



PODER JUDICIAL
R E P U B L I C A D E C H I L E

Al servicio de todas las personas



BASES ESPECÍFICAS DE CONCURSO

TIPO CONCURSO	: EXTERNO
CALIDAD JURÍDICA	: CONTRATA
CATEGORÍA	: PROFESIONAL
CARGO	: JEFE(A) SUBDEPARTAMENTO DE INFRAESTRUCTURA
UNIDAD LABORAL	: DEPARTAMENTO INFRAESTRUCTURA Y MANTENIMIENTO DE LA CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL

I.	ANTECEDENTES NORMATIVOS	2
1.1	Normas Generales:	2
1.2	Tipo de Concurso:	2
1.3	Declarar Concurso Desierto:	3
1.4	Normas de Probidad	3
II.	IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:	4
2.1	ANTECEDENTES DEL CARGO:	4
2.2	ASIGNACIÓN PROFESIONAL:	4
2.3	INCREMENTO POR DESEMPEÑO:	4
2.4	ASIGNACIÓN DE ANTIGÜEDAD:	5
2.5	FUNCIONES DEL CARGO:	5
III.	REQUISITOS DE POSTULACIÓN:	7
3.1	REQUISITOS:	7
3.2	MODALIDAD Y PLAZO DE POSTULACIÓN:	10
3.3	ANTECEDENTES REQUERIDOS:	10
IV.	ETAPAS DEL PROCESO:	13
	POSTULACIÓN Y ADMISIBILIDAD	13
	EXAMEN DE CONOCIMIENTOS	14
	EVALUACIÓN CURRICULAR	15
	EVALUACIÓN DE HABILIDADES Y DESTREZAS	18
	EVALUACIÓN PSICOLABORAL	19
	AUDIENCIA PÚBLICA	21
	LISTA PRESELECCIÓN	20
V.	FORMACIÓN DE TERNA, DESIGNACIÓN Y NOMBRAMIENTO	22
V.	INCLUSIÓN	23

I. ANTECEDENTES NORMATIVOS

Las presentes bases regulan concursos para proveer el cargo a **contrata (concurso externo), de Jefe(a) de Subdepartamento de Infraestructura, para el Departamento de Infraestructura y Mantenimiento.**

1.1 Normas Generales:	Las normas generales del proceso se encuentran contenidas en el Acta N° 105-2021 de la Excma. Corte Suprema que regula el Sistema de Nombramientos en el Poder Judicial y en las Bases Generales de Concurso aprobadas por el Consejo Superior de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.
-----------------------	---

1.2 Tipo de Concurso:

Concursos Internos: Son aquellos dirigidos a personal interno de la Corporación Administrativa y tienen por objeto fomentar la movilidad interna y la carrera funcionaria. Los cargos incluidos en las categorías: Profesional y Administrativo se proveerán por concurso interno, a excepción de que se trate del último grado de la respectiva categoría.

Concursos Externos: Son cuyo llamado se efectúa de manera pública y que pueden postular tanto personal interno como personas extrañas al Poder Judicial, en tanto cumplan los requisitos establecidos.

En cada caso serán considerados internos los(as) postulantes que se desempeñen en el Poder Judicial o en la Corporación Administrativa que tengan, a lo menos, dos (2) años de permanencia en el grado actual.

Resumen de tipo de concursos:

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	TIPO
DIRECTIVO	DIRECTOR	EXTERNO
	SUBDIRECTOR	EXTERNO
	JEFE DE DEPARTAMENTO	EXTERNO
	ADMINISTRADOR ZONAL	EXTERNO
PROFESIONAL	SUBJEFE DE DEPARTAMENTO	EXTERNO
	SUBADMINISTRADOR ZONAL	EXTERNO
	JEFE DE UNIDAD	INTERNO
	JEFE DE PROYECTO	INTERNO
	ANALISTA	INTERNO (EXCEPTO GRADO XI SUPERIOR)
ADMINISTRATIVO	ENCARGADO DE ÁREA	INTERNO (EXCEPTO GRADO XV)
	ENCARGADO DE BODEGA	INTERNO (EXCEPTO GRADO XV)
	TÉCNICO ESPECIALISTA	INTERNO (EXCEPTO GRADO XV)
	ADMINISTRATIVO	INTERNO (EXCEPTO GRADO XV)
	SECRETARIA	INTERNO (EXCEPTO GRADO XV)
AUXILIAR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	EXTERNO
	BODEGUERO	EXTERNO
	DIGITADOR	EXTERNO
	MAYORDOMO	EXTERNO
	ASISTENTE	EXTERNO

1.3 Declarar Concurso Desierto:	La autoridad facultada para conformar terna podrá declarar desierto el concurso por falta de postulantes idóneos, cuando el número de candidatos(as) admisibles sea menor a cinco (5) , debiendo procederse a la realización de un nuevo concurso para proveer el cargo.
1.4 Normas de Probidad	Los(as) postulantes deberán realizar sus evaluaciones de forma personal, resguardando los principios de probidad que rigen a la organización. Cualquier tipo de conducta que no se enmarque en la habitualidad del proceso será oficiada a la autoridad facultada para realizar la terna y/o nombramiento. Asimismo, en caso de detectarse la adulteración de alguno de los documentos que certifican el cumplimiento de los requisitos legales del cargo en postulación, certificados de estudios o cualquier otro que cumpla con dicho fin, se denunciará a la autoridad pertinente (Ministerio Público). De tratarse de un(a) funcionario(a), adicionalmente, se tomarán las sanciones correspondientes dentro de la Institución.

II. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:

2.1 ANTECEDENTES DEL CARGO:

		
CARGO:	ESCALAFÓN:	CALIDAD JURÍDICA:
JEFE(A) DE SUBDEPARTAMENTO DE INFRAESTRUCTURA	NO APLICA	CONTRATA

GRADO:	Nº VACANTES:
7	1

LUGAR DE DESEMPEÑO:	UNIDAD LABORAL:
De acuerdo a lo indicado en detalle de publicación (www.pjud.cl)	De acuerdo a lo indicado en detalle de publicación (www.pjud.cl)

ESCALA DE SUELDOS	De acuerdo a lo indicado en detalle de publicación (www.pjud.cl)
REMUNERACIÓN BRUTA	De acuerdo a lo indicado en detalle de publicación (www.pjud.cl)
ASIGNACIÓN DE ZONA	De acuerdo a lo indicado en detalle de publicación (www.pjud.cl)

2.2 ASIGNACIÓN PROFESIONAL:

Tendrán derecho a percibir asignación profesional los(las) funcionarios(as) que acrediten estar en posesión de un título profesional otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocida por éste, con un programa de estudios de un mínimo de seis semestres académicos y 3.200 horas de clases.¹ El derecho a percibir asignación profesional será reconocido teniendo a la vista un certificado de la institucional educacional en que conste expresamente el número de horas académicas del programa de estudios conducente al respectivo título profesional.

2.3 INCREMENTO POR DESEMPEÑO:

En el Poder Judicial existen dos tipos de incremento por desempeño: a) Institucional: Correspondiente a un 7% en caso que el nivel de cumplimiento de las metas sea igual o superior al 90%, y 3,5% en caso que el cumplimiento resulte inferior al 90% e igual o superior al 75%; b) Colectivo: Correspondiente a un 6% en caso que el nivel de cumplimiento de las metas sea igual o superior al 90%, y 3% en caso que el cumplimiento resulte inferior al 90% e igual o superior al 75%. El beneficio se calcula sobre las siguientes asignaciones: sueldo base, asignación judicial y asignación profesional. Tendrán derecho a percibir el incremento por desempeño institucional y/o colectivo los(las) funcionarios(as) pertenecientes a unidades que cumplan las metas de gestión asignadas en cada caso, y que además cumplan los siguientes requisitos: a) Haberse desempeñado efectivamente por a lo menos seis meses durante el año inmediatamente anterior; b) No estar calificado en lista condicional o deficiente.

¹ Acuerdo de Tribunal Pleno de la Corte Suprema de fecha 16 de Julio de 2001 hace aplicable al Poder Judicial el artículo 8 de la Ley N° 19.699.

2.4 ASIGNACIÓN DE ANTIGÜEDAD:

Beneficio que se concede a los(las) trabajadores(as) por cada dos años de servicio efectivo en un mismo nivel de nombramiento, se devenga automáticamente desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se cumpla el bienio respectivo. Se determina calculando un 2% sobre el sueldo base asignado a cada uno de los niveles de la escala por periodos de dos años, con un límite de treinta años.



