



**AUTORIZA LLAMADO A PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO Y APRUEBA BASES PARA EL CARGO PROFESIONAL ENCARGADO DEL PROCESO DE GESTIÓN DE RIESGOS DIRECCIÓN GENERAL Y DESIGNA COMITÉ DE SELECCIÓN**

**GGT/CAN/ERG/aan**

**RESOLUCIÓN EXENTA N° 977.-**

**VALPARAÍSO, 30 de mayo de 2022.**

**VISTOS:**

Lo dispuesto en Ley N° 18.575, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; Ley N°19.263 que fija normas aplicables al personal de las Corporaciones de Asistencia Jurídica; DFL 1-19653 que fija el texto refundido de la Ley 18.575 Orgánica que fija las Bases Generales de la Administración de la Administración del Estado; Ley N° 17.995, que concede Personalidad Jurídica a los Servicios de Asistencia Jurídica que se indican en las Regiones que se señalan; Decreto con Fuerza de Ley N° 944, del 23 de septiembre de 1981; el Código del Trabajo; Código del trabajo; Manual para la Selección y Obtención de Personal de las Corporaciones de Asistencia Judicial; El Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso; Resolución N° 6 del 26 de marzo de 2019, de la Contraría General de la República.

**CONSIDERANDO.**

**1.-** La solicitud del Director General para dar cobertura al cargo de Profesional Encargado del Proceso de Gestión de Riesgos para la Corporación de Asistencia Judicial de las Regiones de Atacama, Coquimbo y Valparaíso.

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

**3.-** Que, existe disponibilidad presupuestaria, conforme a lo indicado en oficio N° 7568 de fecha 30 de diciembre de 2021, la Subsecretaría de Justicia autorizó el presupuesto anual para la Corporación de Asistencia Judicial de la Región De Valparaíso, financiando el subtítulo 21.

**RESUELVO:**

**1.- AUTORIZÁSE,** el llamado a Proceso de Selección Público, para el cargo de Profesional Encargado del Proceso de Gestión de Riesgos, de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso.

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

- Jefa Subdirección de las Personas
- Contralora Interna de la Dirección General
- Abogado Área Jurídica de la Dirección General.
- Psicólogo Cajval

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

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

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

Regístrese, comuníquese, publíquese y archívese

  
**GASTÓN GAUCHÉ STRANGE**  
**DIRECTOR GENERAL**



**DISTRIBUCIÓN:**

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

# PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO

---

**PROVISIÓN DE EMPLEO  
PROFESIONAL DE CONTROL DE GESTIÓN Y GESTOR DE  
RIESGO DIRECCIÓN GENERAL  
CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LAS REGIONES  
DE ATACAMA, COQUIMBO Y VALPARAÍSO**

---

BASES	
CÓDIGO	VACANTES
CP 010-2022	1

**JUNIO 2022**

**BASES PROCESO DE SELECCIÓN PÚBLICO CORPORACION DE ASISTENCIA JUDICIAL  
DE LA REGIÓN DE VALPARAÍSO  
PROFESIONAL DE CONTROL DE GESTIÓN Y GESTOR DE RIESGO  
DIRECCIÓN GENERAL**

**1.- ANTECEDENTES GENERALES**

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

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

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

En directa concordancia con lo señalado en el párrafo precedente, el artículo 19 N° 2 y 3 de la Constitución Política, consagran la igualdad ante la ley y la 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 de asesoría y defensa jurídica gratuitas, a efecto de ejercer la acción penal reconocida por la Constitución y las leyes.

En este contexto, la CAJVAL desarrolla diversas líneas de servicio, que abarcan las dos dimensiones del acceso a la justicia: la Asesoría Jurídica, a través de las líneas de Orientación e Información y de Prevención de Conflicto y Promoción de Derechos; la Asistencia Judicial, que comprende el patrocinio judicial, solución colaborativa de conflictos, y el apoyo integral abarcando en éste último caso a la atención de víctimas de delitos violentos, y la representación jurídica de niños, niñas y adolescentes insertos en situación de cuidado alternativo, incorporada como una nueva línea de atención especializada desde el año 2018.

