaluación por el(a) Director(a) General, pudiendo comisionar a funcionarios que designe para éste fin, con la cual deberá decidir acerca de su continuación de los servicios por un nuevo período de evaluación de cuatro meses o su destinación de modo definitivo en el cargo. En caso de que la evaluación de la jefatura no fuere favorable (ya sea en el primer o segundo periodo de evaluación, si lo hubiere), 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/la postulante seleccionado/a tuviere contrato a plazo fijo con la Corporación, se aplicará lo señalado en el párrafo precedente respecto de las modificaciones a dicho contrato, en todo cuanto fuere compatible con su modalidad de contratación. Respecto a la duración de la nueva designación, ella deberá ejecutarse hasta el vencimiento del plazo contrato original, tras lo cual el/la funcionario/a será sometido/a a una evaluación por el(a) Director(a) General, pudiendo comisionar a funcionarios que designe para este fin, con la cual deberá decidir acerca de la continuación de los servicios por un nuevo período de evaluación de cuatro meses o su destinación de modo definitivo en el cargo, salvo que al término del primer o segundo periodo de evaluación esta no fuere favorable, en cuyo caso el contrato de trabajo concluirá de modo definitivo, lo que decidirá el(a) Director(a) General.

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

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

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

| | |
|-------------------------------------|--|
| CARGO | SECRETARIA/O DE DIRECCIÓN REGIONAL |
| Objetivo principal del cargo | Prestar soporte y apoyo administrativo integral a la Dirección Regional de Tarapacá, efectuando las labores propias de su actividad, tanto respecto al equipo de trabajo de la Unidad, como colaborando y asistiendo en la atención de usuarios/público y, en la gestión de causas de acuerdo a las instrucciones de su jefatura, con sujeción a los lineamientos generales impartidos por la CAJTA. |
| Requisitos | <p>Título Técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Título Técnico de Secretariado y/o Título Técnico nivel superior o Profesional del área de la Administración y/o Título de Técnico Jurídico; otorgado por Establecimiento de Educación Técnico Profesional, Centro de Formación Técnica, Instituto Profesional, o Universidad, según sea el caso, siempre que se trate de instituciones y/o establecimientos de educación del Estado de Chile o reconocido por éste. <p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deseable al menos 1 año de ejercicio profesional al cierre de la postulación. • Deseable experiencia en trabajo administrativo desempeñado en institución pública. • Deseable experiencia en atención de público o asistente administrativo. • Deseable experiencia y conocimientos en OFFICE Y EXCELL. • Deseable capacidad de organización, registro y distribución de trabajo de equipo. <p>Especialización / Capacitación:</p> <p>Deseable Estudios y Cursos de Formación Educacional (postítulo, postgrado y/o capacitaciones) en áreas relacionadas con el cargo a proveer, idealmente, en materia de herramientas computacionales, administración, tramitación judicial, compras públicas, atención de público, o similar.</p> |
| Funciones Principales | <ul style="list-style-type: none"> • Recepción de todas las personas que se apersonen a la Unidad. Atención general de público, incluida la atención telefónica diaria en la Unidad. • Dar atención, orientación, información y/o derivación a toda persona que lo solicite a la Unidad, ya sea presencialmente y/o por vía telefónica, como por las demás vías habilitadas por la Corporación para atención de público. • Efectuar labores de despacho, recibo y archivo de correspondencia física y electrónica. Control de numeración correlativa, archivos y respaldo de la información que ingrese y salga de la unidad. • Apoyar la gestión de la agenda del Director Regional, y/o de los abogados de la unidad. • Redacción de documentos. Funciones propias de secretariado y de asistencia al equipo de trabajo. • Entrega de horas de atención, en coordinación con el equipo responsable. • Contactar y citar a los usuarios(as) para la fecha y hora agendadas. • Apoyo en la gestión de documentación para la práctica profesional de postulantes para obtener el título de abogado, en la región de Tarapacá. |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo comunitario y labores de difusión en terreno. Plazas de justicia, gobiernos en terrenos y todas las actividades de difusión al que sea convocado. • Brindar apoyo a la difusión de la oficina sobre los aspectos jurídicos, psicológicos y sociales que ofrece el servicio. • Organizar y mantener el archivo de carpetas físicas de las causas que lleva la Unidad. Mantener ordenadas y catastradas las carpetas de causas archivadas y terminadas. • Las demás funciones que se establezcan, en relación a la atención de usuarios y gestión de causas, tales como la entrega de información de seguimiento al usuario, conforme a las indicaciones del Director Regional y/o los abogados de la unidad. • Desarrollar todas las actividades de orden estadístico y administrativas inherentes al cargo a desempeñar. • Ingreso información al sistema de registro computacional, manteniendo actualizado y de manera correcta el registro de sus acciones en planillas y carpetas de los casos. • Confección contenidos mínimos administrativos de carpetas físicas y/o digitales (ficha de ingreso). Mantención de archivos al día. • Otras funciones inherentes al cargo y las propias de la metodología de trabajo del Servicio. |
| <p style="text-align: center;">Principales Obligaciones y Prohibiciones</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 cargo tiene asiento en la ciudad y comuna de Iquique, sin perjuicio del deber de el/la 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 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. (Cargo Exclusivo) ➤ Las demás específicas que se consignan en el contrato de trabajo. |