2.5 FUNCIONES DEL CARGO:

Las funciones principales del cargo son planificar, gestionar y controlar la cartera de proyectos de Infraestructura de la Corporación Administrativa del Poder Judicial. Responsable de las gestiones técnicas, administrativas y presupuestarias de proyectos en etapa de diseño, construcción y post venta. Con alta capacidad de liderazgo, visión estratégica y compromiso.

Entre otras, las funciones específicas son:

1. Promover el buen clima laboral tanto en el Subdepartamento de Infraestructura, como en el Departamento de Infraestructura y Mantenimiento.
2. Propiciar el trabajo en equipo, y la interacción entre sus equipos de trabajo.
3. Asumir la responsabilidad de las decisiones que se requieran tomar como parte de los procesos, contratos y gestiones que realiza el Subdepartamento de Infraestructura.
4. Planificar, priorizar y asignar las actividades de los profesionales de acuerdo con el plan quinquenal de inversión de infraestructura del Poder Judicial.
5. Planificar, priorizar y gestionar las actividades de los proyectos de inversión de infraestructura del Poder Judicial, amparados en el Plan Quinquenal.
6. Controlar y supervisar el ciclo de cada proyecto de inversión en infraestructura y la gestión de éste.
7. Mantener registro mensual actualizado de la ejecución presupuestaria del año en curso y suarrastre para el año siguiente.
8. Preparar la información necesaria para las identificaciones presupuestarias, con la debida antelación.
9. Revisar bases administrativas de construcción, diseño e inspección técnica, y otros procesos propios del Subdepartamento de Infraestructura
10. Verificar el estricto cumplimiento normativo de los procesos de licitación y contratación del Subdepartamento de Infraestructura.
11. Mantener actualizada la programación del plan quinquenal e informar con la debida antelación potenciales desviaciones, indicar los planes de acción para revertir la situación.
12. Controlar y mantener actualizados los KPI del Subdepartamento de Infraestructura.
13. Visitar en terreno, de forma periódica, las obras en construcción.
14. Gestionar y participar en reuniones con las empresas que prestan servicios al Subdepartamento de Infraestructura.
15. Realizar gestiones ante organismos públicos externos.
16. Estar en conocimiento y aplicar la normativa vigente asociada a las actividades del Subdepartamento de Infraestructura.
17. Proponer la implementación de mejoras tecnológicas en el Subdepartamento de Infraestructura.
18. Revisar y validar presentaciones a Ministros Consejeros Delegados y Consejo Superior por solicitudes que emanen del propio Subdepartamento de Infraestructura.
19. Informar periódicamente la priorización de temas del Subdepartamento de infraestructura que deben ser presentados a Ministros Consejeros Delegados y Consejo Superior.
20. Revisar y validar respuesta a comunicaciones (oficios, cartas, memorándums) del Subdepartamento de Infraestructura.
21. Mantener control de los plazos contractuales relevantes de cada proyecto del Subdepartamento de Infraestructura.
22. Verificar y realizar las acciones contractuales necesarias para dar cumplimiento a la planificación presupuestaria anual del Subdepartamento de Infraestructura.
23. Dirigir las reuniones operativas, de coordinación y estratégicas dentro del Subdepartamento de infraestructura.

24. Realizar reuniones semanales con sus equipos de trabajo.
25. Estar en pleno conocimiento de los procesos, estados, gestiones, contratos de las áreas bajo su responsabilidad.
26. Supervisar que cada una de las secciones a su cargo, entendiendo por estas: área administrativa, área de especialidades, área de diseño y área de construcción, cumplan correctamente en el ámbito de sus funciones permanentes.
27. Asegurar coordinación entre las áreas que componen el Subdepartamento de Infraestructura.
28. Dictar pautas o normas propias del Subdepartamento de Infraestructura.
29. Estandarizar especificaciones técnicas.
30. Cumplir con las instrucciones en memos, procesos, instructivos y otros, velando por el cumplimiento de estos.
31. Proponer mejoras a los procesos memos e instrucciones tanto del Subdepartamento como del Departamento.
32. Velar por el cumplimiento de los requerimientos contractuales de los proyectos del Subdepartamento de Infraestructura.
33. En su gestión, toma de decisión y las labores propias de su cargo, mantener una estricta sujeción al contrato, sean de etapas de diseño o construcción.
34. Verificar de forma continua la estricta sujeción al contrato de los funcionarios del Subdepartamento de Infraestructura.
35. Entregar todos los antecedentes necesarios para realizar las formulaciones de los proyectos ante el Ministerio de Desarrollo Social y Familia.
36. Realizar la coordinación entre el desarrollo de los diseños y su materialización en construcción, debiendo implementar procesos de mejora continua, producto de lecciones aprendidas.
37. Reportar las actividades realizadas por el Subdepartamento a su Jefatura directa, Dirección o Consejo Superior de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, según corresponda.
38. Coordinar con otras unidades y departamentos al interior de la Corporación y Administraciones Zonales las gestiones para la evaluación de los oferentes, formulación de proyectos, contratos y otros.
39. Coordinar con organismos externos en materias específicas de su competencia (Cámara Chilena de la Construcción, Consejo de Monumentos Nacionales, SEREMI, MINVU, Direcciones de Obras, Municipalidades, entre otros).
40. Participar en reuniones del Consejo Superior de la Corporación Administrativa del Poder Judicial.
41. Velar por el cumplimiento de las metas de desempeño colectivo que dependan del Subdepartamento de Infraestructura.
42. Dar oportuna respuesta a las Auditorías Internas realizadas al Subdepartamento de Infraestructura.
43. Gestionar y verificar el cumplimiento de las acciones comprometidas en Auditorías Internas realizadas al Subdepartamento de Infraestructura.
44. Estar en pleno conocimiento y verificar el cumplimiento de procedimientos e instructivos internos del Subdepartamento de Infraestructura y de la Corporación, asimismo informar de manera oportuna a sus colaboradores, modificaciones y actualizaciones sobre dichas materias.
45. No delegar aspectos que son propios de su responsabilidad y cargo descrito anteriormente.
46. Revisar procesos y procedimientos verificando e impulsando el cumplimiento de estos, así como también la mejora continua de estos.
47. Administrar al personal a su cargo:
 - Retroalimentar, calificar a lo menos semestral y anualmente al personal del Subdepartamento de Infraestructura.
 - Controlar y asignar la carga de trabajo del personal, buscando el mejor balance del equipo y del propio departamento.
 - Velar por el bienestar de su personal, en cuanto a infraestructura, clima laboral y equipamiento.
 - Autorizar permisos, salidas, viajes y vacaciones de los funcionarios del Subdepartamento.

III. REQUISITOS DE POSTULACIÓN:



3.1 REQUISITOS:

Por aplicación del 295 del Código Orgánico de Tribunales:

- a) Ser chileno(a),
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente,
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo,
- d) Haber aprobado el nivel de educación media, o equivalente,
- e) No haber cesado en un cargo en el Poder Judicial o en la Administración del Estado como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, y
- f) No estar inhabilitado(a) para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado(a) o acusado(a) por crimen o simple delito.

Los requisitos señalados en las letras a), b) y d), deberán ser acreditados mediante documentos o certificados oficiales auténticos.

El requisito establecido en la letra c) del artículo que precede, se acreditará mediante certificación del Servicio de Salud correspondiente. (Se solicitará en caso que la persona sea designada para el cargo).

En caso que corresponda el requisito de título profesional o técnico y/o especialización adicional, se acreditará mediante los títulos conferidos por la institución de Educación Superior que corresponda. Los certificados podrán ser en original o copia legalizada.

El requisito fijado en la letra e) y f) será acreditado por el(la) interesado(a) mediante declaración jurada. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal. Por acuerdo de Consejo Superior de 12 de agosto de 2021, para reingresar se requiere el transcurso de cinco años desde la expiración de las funciones sin que se exija a su respecto decreto supremo de rehabilitación. En el caso de Remoción por medida disciplinaria, se exigirá decreto supremo de rehabilitación si se postula antes de los 5 años contados desde el cese de funciones. Verificado ese antecedente, la Corporación Administrativa podrá dar por cumplido el requisito de ingreso.

La institución deberá comprobar el requisito establecido en la letra f) del artículo citado, a través de consulta al Servicio de Registro Civil e Identificación, quien acreditará este hecho mediante simple comunicación (se solicitará en caso que la persona sea designada para el cargo). Si el funcionario(a) fue condenado(a) por crimen o simple delito con pena aflictiva, para reingresar debe previamente obtener los beneficios del D.L. N° 409 de 1932 (supresión prontuario penal). Verificado ese antecedente, la Corporación Administrativa podrá dar por cumplido el requisito de ingreso.