**2.- CONDICIONES GENERALES**

La Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso llama a un Proceso de Selección Público para la obtención de un profesional de Control de Gestión y Gestor de Riesgo, para la Dirección General.

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

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

## 2.1 Requisitos Generales

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

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

- a) Estar en posesión de certificado de Título Profesional de: Ingeniero/a Civil Industrial y/o Ingeniero/a Comercial y/o Ingeniero en Administración de Empresas y/o Contador/a Auditor, Administrador/a Público, otorgado por una Universidad reconocida por el Estado.
- 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.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades, contenidas en los artículos 54 al 56 ambos de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

1. Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con la CAJVAL.
2. Tener litigios pendientes con la CAJVAL, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
3. Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con la CAJVAL.
4. Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
5. Encontrarse condenado por crimen o simple delito.

### 3.- IDENTIFICACION DEL EMPLEO VACANTE

#### 3.1 Identificación del empleo:

Para el cargo de Profesional de Control de Gestión y Gestor de Riesgo se presenta la siguiente identificación del empleo.

CARGO	PROFESIONAL DE CONTROL DE GESTIÓN Y GESTOR DE RIESGO
TOTAL, DE CARGOS	1
LUGAR DE DESEMPEÑO	DIRECCIÓN GENERAL
DEPENDENCIA	DIRECTOR GENERAL
JORNADA	40 HORAS SEMANALES
DURACION	Contrato inicial por 3 meses, posterior estará sujeto a una evaluación de desempeño que, de resultar adecuada, se podría extender nuevamente por un nuevo período o bien pasar directamente a contrato indefinido.
SUELDO BASE	\$1.620.000.- mientras se encuentre a plazo fijo. Una vez que el contrato pase a indefinido la remuneración será \$ 1.800.000.-
BONOS ASOCIADOS AL CUMPLIMIENTO DE METAS (MONTOS APROXIMADOS)	La remuneración se incrementará durante los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre según Instrucciones impartidas en Oficio Ordinario N° 1360 DEL Ministerio de Justicia de fecha 15 de marzo de 2017. La entrega de los componentes variables de las asignaciones se encuentra sujeto al cumplimiento institucional de las metas.
ANEXO DE CONTRATO	De proceder el postulante deberá firmar un anexo por la recepción de bienes entregados para el ejercicio de sus funciones.

**3.2 Propósito del cargo.**

<p><b>Objetivo principal del Cargo</b></p>	<p>Responsable de la ejecución de diseño e implementación KPI, establecer criterios de medición y análisis, confeccionar el Dashboard para reportes para el Director General, elaboración de matriz de riesgo y seguimiento, dar soporte a la planificación establecida por la Institución, instaurar control que permita comparar resultados deseados, colaborar en la creación y gestión de estrategias de planificación y coordinación de acciones en el área de riesgo, en la Dirección General, de esta Corporación.</p>
<p><b>Formación, conocimientos, experiencia y disposiciones.</b></p>	<p>Estar en posesión de certificado de Título Profesional de: Ingeniero/a Civil Industrial y/o Ingeniero/a Comercial y/o Ingeniero en Administración de Empresas y/o Contador/a Auditor, Administrador/a Público, otorgado por una Universidad reconocida por el Estado.</p> <p>Experiencia específica acreditada en cargo: Profesional Control de Gestión y Gestor de Riesgo u otra similar, durante los 3 últimos años.</p> <p>Conocimientos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conocimientos en Key Performance Indicator.</li> <li>➤ ISO 31000: Gestión de Riesgos</li> <li>➤ Implementación y mantención de Procesos de Gestión de Riesgos</li> <li>➤ Matriz de Riesgos</li> <li>➤ Identificación y evaluación de riesgos</li> <li>➤ NCh-ISO 31000:2012, Gestión del Riesgo</li> <li>➤ Principios y Orientaciones, NCh-ISO 31010:2013</li> <li>➤ Técnicas de Evaluación del Riesgo, NCh- ISO Guía 73:2012</li> <li>➤ Políticas de Gestión de Riesgos</li> <li>➤ Tipología de Riesgos</li> </ul> <p>Experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Ejecutar el Proceso de gestión de riesgo de CAJVAL de acuerdo con las directrices del Consejo de Auditoría interna General de Gobierno (CAIGG)</li> <li>-Presentar al Jefe del Servicio, para su aprobación, los productos del Proceso de Gestión de Riesgos Institucional.</li> <li>-Convocar, liderar y coordinar las sesiones del Comité de Riesgos.</li> <li>-Coordinar las actividades necesarias, para la elaboración de los documentos que debe generar el Comité de Riesgos.</li> <li>-Arbitrar los conflictos, Identificar y registrar cualquier problema relacionado con la gestión de los riesgos.</li> <li>-Definir de acuerdo con la metodología entregada por el CAIGG las herramientas que permitan identificar, medir y controlar los</li> </ul>