III. ETAPAS DEL PROCESO DE OBTENCIÓN DE PERSONAL

1. DIFUSIÓN:

La difusión del presente Proceso de Selección realizará mediante publicación en la página www.empleospublicos.cl y en la página web institucional www.cajta.cl en la sección concursos.

El solo hecho de ingresar su postulación a través de www.empleospublicos.cl implicará la aceptación íntegra de las Bases del presente Proceso de Selección y sometimiento a éstas.

2. POSTULACIÓN:

Las postulaciones deberán ingresarse a través del Portal Empleos Públicos www.empleospublicos.cl. La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el **día 21 de abril de 2025 y hasta las 23:59 horas del día 24 de abril de 2025**. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo ni por medios distintos al indicado.

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

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones del proceso, las personas

interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

3. DOCUMENTOS DE POSTULACIÓN:

3.1. Antecedentes obligatorios para la postulación.-

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

- a) **Certificado Título Técnico de Secretariado y/o Certificado Título Técnico nivel superior o Profesional del área de la Administración y/o Certificado Título de Técnico Jurídico; otorgado por un Establecimiento de Educación Técnico Profesional, Centro de Formación Técnica, Instituto Profesional, o Universidad, siempre que se trate de instituciones del Estado de Chile o reconocido por éste.**
- b) **Currículum Vitae en formato libre.**
- c) **Fotocopia simple por ambos lados de Cédula Nacional de Identidad vigente.**
- d) **Certificado consulta de no encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades para trabajar con menores, extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación (<http://www.registrocivil.cl>, banner "Consultas registros en línea"), con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles contados hacia atrás desde la fecha del cierre de las postulaciones.**

Estos documentos serán revisados en la etapa de "Evaluación Formal de Antecedentes" a objeto de verificar la admisibilidad de la postulación, o en su defecto, descartar la postulación respectiva.

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 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 experiencia laboral como Secretaria(o), Administrativo(o), o cargo o empleo equivalente o similar en el Sector Público y/o institución o Empresa Privada.** El Certificado será válido solo si señala claramente el período laboral, e indica las funciones específicas y detalladas que le ha correspondido ejecutar, nombre, teléfono o mail o dato de contacto de quien emite el certificado, timbre de la empresa o servicio público y la firma respectiva de quien emite el certificado. **Para acreditar experiencia laboral en el Sector Público,** los oponentes deberán acompañar certificados extendidos por el jefe o encargado de la unidad o departamento de personal de él o los servicios públicos en los cuales se hubiere desempeñado, señalando la calidad jurídica (planta, contrata, honorarios o código del trabajo), con indicación de la fecha de inicio y término de la relación y las funciones realizadas o copia del decreto o resolución que acredite fecha de inicio y/o término de la relación.

(La experiencia laboral específica (para el cargo) de el/la postulante 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 Anexo con formato referencial de Certificado de Experiencia Laboral).

Las prácticas profesionales 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 materias relacionadas directamente con el cargo a proveer, **idealmente en temáticas tales como herramientas computacionales, administración, tramitación judicial, compras públicas, atención público, o similar,** debiendo acreditarse las horas de duración, de modo tal que no se asignará puntaje a aquellos antecedentes que no especifiquen la fecha de duración y el número de horas curriculares que comprenden. Se considerarán solo aquellos estudios que a la fecha de cierre de las postulaciones se encuentren 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 materias relacionadas directamente con el cargo a proveer, **idealmente en temáticas tales como herramientas computacionales, administración, tramitación judicial, compras públicas, atención público, o similar.** 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.