La cédula nacional de identidad acreditará la nacionalidad y demás datos que ella contenga.

TÍTULO REQUERIDO:

Título Profesional de una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, de a lo menos 8 semestres de duración en las áreas de Arquitectura o Ingeniería en Construcción.

Títulos tales como: Arquitecto, Ingeniero Civil en Obras Civiles, Constructor Civil, Ingeniero Constructor.

REQUISITOS ESPECIALES:

No aplica.

INCOMPATIBILIDADES:

Inciso segundo del Artículo 260 del Código Orgánico de Tribunales. No podrá ingresar al servicio el(la) que sea cónyuge o tenga un acuerdo de unión civil o alguno de los parentescos o vínculos indicados en el artículo anterior con algún ministro o con el fiscal de la Corte Suprema o con algún miembro del Escalafón Primario que

se desempeñe en el territorio jurisdiccional del cargo que se trata de proveer.

Artículo 261 del Código Orgánico de Tribunales. Las funciones judiciales son incompatibles con toda otra remunerada con fondos fiscales o municipales, con excepción de los cargos docentes hasta un límite máximo de doce horas semanales.

EXIGENCIA DE CATEGORÍA EN EL ESCALAFÓN:

Se considerarán Admisibles las postulaciones que cumplan los requisitos establecidos para el cargo y sean presentados según los procedimientos y plazos establecidos.

LISTA CALIFICATORIA:

Adicionalmente, en el caso de los(las) funcionarios(as) (Titulares del Escalafón Empleados y contrata), deberán estar incluidos, en su última calificación, en Lista Sobresaliente, Muy Buena, Satisfactoria o Regular.

EXPERIENCIA REQUERIDA:

Experiencia en cargos relacionados a edificación o diseño institucional, habitacional/oficinas en altura, hospitalaria, educacional, entre otras (no se consideran experiencias en obras civiles, habitacionales de menor escala, vialidad, entre otras):

Experiencia en cargos de Jefe de Oficina Técnica, Administrador de Obra, Director de Obra, Jefe de Planificación de Proyectos de Infraestructura, Jefe de Área de Diseño, Gerente de Proyectos, Gerente de Diseño, Subgerente de Proyectos, Jefe de Subdepartamento de Infraestructura, en proyectos de edificación.

Experiencia en Liderazgo de Equipos de Trabajo.

Experiencia en Gestión de Proyectos en Sector Público.

CONOCIMIENTOS REQUERIDOS:

Como requisitos de admisión se requieren conocimientos en:

- Administración, Dirección, Gestión y Coordinación de proyectos de edificación.
- Planificación y gestión de cartera de proyectos en distintas instancias (proyecto, construcción, Recepción Final y postventa).
- Supervisión de estados de control de avance y costo, proyecciones de resultado de proyectos (venta/costo).
- Manejo de contratos, condiciones de aprobación de: estados de pago, modificaciones de contratos, obras adicionales, aplicación de multas, interpretaciones contractuales.
- Supervisión de proyectos en etapa de diseño.
- Metodologías de control de costos y avance de proyectos.
- Licitaciones Mercado Público, Licitaciones Privadas.
- Coordinación de empresas contratistas.
- Conocimientos de la normativa definida en la OGUC.
- Conocimientos intermedios en especialidades del área (E. Eléctrica, E. Clima, E. Sanitario, E. Estructural, E. Corrientes Débiles, E. CCTV).
- Conocimiento medio sobre construcción 4.0

Durante el desempeño del cargo deberá estar en conocimiento de:

- Sistema Nacional de Inversión Pública.
- Normativas y Procedimientos del Poder Judicial.

DESTREZAS O COMPETENCIAS REQUERIDAS:

Se evaluarán competencias transversales que todo integrante del Poder Judicial debe poseer, independiente de su cargo, para desempeñarse adecuadamente en la Institución, como son: Gestión y logro y Relaciones interpersonales efectivas. De acuerdo al perfil de cargo en postulación se incluirán algunos de los siguientes atributos: Visión estratégica, Liderazgo e influencia, Manejo de crisis y contingencia, Innovación y flexibilidad, Experiencia y conocimientos (mérito).

	COMPETENCIAS	NIVEL MÍNIMO REQUERIDO	DESCRIPCIÓN NIVEL
JEFATURA	GESTIÓN Y LOGRO	4	Acuerda objetivos tácticos y operativos en su área de trabajo, relacionados con la Planificación Estratégica de la organización. Diseña una planificación anual para direccionar el funcionamiento de su área de trabajo y organizar los recursos necesarios. Logra coordinar actividades dentro de su área y con otras unidades, involucrando a actores relevantes para la ejecución de proyectos o actividades con un amplio impacto a nivel organizacional. Utiliza metodologías sistemáticas de seguimiento y control, a corto y mediano plazo, que le permitan monitorear diferentes indicadores críticos respecto al estado de avance de los proyectos y objetivos propuestos para su área.
	VISIÓN ESTRATÉGICA	4	Planifica y direcciona la gestión de su unidad laboral alineándose al plan estratégico de la organización. Establece alianzas con miembros clave de otras unidades o departamentos promoviendo cambios relevantes para su área. Posee un conocimiento profundo de la cultura organizacional, lo que le permite tomar decisiones ajustadas a la realidad institucional y sumar personas claves cuando es necesario para el cumplimiento de los objetivos.
	LIDERAZGO E INFLUENCIA	4	Genera redes de influencia en la organización. Conoce las motivaciones particulares de los actores claves, generando compromiso individual hacia el logro de los objetivos comunes, validándose como un referente ante su unidad y otras áreas relacionadas. Distribuye funciones de acuerdo a las fortalezas que identifica en los colaboradores. Entrega retroalimentación de manera periódica y/o cuando detecta oportunidades de mejora. Gestiona brechas en conocimiento y habilidades de manera sistemática, realizando un seguimiento que asegure la transferencia del conocimiento. Realiza de manera continua un diagnóstico general del clima de trabajo presente en su área, impulsando iniciativas que busquen mantenerlo o mejorarlo.
	INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	4	Se adapta de manera constante y ágil a los lineamientos estratégicos o acciones clave solicitadas por la organización, siendo capaz de facilitar estos cambios al interior de su área. Posee habilidad para abordar desde nuevos enfoques los problemas o dificultades, pudiendo plantear soluciones alternativas e innovadoras a nivel de los procesos del área, procedimientos, herramientas, productos, indicadores, métodos de seguimiento y control, así como en la gestión de su equipo a mediano plazo. Evalúa sus acciones pasadas para mejorar sus resultados, haciendo una revisión constante de indicadores de gestión clave, buscando introducir cambios o mejoras de manera sistemática.
	MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	4	Logra identificar las señales del entorno que pongan en riesgo la continuidad del funcionamiento de su área. Distribuye responsabilidades y funciones al interior de su equipo, buscando una administración eficiente y equitativa que permita enfrentar la contingencia. Capitaliza la experiencia de crisis, sistematizando y registrando las contingencias, sus causas y procedimentando los mecanismos aplicados. Identifica algunos factores de riesgo concretos a nivel de equipo, generando acciones directas para prevenirlos.



3.2 MODALIDAD Y PLAZO DE POSTULACIÓN:

FECHA DE PUBLICACIÓN Y PLAZO DE RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES:

Se publica el 25 de marzo de 2022. Se reciben postulaciones y antecedentes hasta el 04 de abril de 2022.

MODALIDAD DE POSTULACIÓN:

La recepción de antecedentes será a través de sistemas informáticos habilitados y administrados por la Corporación Administrativa. Las personas que postulen deberán ingresar sus antecedentes vía web en <http://postulaciones.pjud.cl/> dentro de los plazos establecidos, adjuntando los documentos que se solicitan en el acápite siguiente. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de avanzar en el proceso, deberá presentar toda su documentación física (copia simple del original o de documento legalizado) en el Tribunal al momento de la “Audiencia Pública”, así mismo en caso de ser nombrado(a) en el cargo se le solicitará la documentación original para tramitar la Resolución de Nombramiento.

El ingreso de los antecedentes será de responsabilidad exclusiva del(la) postulante.

La hora de cierre de recepción de antecedentes corresponde a la fecha que se señale a las 23:59 horas.

En caso de consultas en su proceso de postulación debe dirigirlas a postulaciones@pjud.cl, debe tener en consideración que este correo tiene un plazo de respuesta de 48 horas y se responde en horario laboral, de lunes a viernes de 8:00 a 16:00 horas.

Para efectos del ingreso de documentos para el concurso, los funcionarios(as) en calidad jurídica a contrata, podrán ingresar sus antecedentes como personas internas.