	<p>riesgos de la Corporación</p> <p>-Elaboración de procedimiento interno que indique la forma en que se ejecutará el proceso de gestión de riesgos en la CAJVAL</p> <p>-Hacer seguimiento al menos trimestralmente de los Riesgos de la Corporación sus Contrapartes y analizar el cumplimiento de los límites.</p> <p>-Monitorear el avance general de la implementación de las estrategias de tratamiento.</p> <p>-Promover y planificar la capacitación permanente del personal atingente de la Corporación, respecto de las políticas, procedimientos, controles y reglamentos o cuerpos normativos internos implementados para la gestión de riesgos.</p> <p>-Análisis, revisión y actualización de la matriz de riesgos vigente en la Corporación de Asistencia Judicial de la Región de Valparaíso.</p> <p>-Revisión de la política de gestión de riesgos, roles y responsabilidades.</p> <p>-Efectuar el seguimiento de las medidas preventivas y correctivas emanadas de los informes de la auditorías aprobadas por el Director General.</p> <p>-Desempeñar los demás cometidos y tareas que le encomiende el Director General y que legalmente le sean asignadas en el ámbito de sus labores.</p>
<p>Competencias laborales específicas</p>	<p>Alta Motivación</p> <p>Vocación de servicio público</p> <p>Capacidad de planificación y organización</p> <p>Asertividad</p> <p>Perseverancia</p> <p>Capacidad de Trabajo en Equipo / Colaboración</p> <p>Motivación y capacidad para interactuar con otras disciplinas e Instituciones</p> <p>Respuesta oportuna a los requerimientos de su trabajo</p> <p>Orientación a los resultados</p> <p>Compromiso</p> <p>Empatía</p> <p>Iniciativa / Creatividad</p> <p>Adaptación al Cambio y Flexibilidad</p> <p>Orientación a metas colectivas</p> <p>Cumplimiento de compromisos de gestión y orientación a la eficiencia</p> <p>Motivación al logro</p>

	<p>Capacidad de trabajar en contextos de alta exigencia</p> <p>Probidad Administrativa</p> <p>Proactividad</p>
--	--

#### 4.- ETAPAS DEL PROCESO DE OBTENCION DE PERSONAL

##### 4.1 Difusión

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

El sólo hecho de ingresar su postulación a través de [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) implicará la aceptación íntegra de las bases del presente proceso de selección y sometimiento a éstas.

##### 4.2. Postulación

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el día 06 de junio de 2022 y hasta el 13 de junio de 2022, 17:00 horas. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo ni por medios distintos a los indicados en el párrafo siguiente. Una vez cerrado el plazo para la presentación no se podrán recibir nuevas postulaciones.