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.

Será responsabilidad de cada postulante consultar la página web de este Servicio 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 la 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 formulario disponible en www.empleospublicos.cl.

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

a) **Etapa N°1: EVALUACIÓN FORMAL DE ANTECEDENTES Y CURRICULAR .-**

En esta Etapa, en primer lugar, 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 constatarse que se ha cumplido con la formalidad exigida y adjuntado la totalidad de los documentos requeridos, se declarará admisible la postulación y se procederá a la revisión curricular; en caso contrario, esto es, de no cumplirse con la formalidad exigida y/o no adjuntar los antecedentes obligatorios, se descartará la postulación respectiva declarándose inadmisibile.

Una vez declarada admisible la postulación, 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**, utilizándose la pauta indicada a continuación.

| FACTOR | SUBFACTOR | CRITERIO | PJE | MÁXIMO | MÍNIMO |
|--------|---|---|-----|--------|--------|
| | Estudios Especializados en materias relacionadas directamente con el cargo a proveer (herramientas computacionales, administración, tramitación judicial, compras públicas, atención público, o similar). | Uno o más Diplomados o Magíster | 5 | | |
| | | Uno o más Postítulos, seminarios, o estudios de Especialización | 3 | | |

| | | | | | |
|--|---|--|---|----|----|
| Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación | Con duración de 80 horas cronológicas a lo menos. (Acreditado solo mediante certificados respectivos que señale horas cronológicas). | | | 20 | 10 |
| | | No presenta certificados que lo acrediten o los presentados no se refieren a las materias especificadas | 0 | | |
| | Capacitación y perfeccionamiento en materias relacionadas directamente con el cargo a proveer (herramientas computacionales, administración, tramitación judicial, compras públicas, atención público, o similar). Solo las realizadas en los últimos 5 años. (Acreditado solo mediante certificado respectivo que señale fecha de realización y horas cronológicas). | Posee más de 40 horas de capacitación | 5 | | |
| | | Posee entre 20 y 40 horas de capacitación | 3 | | |
| | Posee en total menos de 20 horas o no presenta certificados que acrediten horas de capacitación o los presentados no se refieren a las materias especificadas. | 0 | | | |
| Experiencia Profesional y Laboral | Experiencia laboral como como Secretaria/o – Administrativo/a – o equivalente (Acreditado solo mediante certificado/s emitido/s por empleadores privados y/o Servicios Públicos, extendido/s en la forma solicitada por estas bases) | Posee más de 3 años de experiencia laboral | 5 | | |
| | | Posee entre 2 y 3 años de experiencia laboral | 3 | | |
| | | Posee menos de 2 años de experiencia laboral; o bien no presenta certificados que lo acrediten | 0 | | |
| | Experiencia Laboral específica como Secretaria/o – Administrativo/a – o equivalente <u>en el Sector Público</u> . (Acreditado solo mediante certificado/s emitido/s por Servicios Públicos y extendido/s en la forma solicitada por estas bases) | Posee más de 2 años de experiencia laboral específica indicada | 5 | | |
| | | Posee entre 1 y 2 años de experiencia laboral específica indicada | 3 | | |
| | | Posee menos de 1 año de experiencia laboral específica indicada; o bien no presenta certificado que lo acredite | 0 | | |

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

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 N°2 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 los 10 cupos, todos ellos pasarán a la etapa Evaluación Técnica, siendo esta la única situación excepcional en que el número de candidatos/as que pasen a la etapa siguiente supere el número de 10.

b) Etapa N°2: EVALUACIÓN TÉCNICA .-

En esta etapa se evaluará el factor competencias técnicas para el desempeño de la función, mediante la aplicación de una prueba de competencias técnicas y conocimientos específicos.