FORMA DE OBTENER INFORMACIÓN ACERCA DEL ESTADO DEL CONCURSO:

La información acerca del estado del concurso, podrá visualizarla desde su cuenta en “mis postulaciones”.

Las notificaciones se realizarán al correo electrónico que indique el candidato al momento de la postulación, por lo tanto es fundamental que el correo se encuentre correctamente ingresado y sea de fácil acceso al(la) postulante (**debe indicar su correo personal y no laboral**).



3.3 ANTECEDENTES REQUERIDOS:



POSTULANTES EXTERNOS(AS) AL PODER JUDICIAL

Postulantes que al momento de su postulación no son funcionarios/as de la Institución

DOCUMENTOS OBLIGATORIOS:

Requisitos para ser declarado/a admisible

- Formulario electrónico de postulación para el respectivo concurso, que se entenderá enviado al momento de presionar la opción Postular en el sistema informático.
- Currículum vitae. Se completa directamente en la plataforma <http://postulaciones.pjud.cl/>. Debe

ingresar con su cuenta, sección “Mis Antecedentes/Mi Currículum Vitae”, completar el formulario y enviar. Formato único para todo tipo de concurso. (Código N° 400)

- C. Informe experiencia laboral. El formato se encuentra al final de las presentes bases, las que debe adjuntar en ítem “Informe Experiencia Laboral”. Afecta su admisibilidad al concurso. (Código N°28)
- D. Cédula de identidad, por ambos lados. (Código N° 7)
- E. Certificado de título (o copia legalizada) otorgado por una institución reconocida por el Estado. Este documento debe ingresarlo en el ítem “profesiones”. (Afecta su admisibilidad al concurso).
- F. Certificado de antecedentes para fines especiales, se considerarán únicamente aquellos emitidos por el Registro Civil. Vigencia máxima 90 días desde fecha de emisión. (Código N° 9)
- G. Declaraciones juradas requeridas para el cargo. (Es requisito para ser declarado admisible). Se completa directamente en la plataforma <http://postulaciones.pjud.cl/>. Debe ingresar con su cuenta, sección “Mis Antecedentes/Mis Declaraciones”, llenar el formulario y enviar. Vigencia máxima 180 días desde su fecha de emisión. Para ello debe utilizar los siguientes formularios:
 - **311** DECLARACIÓN DE REQUISITOS E INCOMPATIBILIDADES DE INGRESO CARGOS DE CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL (CAPJ-01)
 - **312** DECLARACIÓN DE PARENTESCO CARGOS DE CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL (CAPJ-02).
- H. En el caso de aquellas personas que se acojan a la ley N° 20.422, deberán acompañar Ficha de Discapacidad debidamente completada a través de formulario dispuesto en <http://postulaciones.pjud.cl/>, sección “Mis Antecedentes/Ficha Discapacidad”, además de la copia simple, por ambos lados, del Carnet de Discapacidad emitido por el Registro Civil e Identificación. No es de carácter obligatorio. para aquellas personas que no presentan discapacidad. (Código N° 16)

DOCUMENTOS NO OBLIGATORIOS:

No son requisito para ser declarado/a admisible

- I. Certificados de capacitaciones, cursos o especializaciones realizadas, ya sean internas o externas al Poder Judicial, especificando horas de duración. Las capacitaciones ingresadas deben ser atingentes a los perfiles de cargo del Poder Judicial. Cabe señalar que se considerarán aquellas capacitaciones relacionadas al cargo de postulación, las cuales tienen una vigencia de 5 años. Estos certificados No son excluyentes para su postulación. No es de carácter obligatorio. (No afecta su admisibilidad al concurso). (Código N° 11)
- J. Certificados de Diplomados/Postítulo realizados, especificando horas de duración. Se considerarán aquellos relacionados al cargo de postulación. (Código N° 13)
- K. Certificados de Magister / Doctorado realizados, especificando horas de duración. Se considerarán aquellos relacionados al cargo de postulación. (Código N° 27)



POSTULANTES INTERNOS(AS) AL PODER JUDICIAL

Funcionarios(as) que se desempeñen actualmente en el Poder Judicial

DOCUMENTOS OBLIGATORIOS:

Requisitos para ser declarado/a admisible

- A. Formulario electrónico de postulación para el respectivo concurso, que se entenderá enviado al momento de presionar la opción Postular en el sistema informático.
- B. Currículum vitae. Se completa directamente en la plataforma <http://postulaciones.pjud.cl/>. Debe ingresar con su cuenta, sección “Mis Antecedentes/Mi Currículum Vitae”, completar el formulario y enviar. Formato único para todo tipo de concurso. (Código N° 400)
- C. Informe experiencia laboral. El formato se encuentra al final de las presentes bases, las que debe adjuntar en ítem “Informe Experiencia Laboral”. Afecta su admisibilidad al concurso. (Código N°28)
- D. Certificado de título, otorgado por una institución reconocida por el Estado o copia legalizada del mismo. Este documento debe ingresarlo en el ítem “profesiones”. Es de carácter obligatorio. (Afecta su admisibilidad al concurso).
- E. Declaraciones juradas requeridas para el cargo. Se completa directamente en la plataforma

<http://postulaciones.pjud.cl/>. Debe ingresar con su cuenta, sección “Mis Antecedentes/Mis Declaraciones”, llenar el formulario y enviar. Vigencia máxima 180 días desde su fecha de emisión. Para ello debe utilizar los siguientes formularios:

- a. **311** DECLARACIÓN DE REQUISITOS E INCOMPATIBILIDADES DE INGRESO CARGOS DE CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL (CAPJ-01)
- b. **312** DECLARACIÓN DE PARENTESCO CARGOS DE CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL (CAPJ-02).
- F. En el caso de aquellas personas que se acojan a la ley N° 20.422, deberán acompañar Ficha de Discapacidad debidamente completada a través de formulario dispuesto en <http://postulaciones.pjud.cl/>, sección “Mis Antecedentes/Ficha Discapacidad”, además de la copia simple, por ambos lados, del Carnet de Discapacidad emitido por el Registro Civil e Identificación. No es de carácter obligatorio para aquellas personas que no presentan discapacidad. (Código N° 16)

G.

DOCUMENTOS NO OBLIGATORIOS:

No son requisito para ser declarado/a admisible

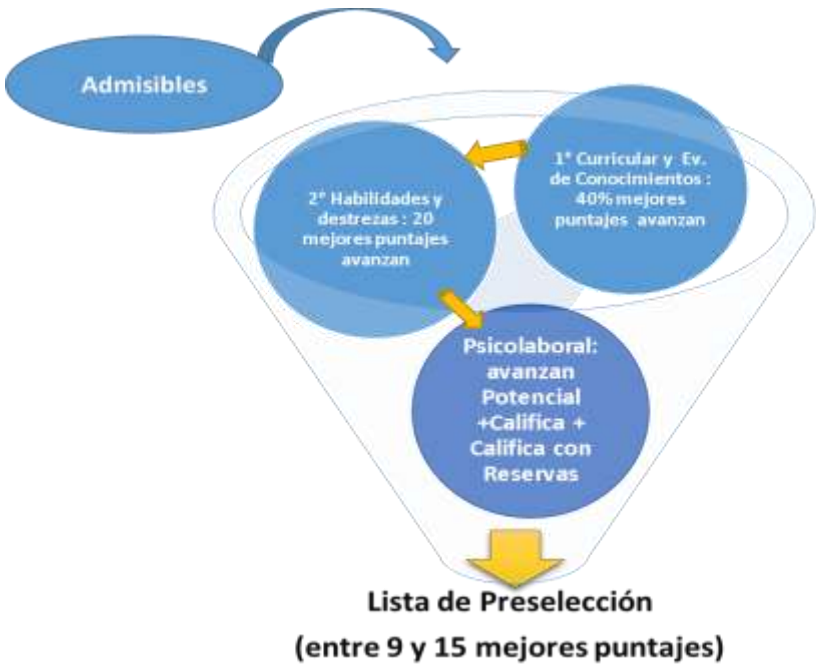
- H. Certificados de capacitaciones, cursos o especializaciones realizadas, ya sean internas o externas al Poder Judicial, especificando horas de duración. Las capacitaciones ingresadas deben ser atingentes a los perfiles de cargo del Poder Judicial. Cabe señalar que se considerarán aquellas capacitaciones relacionadas al cargo de postulación, las cuales tienen una vigencia de 5 años. Estos certificados No son excluyentes para su postulación. No es de carácter obligatorio. (No afecta su admisibilidad al concurso). (Código N° 11)
- I. Certificados de Diplomados/Postítulo realizados, especificando horas de duración. Se considerarán aquellos relacionados al cargo de postulación. (Código N° 13)
- J. Certificados de Magister / Doctorado realizados, especificando horas de duración. Se considerarán aquellos relacionados al cargo de postulación. (Código N° 27)

Los antecedentes son validados por el Subdepartamento de Reclutamiento y Selección de lunes a viernes en horario hábil. Mientras los documentos se encuentran en etapa de validación, en el sistema figurarán como “pendiente de validación”, proceso que puede demorar algunos días de acuerdo al volumen de validación, lo que no afecta el proceso de postulación. Cabe mencionar que los documentos y “profesiones” pueden ser ingresados al sistema en cualquier momento, sin embargo, para ser considerados en la admisibilidad del concurso al que postula, éstos deben ser incorporados antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

ES RESPONSABILIDAD DEL(LA) POSTULANTE INCORPORAR LA DOCUMENTACIÓN SOLICITADA EN LOS PLAZOS Y FORMA INDICADOS, EN EL SISTEMA DE POSTULACIÓN.