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos deberán hacerlo a través de:

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

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

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

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

##### 4.3 Documentos de Postulación:

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

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

- a) Certificado original de título profesional: Ingeniero/a Civil Industrial y/o Ingeniero/a Comercial y/o Ingeniero en Administración de Empresas y/o Contador/a Auditor, Administrador/a Público, otorgado por una Universidad reconocida por el Estado.
- b) Curriculum vitae formato libre.
- c) Fotocopia simple por ambos lados de Cédula Nacional de Identidad vigente.
- d) Declaración jurada simple vigente año 2022, que acredite que el/la postulante, no se encuentre afecto a las inhabilidades, tal cual como se indica en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)
- e) Certificado que acredite tiempo de experiencia laboral requerida en el área y funciones asociadas al empleo, el que será válido solo si indica claramente el período laboral, nombre, teléfono de quien emite

el certificado, timbre de la empresa o servicio público y la firma respectiva de quien emite el certificado. Para funcionarios de la Corporación de Asistencia Judicial de Valparaíso, ésta se reserva el derecho de corroborar la información señalada. Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia laboral.

- f) Certificado de Postítulo, postgrado y/o capacitaciones acreditadas en Gestión de Riesgos, tales como: Conocimientos en Key Performance Indicator, ISO 31000: Gestión de Riesgos, Matriz de Riesgos, NCh-ISO 31000:2012, Gestión del Riesgo, Principios y Orientaciones, NCh-ISO 31010:2013, Técnicas de Evaluación del Riesgo, NCh- ISO Guía 73:2012, Tipología de Riesgos. Los documentos correspondientes a capacitación deberán indicar claramente fecha y horas cronológicas realizadas durante los últimos 2 años. No serán considerados los estudios en proceso de ejecución.

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

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

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

- a) Certificado que acredite tiempo de experiencia laboral requerida en el área y funciones asociadas al empleo, el que será válido solo si indica claramente el período laboral, nombre, teléfono de quien emite el certificado, timbre de la empresa o servicio público y la firma respectiva de quien emite el certificado. Para funcionarios de la Corporación de Asistencia Judicial de Valparaíso, ésta se reserva el derecho de corroborar la información señalada. Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia laboral.
- b) Certificado de Postítulo, postgrado y/o capacitaciones acreditadas en Gestión de Riesgos, tales como: Conocimientos en Key Performance Indicator, ISO 31000: Gestión de Riesgos, Matriz de Riesgos, NCh-ISO 31000:2012, Gestión del Riesgo, Principios y Orientaciones, NCh-ISO 31010:2013, Técnicas de Evaluación del Riesgo, NCh- ISO Guía 73:2012, Tipología de Riesgos. Los documentos correspondientes a capacitación deberán indicar claramente fecha y horas cronológicas realizadas durante los últimos 2 años. No serán considerados los estudios en proceso de ejecución.

#### **4.4 Evaluación.**

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

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

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

Las etapas de evaluación del presente proceso son las siguientes:

##### **a) Etapa N° 1: Evaluación Formal de Antecedentes**

Cerrado el proceso de postulación, se verificará el cumplimiento del postulante respecto de la entrega en tiempo y forma de antecedentes obligatorios señalados en el punto 4.3.1 de las presentes bases. De verificar que no se ha cumplido con la formalidad exigida o no se adjunten la totalidad de los documentos requeridos, el Comité de Selección descartará la postulación respectiva. Si bien esta etapa no arrojará puntaje alguno sobre la calificación final, permitirá al postulante que cumpla a cabalidad con lo solicitado acceder a la siguiente etapa.