Esta prueba podrá ser ejecutada a través de una plataforma electrónica, cuya fecha y oportunidad será debidamente informada a los/as postulantes a través de los correos electrónicos registrados en su postulación. Será obligación de cada postulante asegurar la revisión de su casilla electrónica y correo no deseado o spam, a fin de mantenerse informado de las instrucciones específicas que se remitirán por dicha vía para rendir esta Prueba Técnica, como, asimismo, disponer de los medios para rendir en tiempo y forma la respectiva prueba.

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:

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

Una vez desarrollada la Prueba Técnica el Comité de Selección elaborará una nómina con los/as postulantes que hubieren obtenido un puntaje igual o superior a 10, ordenándolos en orden decreciente desde el más alto porcentaje de logro obtenido al más bajo.

Podrán acceder a la etapa siguiente (Entrevista de Apreciación Integral) todos aquellos/as postulantes que obtengan 78% o más de logro, y en el caso de que fueren menos de 10 personas, podrán completarse tales cupos con los porcentajes de logro siguientes en orden decreciente, incluso pasando al tramo siguiente, solo a fin de completar el total de 10 candidatos/as. En caso en que dos o más postulantes obtuvieren igual porcentaje de logro y que según ese porcentaje les corresponda ocupar el último lugar del listado de 10 cupos, todos ellos pasarán a la siguiente etapa, siendo la única situación excepcional en que el número de candidatos/as que pasen a la etapa siguiente exceda el total de 10 personas.

Los conocimientos técnicos que serán objeto de medición en esta Prueba Técnica podrán estar contenidos dentro de las siguientes temáticas:

- Información general sobre el funcionamiento y prestaciones otorgadas por la CAJTA.
- Nociones generales sobre tramitación ante Tribunales de Justicia.
- Información general sobre la red de servicios públicos y Tribunales de la Región de Tarapacá.
- Nociones sobre la unidad Dirección Regional de Tarapacá de la CAJTA (materias de conocimiento, procesos, cobertura, etc.).
- Manejo de archivos/documentación y atención de público
- Manejo en internet, Excel, Word y Power point. Uso de herramientas computacionales

c) Etapa N°3: ENTREVISTA DE EVALUACIÓN INTEGRAL .-

Esta etapa consiste en una sola Entrevista que constará de dos componentes (evaluación psicolaboral y entrevista de apreciación global) y se desarrollará presencialmente o por videoconferencia según lo determine el Comité, a los postulantes que hubieren llegado hasta esta fase.

(I) Un primer componente (psicolaboral) corresponde a la evaluación objetiva de la aptitud y competencias específicas para desempeñar el cargo requerido, en cuanto a la adecuación psicológica

al empleo de acuerdo al perfil establecido, la cual será efectuada por profesional del área de la psicología. Podrán ser objeto de medición las siguientes competencias:

- 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.
- 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.

12

El profesional del área de la psicología luego de realizada la entrevista al oponente, lo calificará 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.

(II) Un segundo componente (apreciación global) que corresponde a la entrevista personal efectuada por el Comité de Selección a los oponentes, cuyo objetivo es poder establecer si el postulante cumple o no con las exigencias para ejercer adecuadamente el empleo a partir de la información obtenida en la evaluación curricular, tanto personal, como respecto a lo académico y laboral. Asimismo, el Comité de Selección podrá efectuar preguntas de conocimientos técnicos a fin de ubicar al postulante en una situación cercana simulada a la que eventualmente le correspondería enfrentar si llegara a ocupar el cargo concursado, con lo cual se pretende evaluar competencias conductuales para enfrentar situaciones.

Previo a la Entrevista integral será obligatorio para todos los postulantes que, en el plazo de 2 días corridos, a partir de la convocatoria a la misma, remitan al correo electrónico cp.022025@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 integral.
- b) **Certificado consulta de no encontrarse inscrito en el registro de inhabilidades para trabajar con menores de edad, adultos mayores, y personas con discapacidad por delito de maltrato relevante**, extendido por el Servicio de Registro Civil e Identificación (<https://www.registrocivil.cl>, banner “Consultas registros en línea”, consulta inhabilidades por maltrato relevante)
- c) **Certificado Declaración jurada simple** que acredite que el/la postulante no se encuentre afecto a las inhabilidades del art. 54 del DFL N°1/19.653 de 2000.

Esta Etapa de Evaluación Integral (con sus dos componentes) se realizará sobre una pauta predefinida donde se evalúan distintos factores por puntuación aplicada por igual a todos los postulantes al empleo y, conforme al resultado, el Comité de Selección, recomendará a la Directora General a aquellos postulantes que cumplan con el perfil requerido definido en las presentes bases.