IV. ETAPAS DEL PROCESO:

 Postulación y Admisibilidad	ETAPAS EVALUATIVAS	 Examen de Conocimiento	 Evaluación Curricular	 Evaluación Habilidades y Destrezas	 Evaluación Psicolaboral	 Lista Preselección	 Audiencia Pública	 RANKING FINAL
NO ASIGNA PUNTAJE	PONDERACIÓN	0 A 10 PUNTOS	0 A 30 PUNTOS	0 A 20 PUNTOS	0 A 30 PUNTOS	SUMA TOTAL 0 A 90 PUNTOS	0 A 10 PUNTOS	SUMA TOTAL 0 A 100 PUNTOS



* La reglamentación específica de cada etapa se encuentra en detalle en los apartados siguientes.

4.1



POSTULACIÓN Y ADMISIBILIDAD

El análisis de los antecedentes de postulación será responsabilidad de la Corporación Administrativa, quien definirá si la postulación presentada es Admisible o No Admisible, de acuerdo al cumplimiento de los requisitos y antecedentes solicitados en estas Bases y las Bases Generales.

Serán considerados como No Admisibles los(las) postulantes que no cumplan los requisitos establecidos para el cargo o no presenten la totalidad de antecedentes requeridos dentro del plazo de postulación. También se considerarán No Admisibles las postulaciones presentadas fuera de plazo o por medios distintos a los indicados en estas Bases.

Las postulaciones que sean clasificadas como Admisibles serán consideradas, en la siguiente etapa del proceso de selección.

El resultado del examen de admisibilidad será notificado al(la) postulante por correo electrónico.

IMPUGNACIÓN:

El(la) postulante podrá impugnar la etapa de admisibilidad, para enmendar errores de hecho cometidos por nuestro Subdepartamento, dentro de tercer día desde la notificación.

La impugnación deberá realizarla desde su cuenta en el portal postulaciones.pjud.cl o a través de otro medio que la Corporación disponga para tales efectos, para el concurso específico en el que el(la) postulante se vio afectado(a).

La resolución será notificada al(la) postulante por la misma vía.

Una vez que se analice y responda se proseguirá con el concurso, sin posibilidad de nueva instancia de impugnabilidad.

Corresponde exclusivamente al(la) interesado(a) impugnar la admisibilidad obtenida.

Si no realiza una impugnación en los tiempos determinados, se entiende que acepta el resultado, y no podrá presentar reclamaciones posteriores.

4.2



EXAMEN DE CONOCIMIENTOS

Los(as) postulantes Admisibles serán sometidos(as) a un examen destinado a determinar sus conocimientos generales para el cargo.

En el presente concurso, se aplicará un examen de conocimientos. No existe manual de estudio. Los temas que puede contener la prueba, se encuentran en el apartado de: Funciones Generales, Experiencias Requeridas/Deseables y en Conocimientos Requeridos/Deseables que se encuentran en estas bases.

Los resultados obtenidos tendrán una vigencia de tres años a partir de la fecha de la primera rendición, convalidándose dicho puntaje en los procesos que se realice la misma prueba. El(la) postulante podrá solicitar rendir nuevamente el examen, por hasta dos veces adicionales durante el plazo indicado. En consecuencia, será posible rendir el examen en tres oportunidades en el plazo de tres años. Si el(la) postulante tiene puntaje vigente y decide hacer uso de su derecho a solicitar una nueva evaluación, se conservará éste puntaje, independiente que sea mayor o menor a los anteriores.

De acuerdo al oficio circular N° 144 de fecha 18 de octubre de 2021, el Consejo Superior instruyó mantener la evaluación telemática como metodología ordinaria de concursos.

PROCESO DE CITACIÓN

Los(as) postulantes serán citados a rendir este examen mediante el correo electrónico registrado en su cuenta al momento de postular. En cada caso se enviará un link a los(las) candidatos(as) y se podrá realizar una aplicación sincrónica, para lo cual la Corporación dispondrá de al menos 4 horarios para que las personas puedan rendir. El plazo u horario para realizar la evaluación serán informados en el correo de citación.

El(la) postulante debe realizar su evaluación de forma personal, resguardando los principios de probidad que rigen a la organización. Cualquier tipo de conducta que no se enmarque en la habitualidad del proceso será oficiada a la autoridad facultada para realizar terna y/o nombramiento.

RESULTADOS:

El resultado del examen de conocimiento se expresará en puntajes de **0 a 10**.

Los(as) postulantes que no asistan a las evaluaciones obtendrán puntaje 0 en esta etapa y no podrán continuar avanzando en el proceso.

El avance se determinará a partir del promedio de los resultados obtenidos en el examen de conocimientos y la etapa de evaluación curricular.

Avanzará a la siguiente etapa el **40%** de los(las) postulantes que registren los puntajes más altos. El porcentaje podrá variar según la cantidad de postulantes del concurso y vacantes a proveer. En procesos donde el número de postulantes con puntaje sea igual o inferior a 100 candidatos(as), avanzarán las mejores 40 posiciones (hasta el último postulante que registre dicho valor).

Será de exclusiva responsabilidad del(la) postulante informarse de sus puntajes y estado de avance de los concursos en los cuales se encuentre participando a través de su cuenta en el portal de postulaciones.

El(la) postulante podrá realizar observaciones de la etapa de evaluación, para enmendar errores de hecho, dentro de tercer día corrido desde la notificación. Las observaciones deberá realizarlas desde su cuenta en el portal postulaciones.pjud.cl, en el concurso en el que el(la) postulante se vio afectado(a), a través del formulario electrónico disponible.

La observación será resuelta por el Subdepartamento de Reclutamiento y Selección de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, y será notificada al(la) postulante a través del mismo sistema de postulación. Corresponde exclusivamente al(la) interesado(a) realizar observaciones del puntaje obtenido. Si no realiza observaciones en los tiempos determinados, se entiende que acepta el resultado, y no podrá presentar requerimientos posteriores.

4.3



EVALUACIÓN CURRICULAR

Cada postulante admisible obtendrá un puntaje por sus antecedentes curriculares de acuerdo a la pauta de evaluación correspondiente al cargo de postulación. En caso de no rendir examen de Conocimientos su puntaje curricular no será considerado. Para que se considere su experiencia debe completar “Informe experiencia laboral”. Este formato se encuentra al final de las presentes bases, las que debe adjuntar en ítem “Informe Experiencia Laboral”. Afecta su admisibilidad al concurso. (Código N°28)

Postulantes externos(as)