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

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

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

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Estudios y cursos de formación educacional y capacitación	Estudios de Especialización: diplomado, capacitación y perfeccionamientos relacionados con el cargo, acreditados mediante certificado que señale fecha y horas cronológicas en su caso.  Para las capacitaciones serán consideradas solamente las certificadas durante los 2 últimos años	Doctorado/Magíster.	20	40	25
		1 diplomado con 120 horas como mínimo de duración.	15		
		1 o más capacitaciones, que como mínimo sumen 30 horas en total.	5		
Experiencia laboral	Experiencia específica acreditada en cargo: Profesional Encargado del proceso de Gestión de Riesgo u otra similar, durante los 3 últimos años	Experiencia Laboral cargo de Profesional de Gestión de Riesgos en área de desempeño o funciones similares superior a 3 años.	20	40	25
		Experiencia Laboral cargo de Profesional de Gestión de Riesgos en área de desempeño o funciones similares entre 3 y 2 años.	10		
		Experiencia Laboral cargo de Profesional de Gestión de Riesgos en área de desempeño o funciones similares entre 2 y 1 año.	5		

Pasarán a la siguiente etapa, aquellas personas que, aprobando la etapa de evaluación de antecedentes y evaluación curricular, hubieren alcanzado los 10 primeros lugares según la referida nómina técnica o ranking. 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 siguiente etapa, siendo esta la única situación excepcional en que el número de candidatos que pasen a la etapa siguiente supere el número referido. De la misma manera, en caso de que el número de postulantes que hubieren aprobado la etapa de antecedentes y curricular sea inferior a los lugares definidos para la referida nómina o ranking, se continuará el concurso solo con aquellos postulantes que cumplan los requisitos de puntaje establecidos.

### **c) Etapa n° 3: Evaluación de Apreciación Global Integral.**

En esta etapa se evaluará el factor competencias técnicas, laborales y personales para el desempeño de la función en una sola sesión, la cual podrá ser efectuada a través de medios tecnológicos.

Esta instancia se realizará por medio de entrevista individual a cada postulante aprobado/a para esta etapa, por parte del Comité de Selección definido para el presente proceso de selección, cuyo objetivo es poder determinar si el postulante cumple o no con las exigencias para ejercer adecuadamente el empleo conforme a los resultados de las etapas previa.

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

#### **a.1) Evaluación Conocimientos Técnicos.**

Los conocimientos técnicos y de apreciación global, que serán objeto de medición mediante el sistema de interrogación oral o de simulación, podrán estar contenidos dentro de los siguientes:

- Conocimientos en Key Performance Indicator.
- ISO 31000: Gestión de Riesgos
- Implementación y mantención de Procesos de Gestión de Riesgos
- Matriz de Riesgos
- Identificación y evaluación de riesgos
- NCh-ISO 31000:2012, Gestión del Riesgo
- Principios y Orientaciones, NCh-ISO 31010:2013
- Técnicas de Evaluación del Riesgo, NCh- ISO Guía 73:2012
- Políticas de Gestión de Riesgos.
- Tipología de Riesgos

#### **a.2) Evaluación Psicolaboral y Entrevista de Apreciación Global.**

Serán objeto de medición las siguientes Competencias:

En esta etapa se evaluarán el factor aptitud específica para el desempeño de la función, mediante adecuación psicológica del empleo de acuerdo con el 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 externo a la Institución.

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

Serán objeto de medición las siguientes Competencias:

- ✓ **Habilidades de comunicación:** Demuestra sólida habilidad de comunicación y asegura una comunicación clara dentro del grupo: alienta a los miembros del equipo a compartir información, habla por todos y valora las contribuciones de todos los miembros, Promociona y alienta una actitud abierta en relación con la comunicación y su actuación es un modelo en esta área, Identifica y dirige de forma constructiva los conflictos dentro del equipo.
- ✓ **Capacidad de planificación y organización:** Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.