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

Se utilizará la siguiente pauta de puntuación:

| FACTOR | SUBFACTOR | CRITERIO | PJE FINAL | MÁXIMO | MÍNIMO |
|---------------------|---|----------------------------|-----------|--------|--------|
| Evaluación Integral | Entrevista de Apreciación Global y Psicolaboral | Muy Adecuado | 40 | 40 | 10 |
| | | Adecuado | 30 | | |
| | | Adecuado con observaciones | 10 | | |
| | | No adecuado | 0 | | |

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

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

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/a" 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 Público.

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 Público.

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 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

La Jefa de la Unidad de Recursos Humanos de la CAJTA, notificará del resultado del proceso al postulante seleccionado/a a través de correo electrónico enviado a la casilla electrónica proporcionada en su respectiva 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/as 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 cp.022025@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 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.

14

IV. MODIFICACIÓN DE LOS PLAZOS

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

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

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

V. COMITÉ DE SELECCIÓN

La función de este 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 personas, siguientes:

- a) **El Director Regional de Tarapacá de la CAJTA.**
- b) **La Jefa Regional de Administración General y Personas de la Región de Tarapacá, u otro profesional designado/a en su reemplazo por la Directora General.**
- c) **Un/a funcionario/a de la Unidad de Recursos Humanos de la CAJTA, u otro profesional designado/a en su reemplazo por la Directora General.**
- d) **Un/a psicólogo/a designado por la CAJTA, quien intervendrá únicamente en la etapa de Evaluación Integral.**

El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurra más del 50% de sus integrantes. 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, y en su ausencia, por la Jefa Regional de Administración General y Personas de la Región de Tarapacá, y podrán 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 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.

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 por el Comité de Selección, 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) Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que se presenta. A su vez, deben verificar que los documentos adjuntados se encuentren actualizados a la fecha de la postulación. De lo contrario, la debe reemplazar por documentos vigentes para que resulten válidos. Son los participantes quienes asumen la obligación de presentar en tiempo y forma la documentación requerida, la cual debe ajustarse a las exigencias de las presentes bases, velando porque tales antecedentes no posean errores u omisiones.
- c) Para efectos de las notificaciones establecidas en estas Bases, el postulante es responsable de entregar un correo electrónico vigente, y con capacidad para recibir información.
- d) Con la finalidad de hacer efectivo el beneficio de selección preferente establecido en el artículo 45° de la Ley N°20.422, en favor de aquellos postulantes 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°3 (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 cp.022025@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.
- e) En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos), la 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.
- f) Se requiere disponibilidad inmediata.
- g) Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el subfactor y/o factor respectivo, quedando fuera del proceso de selección.

**ANEXO
FORMATO REFERENCIAL
DE
CERTIFICADO DE EXPERIENCIA LABORAL**

En _____, a _____ de _____ de 2025.-

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 de modo específico, las funciones 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.

4° **IMPÚTESE** el gasto que demande la ejecución de la presente resolución al subtítulo 21 de gastos en personal del año 2025 de la Corporación de Asistencia Judicial de las regiones de Tarapacá y Antofagasta, conforme al certificado de disponibilidad presupuestaria de la Jefa de la Unidad de Administración y Finanzas de esta Corporación.

5° **DIFÚNDASE** el llamado a proceso de selección público y lo resuelto a todos los Consultorios, Unidades, Centros y Oficinas de esta Corporación de Asistencia Judicial de las Regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá y Antofagasta, a través de su página web www.cajta.cl, banner "Concursos", donde también se informará sobre las diversas etapas del proceso.

6° **PUBLÍQUESE** el presente llamado a proceso selección público en las redes sociales de la Corporación y, asimismo, en el portal www.empleospublicos.cl.

ANOTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE EN SU OPORTUNIDAD.

CAROLINA PAZ FERNÁNDEZ ALVEAR
DIRECTORA GENERAL
CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL
DE LAS REGIONES DE TARAPACÁ Y ANTOFAGASTA

CPFA/sml

Distribución:

- Jefa Unidad de Recursos Humanos.
- Asesor Jurídico.
- Comité de Selección.
- Archivo Dirección General.