ÍTEM	FACTOR	SUBTIPO	SUBFACTOR		PUNTAJE	PUNTAJE PONDERADO
i. Experiencia Afín al Cargo (80)	A. EXPERIENCIA EN EL CARGO EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS Experiencia profesional con 3 o más personas directamente a cargo en el área, desempeñando funciones afines al cargo requerido como: Gerente de Proyectos Edificación, Gerente de Diseño Edificación, Subgerente de Proyectos de Edificación, Jefe Subdepartamento Infraestructura. Para contabilizar este ítem debe alcanzar al menos 100.000 m² de superficie total en los cargos mencionados anteriormente, los que deben estar relacionados a edificación institucional, habitacional/oficinas en altura, hospitalaria, educacional, entre otras. Solo se contabilizarán los proyectos sobre 10.000 m² (no se considerarán experiencias en obras civiles, habitacionales de menor escala, vialidad, restauraciones, mantenimiento, etc.)		5 años o más	50	0-50	0-15
			4 años a 4 años 11 meses	40		
			3 años a 3 años 11 meses	30		
			2 años a 2 años 11 meses	20		
			Menos de 2 años	0		
	B. EXPERIENCIA RELEVANTE PARA EL CARGO EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS Experiencia profesional desempeñando funciones afines al cargo requerido como: Administrador de Obra, Director de Obra, Jefe de Planificación de Proyectos de Infraestructura (edificación), Jefe de Área Diseño Edificación y/o Jefe de Oficina Técnica. Para contabilizar este ítem debe alcanzar al menos 50.000 m² de superficie total en los cargos mencionados anteriormente, los que deben estar relacionados a edificación institucional, habitacional/oficinas en altura, hospitalaria, educacional, entre otras. Solo se contabilizarán los proyectos sobre 5.000 m² (no se considerarán experiencias en obras civiles, habitacionales de menor escala, vialidad, restauraciones, mantenimiento, etc.) Los puntajes de este factor son excluyentes, es decir, si tiene el puntaje en Subtipo 1, no se suman a los de subtipo 2.	B. SUBTIPO 1: EXPERIENCIA RELEVANTE PARA EL CARGO EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS Experiencia profesional desempeñando funciones afines al cargo requerido como: Administrador de Obra, Director de Obra, Jefe de Planificación de Proyectos de Infraestructura (edificación), Jefe de Área Diseño Edificación y/o Jefe de Oficina Técnica. Para contabilizar este ítem debe alcanzar al menos 50.000 m² de superficie total en los cargos mencionados anteriormente, los que deben estar relacionados a edificación institucional, habitacional/oficinas en altura, hospitalaria, educacional, entre otras. Solo se contabilizarán los proyectos sobre 5.000 m² (no se considerarán experiencias en obras civiles, habitacionales de menor escala, vialidad, restauraciones, mantenimiento, etc.)	5 años o más	30	0-30	0-9
			4 años a 4 años 11 meses	20		
			3 años a 3 años 11 meses	10		
			2 años a 2 años 11 meses	5		
			Menos de 2 años	0		
		B. SUBTIPO 2: EXPERIENCIA RELEVANTE PARA EL CARGO EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS Experiencia profesional desempeñando funciones afines al cargo requerido como: Administrador de Obra, Director de Obra, Jefe de Planificación de Proyectos de Infraestructura (edificación), Jefe de Área Diseño Edificación y/o Jefe de Oficina Técnica. Para contabilizar este ítem debe alcanzar al menos 20.000 m² de superficie total en los cargos mencionados anteriormente, los que deben estar relacionados a edificación institucional, habitacional/oficinas en altura, hospitalaria, educacional, entre otras. Solo se contabilizarán los proyectos sobre 3.000 m² (no se consideran experiencias en obras civiles, habitacionales de menor escala,	5 años o más	15		
			4 años a 4 años 11 meses	10		
			3 años a 3 años 11 meses	5		
			2 años a 2 años 11 meses	3		
			Menos de 2 años	0		

		vialidad, restauraciones, mantenimiento, etc.)				
ii. Formación Afínal Cargo (20)	CAPACITACIÓN EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS En ámbitos afines al cargo. Solo se considerará el subfactor con más puntaje		Doctorado y/o Magister en ámbitos afines al cargo.	20	0-20	0-6
			Postítulos, Diplomados, Cursos de capacitación que sumen más de 150 horas en ámbitos afines al cargo.	15		
			Cursos o Capacitaciones que sumen 100 horas en ámbitos afines al cargo.	5		
			No acredita especialización o incluye ámbitos que no son afines al cargo.	0		
			PUNTAJE MÁXIMO			

Postulantes Internos(as)

ÍTEMS	FACTOR	SUBTIPO	SUBFACTOR		PUNTAJE	PUNTAJE PONDERADO					
i. Experiencia Afín al Cargo (50)	C. EXPERIENCIA EN EL CARGO EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS		5 años o más	30	0-30	0-9					
	Experiencia profesional con 3 o más personas directamente a cargo en el área, desempeñando funciones afines al cargo requerido como: Gerente de Proyectos Edificación, Gerente de Diseño Edificación, Subgerente de Proyectos de Edificación, Jefe Subdepartamento Infraestructura. Para contabilizar este ítem debe alcanzar al menos 100.000 m² de superficie total en los cargos mencionados anteriormente, los que deben estar relacionados a edificación institucional, habitacional/oficinas en altura, hospitalaria, educacional, entre otras. Solo se contabilizarán los proyectos sobre 10.000 m² (no se considerarán experiencias en obras civiles, habitacionales de menor escala, vialidad, restauraciones, mantenimiento, etc.)		4 años a 4 años 11 meses	20							
			3 años a 3 años 11 meses	10							
			2 años a 2 año 11 meses	5							
			Menos de 2 años	0							
	D. EXPERIENCIA RELEVANTE PARA EL CARGO EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS	Experiencia profesional desempeñando funciones afines al cargo requerido como: Administrador de Obra, Director de Obra, Jefe de Planificación de Proyectos de Infraestructura (edificación), Jefe de Área Diseño Edificación y/o Jefe de Oficina Técnica de un proyecto Para contabilizar este ítem debe alcanzar al menos la superficie total en los cargos mencionados anteriormente definidos en cada subtipo, los que deben estar relacionados a edificación institucional, habitacional/oficinas en altura, hospitalaria, educacional, entre otras. Solo se contabilizarán los proyectos sobre la superficie definida en cada subtipo. (no se consideran experiencias en obras civiles, habitacionales de menor escala, vialidad, restauraciones, mantenimiento, etc.) Los puntajes de este factor son excluyentes, es decir, si tiene el puntaje en Subtipo 1, no se suman a los de subtipo 2.	B. SUBTIPO 1: EXPERIENCIA RELEVANTE PARA EL CARGO EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS	5 años o más	20	0-20	0-6				
			Experiencia profesional desempeñando funciones afines al cargo requerido como: Administrador de Obra, Director de Obra, Jefe de Planificación de Proyectos de Infraestructura (edificación), Jefe de Área Diseño Edificación y/o Jefe de Oficina Técnica. Para contabilizar este ítem debe alcanzar al menos 50.000 m² de superficie total en los cargos mencionados anteriormente, los que deben estar relacionados a edificación institucional, habitacional/oficinas en altura, hospitalaria, educacional, entre otras. Solo se contabilizarán los proyectos sobre 5.000 m² (no se consideran experiencias en obras civiles, habitacionales de menor escala, vialidad, restauraciones, mantenimiento, etc.)	4 años a 4 años 11 meses	15						
				3 años a 3 años 11 meses	10						
				2 años a 2 años 11 meses	5						
				Menos de 2 años	0						
			B. SUBTIPO 2: EXPERIENCIA RELEVANTE PARA EL CARGO EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS		5 años o más			10			
			Experiencia profesional desempeñando funciones afines al cargo requerido como: Administrador de Obra, Director de Obra, Jefe de Planificación de Proyectos de Infraestructura (edificación), Jefe de Área Diseño Edificación y/o Jefe de Oficina Técnica. Para contabilizar este ítem debe alcanzar al menos 20.000 m² de superficie total en los cargos mencionados anteriormente, los que deben estar relacionados a edificación institucional, habitacional/oficinas en altura, hospitalaria, educacional, entre otras. Solo se contabilizarán los proyectos sobre 3.000 m² (no se consideran experiencias en obras civiles, habitacionales de menor escala, vialidad, restauraciones, mantenimiento, etc.)		4 años a 4 años 11 meses			8			
					3 años a 3 años 11 meses			4			
					2 años a 2 años 11 meses			2			
				Menos de 2 años	0						
			ANTIGÜEDAD EN LA CATEGORÍA		3 años a 3 años 11 meses			10	0-10	0-3	
			Experiencia laboral continua en el Poder Judicial o la Corporación Administrativa del Poder Judicial en calidad de titular o a contrata de renovación anual en la Categoría de Profesional o Escalafón Secundario.		2 años a 2 años 11 meses			5			
					Menos de 2 años			0			
			ii. Mérito (30)		ÚLTIMA CALIFICACIÓN			Presenta calificación en Lista Sobresaliente	5	0 - 5	0-1,5
Presenta calificación en Lista Muy Buena	3										
Presenta calificación en Lista Satisfactoria o inferior	0										
Superior a 6,70	5	0 - 5		0-1,5							
Igual a 6,70	4										
Inferior a 6,7 - hasta 6,50	3										
De 6,00 a 6,49	2										
De 5,00 a 5,99	1										
De 4,00 a 4,99	0										
GRADO		Su grado actual pertenece al mismo grado o inmediatamente inferior al concurso a proveer		10	0-10	0-3					
Grado actual en calidad de titular o a contrata de renovación anual.											