- ✓ **Análisis y toma de decisiones:** La toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial (aun cuando no se evidencie un conflicto latente).
- ✓ **Orientación al usuario interno / externo:** Implica un deseo de ayudar o servir a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades, aun aquéllas no expresadas. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del cliente.
- ✓ **Capacidad de trabajo en equipo:** Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y trabajar juntos; lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente.
- ✓ **Flexibilidad y adaptabilidad:** Es la capacidad para adaptarse y amoldarse a los cambios. Hace referencia a la capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio.
- ✓ **Tolerancia a la tensión o presión laboral:** Se trata de la habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.
- ✓ **Conciencia Organizacional:** Capacidad de percibir e interpretar las distintas relaciones de poder que existen en la institución o en la red. Implica reconocer a las personas que toman decisiones y aquellos que influyen sobre ellas para determinar el actuar más adecuado para el logro de los objetivos del programa. Involucra la previsión de los cambios y variaciones del entorno que puedan afectar su labor o la situación jurídica de sus representados.
- ✓ **Resolución a Problemas:** Capacidad de idear y ejecutar procedimientos jurídicos satisfactorios que generen una clara satisfacción del usuario y que ajusten a derecho de acuerdo con el 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 con el análisis.

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

El Comité de selección 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 Integral respectiva.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PJE	MÁXIMO	MÍNIMO
<b>Apreciación global</b>	<b>Entrevista personal</b>	Muy adecuado	60	60	20
		Adecuado	40		
		Adecuado con observaciones	20		
		No adecuado	0		

#### **4.5 Informe del Proceso**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **5.- MODIFICACION DE LOS PLAZOS**

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

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

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

## **6.- COMITÉ DE SELECCIÓN**

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

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

- Contralora Interna de la Dirección General
- Abogado área Jurídica de la Dirección General
- Jefa de la Subdirección de las Personas
- Psicólogo Cajval

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

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

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

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

## **7.- CONTRATO**

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

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

- Certificado de Título
- Certificado de Nacimiento
- Certificado de Incorporación a Sistema Previsional
- Certificado de Incorporación a Sistema de Salud

- Declaración Jurada simple de no estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades previstas en los artículos 54 al 56 de la ley 18.575 y de no estar condenado por crimen o simple delito. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.
- Certificado de antecedentes para fines particulares, con una antigüedad no mayor a 30 días hábiles contados hacia atrás desde la fecha de cierre de las postulaciones.
- Certificado de incorporación al registro nacional de discapacidad, en caso de ser procedente.
- Suscribir la documentación que dé cuenta de la entrega de bienes.
- Fotografía digital en formato "Imagen JPEG" para usar en confección de credencial institucional y para ficha personal en sistema computacional vigente.
- 

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

La duración de contrato inicial será por 3 meses, sujeto a evaluación del mismo.

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

En el caso que el postulante seleccionado tenga contrato vigente con la Corporación de Asistencia Judicial se le realizará una modificación a plazo fijo por tres meses, sujeta a evaluación y conforme al resultado de ésta y a la decisión final del Director General, la modificación de contrato podrá prorrogarse por otro periodo o bien dar término a éste, lo que implicará que deberá retomar sus funciones originales, si procede.

## **8. EMERGENCIA SANITARIA**

Que, dada la contingencia sanitaria y, teniendo como antecedente, la voluntad de todos los organismos del Estado de colaborar en la minimización de riesgos para la salud, la vida y demás derechos fundamentales garantizados por nuestra Constitución, que implica la emergencia sanitaria que enfrenta nuestro país, como asimismo la observancia del deber de cuidado de este empleador regulado en el artículo 184 del Código del Trabajo, lo cual se encuentra en armonía con lo dispuesto por la Contraloría General de la Republica en su dictamen N°3610 de 2020, el postulante, con el sólo hecho de ingresar su postulación a través de [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), declara estar en conocimiento que el jefe superior del servicio tiene las facultades, ante esta situación de excepción, que los servidores que en ellos se desempeñan, cualquiera sea la naturaleza de su vínculo jurídico, puedan cumplir las funciones tanto de manera presencial, en dependencias institucionales, como a través de trabajo remoto desde sus domicilios. Que en base a lo anterior el postulante acepta y declara que cuenta con los medios tecnológicos necesarios y dispondrá de ellos para cumplir con su trabajo de forma remota en los días que no deba asistir presencialmente al centro de atención.