		Su grado actual no pertenece al mismo grado o inmediatamente inferior al concurso a proveer	0		
ii. Formación Afinal Cargo (20)	CAPACITACIÓN EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS En ámbitos afines al cargo. Solo se considerará el subfactor con más puntajes	Doctorado y/o Magister en ámbitos afines al cargo.	20	0-20	0-6
		Postítulos, Diplomados, Cursos de capacitación que sumen más de 150 horas en ámbitos afines al cargo.	15		
		Cursos o Capacitaciones que sumen 100 horas en ámbitos afines al cargo.	5		
		No acredita especialización o incluye ámbitos que no son afines al cargo.	0		
PUNTAJE MÁXIMO				100	30

Criterios de asignación de puntaje:

Pauta de Evaluación postulantes internos(as):

1. Para la puntuación se considerará únicamente información consignada en el Informe experiencia laboral que se adjunta el formato al final de estas bases, la que debe ser cargada en “Informe Experiencia Laboral” por el(la) candidato(a) en su cuenta de postulación durante el plazo de 10 días de publicación del respectivo concurso. En el caso de los títulos profesionales y capacitaciones, deben contar con el correspondiente documento de respaldo adjunto en el sistema (copia del certificado, diploma, etc.)
2. Para la asignación de puntaje en los ítems correspondientes a experiencia laboral, es necesario que el(la) postulante indique claramente fechas de inicio y término, metraje, tipo de construcción, etc. que se solicita en Ficha de Experiencia. De lo contrario no se otorgará puntaje asociado al factor. Asimismo, para efectos de puntuación se entenderá por mes 30 días.
3. Sólo se asignará puntaje por cursos de capacitación o especialización debidamente informados con cantidad de horas realizadas y atingentes al cargo, con una antigüedad máxima de 5 años. Para ello debe ser consignada la fecha de inicio y término del mismo, de lo contrario se otorgará el mínimo puntaje asociado al ítem. En el caso de la formación de Postítulo, Diplomado o Magister, éstos no tendrán fecha de caducidad. No se asignará puntaje a seminarios, congresos, charlas ni eventos afines que no involucren un proceso de evaluación final del aprendizaje.
4. Los puntajes de las capacitaciones son excluyentes, es decir, solo obtendrá valoración por la categoría que le otorgue mayor puntaje.
5. Para efectos de puntuación, todas las fechas son calculadas teniendo como límite la fecha de cierre del llamado a concurso.
6. En los ítems asociados a mérito se considerará la última calificación existente al momento de publicarse el concurso. No obstante, para efectos de convalidación, durante el período de calificación y una vez firme los resultados del proceso, se actualizará el puntaje asignado en caso de existir modificaciones en la calificación aplicada.
7. En el ítem “Antigüedad” se considera el tiempo servido en el mismo escalafón/categoría del cargo a proveer.
8. A los(as) postulantes que acrediten mediante formulario contar con una menor posibilidad de acceder a programas de capacitación, no se les evaluará el factor de estudios complementarios, asignándoseles el puntaje correspondiente al 50% del ítem.
9. El resultado de la evaluación curricular se expresará en puntajes de **0 a 30**.

Pauta de evaluación postulantes externos(as):

1. Para la puntuación se considerará únicamente información consignada en el Informe experiencia laboral que se adjunta el formato al final de estas bases, la que debe ser cargada en “Informe Experiencia Laboral” por el(la) candidato(a) en su cuenta de postulación durante el plazo de 10 días de publicación del respectivo concurso. En el caso de los títulos profesionales y capacitaciones, deben contar con el correspondiente documento de respaldo adjunto en el sistema (copia del certificado, diploma, etc.)
2. Para la asignación de puntaje en los ítems correspondientes a experiencia laboral, es necesario que el(la) postulante indique claramente fechas de inicio y término, metraje, tipo de construcción, etc. que se solicita en Ficha de Experiencia. De lo contrario no se otorgará puntaje asociado al factor. Asimismo, para efectos de puntuación se entenderá por mes 30 días.
3. Sólo se asignará puntaje por cursos de capacitación o especialización debidamente informados con cantidad de horas realizadas y atingentes al cargo, con una antigüedad máxima de 5 años. Para ello

debe ser consignada la fecha de inicio y término del mismo, de lo contrario se otorgará el mínimo puntaje asociado al ítem. En el caso de la formación de Postítulo, Diplomado o Magister, éstos no tendrán fecha de caducidad. No se asignará puntaje a seminarios, congresos, charlas ni eventos afines que no involucren un proceso de evaluación final del aprendizaje.

4. Los puntajes de las capacitaciones son excluyentes, es decir, solo obtendrá valoración por la categoría que le otorgue mayor puntaje.
5. El resultado de la evaluación curricular se expresará en puntajes de **0 a 30**.

La Corporación Administrativa podrá cotejar la información incluida en el currículum y/o solicitar antecedentes adicionales que permitan establecer el ajuste a los criterios señalados en la pauta de evaluación curricular, manteniendo siempre el resguardo de la identidad del(la) postulante. Asimismo, la valoración de cargos servidos en el caso de postulantes internos, se confirmará en los sistemas informáticos de Recursos Humanos con los respectivos nombramientos.

Solo se considerarán Capacitaciones acreditadas en el sistema durante el período de postulación.

Para la puntuación solo se considerará la información consignada en Informe experiencia laboral que debe adjuntar en “Informe Experiencia Laboral” (ítem 28)

4.4



EVALUACIÓN DE HABILIDADES Y DESTREZAS

Esta evaluación se orientará a medir aspectos como capacidad de análisis, comprensión de relaciones de tipo lógico, capacidad cognitiva para resolver problemas de diversa complejidad y actitud para responder ante distintas situaciones.

La totalidad de los(las) postulantes que avancen en la etapa de prueba de conocimientos y evaluación curricular serán sometidos(as) a un examen que medirá sus competencias para el cargo.

Es importante señalar que las pruebas de razonamiento numérico, verbal y pensamiento lógico cuentan con tiempo limitado para su ejecución, ya que miden velocidad y precisión de respuesta, aspectos esenciales para definir el desempeño del(la) evaluado(a). La asignación de puntaje en la etapa considera la contabilización de respuestas correctas, incorrectas y omitidas.

De acuerdo al oficio circular N° 144 de fecha 18 de octubre de 2021, el Consejo Superior instruyó mantener la evaluación telemática como metodología ordinaria de concursos.

PROCESO DE CITACIÓN

Los(las) postulantes serán citados(as) a rendir este examen mediante el correo electrónico registrado en su cuenta al momento de postular. En cada caso se enviará un link a los(las) postulantes, quienes tendrán un plazo de 48 horas para realizar la evaluación en el momento que estimen pertinente para tales efectos.

El puntaje obtenido en esta evaluación tendrá una vigencia de un año a contar de la fecha de rendición y se convalidará automáticamente para la totalidad de los cargos titulares, a contrata y transitorios del Poder Judicial y la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

Adicionalmente, se habilitará la posibilidad de rendir la evaluación en una oportunidad por cada semestre calendario. Quienes posean puntaje vigente y decidan rendir nuevamente la evaluación, conservarán el puntaje obtenido en la última rendición, independientemente de que este sea mayor o menor a su puntaje previo.

Será de exclusiva responsabilidad del(la) postulante informarse de sus puntajes y estado de avance de los concursos en los cuales se encuentre participando a través de su cuenta en el portal de postulaciones.

RESULTADOS:

Como resultado de esta evaluación el postulante obtendrá un puntaje de **0 a 20 puntos**.

Los(as) postulantes que no asistan a las evaluaciones obtendrán puntaje 0 en esta etapa y no podrán continuar avanzando en el proceso.

Pasarán a la siguiente etapa las mejores **20 posiciones** del ranking. La cantidad de personas que avancen podrá variar según la cantidad de postulantes del concurso o el número de cargos a proveer.

El(la) postulante podrá realizar observaciones de la etapa de evaluación, para enmendar errores de hecho, dentro de tercer día corrido desde la notificación. Las observaciones deberá realizarlas desde su cuenta en el portal postulaciones.pjud.cl, en el concurso en el que el(la) postulante se vio afectado(a), a través del formulario electrónico disponible.

La observación será resuelta por el Subdepartamento de Reclutamiento y Selección de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, y será notificada al(la) postulante a través del mismo sistema de postulación.

Corresponde exclusivamente al interesado(a) realizar observaciones del puntaje obtenido. Si no realiza observaciones en los tiempos determinados, se entiende que acepta el resultado, y no podrá presentar requerimientos posteriores.

4.5



EVALUACIÓN PSICOLABORAL

La evaluación psicolaboral tiene el propósito de realizar una observación y medición detallada de las competencias que han sido definidas como críticas para el adecuado desempeño del cargo en el perfil respectivo, profundizando en aspectos medidos en la etapa de evaluación de habilidades y destrezas.

Para este concurso, todos los(las) postulantes que avancen en la etapa, deberán rendir la evaluación, no pudiendo convalidar con informes previos, ni se convalidará a futuro con informes para otros cargos.

A los(las) funcionarios(as) titulares y contratas con más de cinco años considerados Admisibles, que postulan a una plaza del mismo escalafón, se les aplicará una evaluación de potencial.

En “Aspectos generales de tramitación”, contenidas en las bases generales de concurso, se detallan los requisitos para ser considerado(a) postulante interno(a) para efectos de concurso.

En caso que esos(as) funcionarios(as) postulen a una plaza de un escalafón diferente al cargo que ocupan, se les aplicará una Evaluación Psicolaboral, al igual que a los(las) postulantes externos(as) al servicio.

PROCESO DE CITACIÓN

Los(as) postulantes serán citados a rendir evaluación mediante el correo electrónico registrado en su cuenta al momento de postular. De acuerdo a la circular N°159, de fecha 04 de noviembre de 2020, se amplía el plazo para que las entrevistas se realicen por videoconferencia y a través de una plataforma que la Corporación disponga para dichos efectos.

Como resultado de esta entrevista el(la) profesional a cargo deberá emitir un informe Psicolaboral, el cual consiste en un documento mediante el cual se tiene por objeto sistematizar la información recibida, permitiendo orientar la toma de decisiones a quienes corresponde conformar la terna. Además de lo anterior, se indicará una conclusión asociada a cada persona, según cumpla o no con el perfil de cargo requerido.

CALIFICA	Candidato/a posee rasgos de personalidad, laborales e intelectuales que permiten predecir un desempeño adecuado al cargo.
CALIFICA CON RESERVAS	Candidato/a posee rasgos de personalidad, laborales e intelectuales, que bajo ciertos contextos le posibilitan el desarrollo del cargo.
NO CALIFICA	Candidato/a no cumple a cabalidad con los requisitos exigidos por el cargo, o refleja contraindicaciones que hacen predecir un desempeño insatisfactorio.

TIPO DE ENTREVISTA	CONCLUSIÓN	PUNTAJE ASOCIADO AL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS
Psicolaboral	Califica	A partir de 21 puntos
	Califica con Reservas	16 - 20 puntos
	No Califica	0 - 15 puntos
Potencial	Potencial	0 a 30 puntos

RESULTADOS:

Como resultado de la Evaluación Psicolaboral y de Potencial, el(la) postulante obtendrá una valoración de **0 a 30 puntos**, de acuerdo a su adaptación al perfil del cargo que se concurra. Los(as) postulantes que no asistan a las evaluaciones obtendrán puntaje 0 en esta etapa.

Será de exclusiva responsabilidad del(la) postulante informarse de sus puntajes y estado de avance de los concursos en los cuales se encuentre participando a través de su cuenta en el portal de postulaciones

El(la) postulante sólo recibirá información sobre el puntaje / conclusión de la evaluación realizada, pero no sobre el contenido del informe emitido en esta instancia, ello con el fin de resguardar estrictamente la reserva de los resultados de esta evaluación según acuerdo del Consejo Superior en sesión del 17/12/2015. En conclusión, los informes Psicolaborales / de Potencial no serán entregados a los(las) postulantes.

4.6



LISTA PRESELECCIÓN

Finalizadas las etapas evaluativas, el Subdepartamento de Reclutamiento y Selección remitirá a la autoridad que hizo el llamado a concurso la nómina de postulantes preseleccionados(as) ordenada en puntajes decrecientes, utilizando como identificación el registro único tributario.

Incluirá exclusivamente a los(as) candidatos(as) que hayan obtenido los quince mejores puntajes o, de no alcanzarse ese número, se procurará enviar un mínimo de nueve concursantes.

Si el puntaje del(la) último(a) postulante al que le corresponda avanzar a la siguiente etapa del concurso se repite, avanzarán también los(as) otros(as) postulantes que registren idéntico valor, independientemente de que implique un aumento en el porcentaje o número de postulantes establecido originalmente

En concursos que cuenten con el mínimo de postulantes admisibles, el número de concursantes remitido a la autoridad podrá ser inferior al indicado anteriormente, siempre que se cuente con el número suficiente de candidatos(as) con requisitos para conformar terna (cinco postulantes).

PUNTUACIÓN FINAL:

El puntaje final se calculará sumando los puntos obtenidos por cada postulante en las etapas del proceso de selección.

En ningún caso se incluirán en la lista de preselección y en la información que se envíe al órgano resolutor, a los(as) concursantes cuyas postulaciones se hayan declarado no admisibles, o no hayan avanzado y aprobado todas las etapas del proceso de evaluación.

Los resultados obtenidos serán notificados vía correo electrónico a los(las) postulantes declarados(as) admisibles en el respectivo concurso, por la Corporación Administrativa.

Será de exclusiva responsabilidad del(la) postulante informarse de sus puntajes y estado de avance de los concursos en los cuales se encuentre participando a través de su cuenta en el portal de postulaciones.

IMPUGNACIÓN:

El(la) postulante tendrá un plazo de tres días hábiles desde la notificación para impugnar a través del sistema informático que dispondrá la Corporación Administrativa, con la finalidad de solucionar errores de hecho. Los recursos serán resueltos por el Subdepartamento de Reclutamiento y Selección del Departamento de Recursos Humanos de la Corporación administrativa. La resolución será notificada al(la) postulante por la misma vía.

Una vez que se analice y responda se proseguirá con el concurso, sin posibilidad de nueva instancia de impugnabilidad.

Exclusivamente el(la) interesado(a) podrá impugnar del resultado obtenido.

Si no realiza una impugnación en los tiempos determinados, se entiende que acepta el resultado, y no podrá presentar objeciones posteriores.

4.7



AUDIENCIA PÚBLICA

En concursos para proveer cargos de la tercera y sexta serie del escalafón secundario o asimilados a éstos, el procedimiento de concurso considera una entrevista de selección, a través de audiencia pública.

A la etapa de audiencia pública serán citados de forma presencial o telemática únicamente los(as) postulantes incluidos en la lista de preselección. De preferencia las audiencias en que participen postulantes internos deberán efectuarse después de las 14:00 hrs., a fin de no afectar la atención de público en tribunales.

La autoridad facultada tendrá un plazo máximo cinco días hábiles para entrevistar a los(as) candidatos(as), los que se contabilizarán desde el día hábil siguiente en que recibe la lista de preselección.

La autoridad facultada para formar la terna para proveer el cargo respectivo, deberá revisar los antecedentes de los(as) postulantes incluidos(as) en la lista de preselección, debiendo entrevistar a lo menos a los cinco mejor evaluados (hasta el(la) último(a) postulante que registre dicho valor). Además, podrá citarse a otros(as) postulantes incluidos en la lista, independiente de la posición relativa que tengan en el ranking de preselección en consideración a los antecedentes de mérito disponibles.

Será responsabilidad de la autoridad facultada para formar la terna revisar los antecedentes requeridos en su conformación.

La puntuación que se asigne en esta etapa (de audiencia pública) tendrá una incidencia de diez por ciento (10%) del total de puntaje disponible en el proceso de selección, que deberá ser expresado numéricamente de cero a diez puntos a cada postulante entrevistado(a).

Los puntajes obtenidos por los(as) postulantes en la audiencia pública serán incorporados por la autoridad respectiva en el sistema informático que pondrá a disposición la Corporación Administrativa. A través de la misma funcionalidad serán puestos en conocimientos de los(as) candidatos(as).

V. FORMACIÓN DE TERNA, DESIGNACIÓN Y NOMBRAMIENTO

FORMACIÓN DE TERNA:

Autoridad facultada para formar terna: COMITÉ DE SELECCIÓN

- El Comité de Selección tendrá a la vista los antecedentes de los(las) postulantes que avancen y evaluará su adecuación al cargo, para lo cual podrá entrevistarlos y en caso de estimarse necesario aplicar pruebas específicas de conocimiento.
- El Comité de Selección estará conformado por el director(a), subdirector(a), jefe(a) del departamento de recursos humanos y el jefe(a) del departamento del cual dependa el cargo a proveer.
- El comité será responsable de entrevistar a los(as) postulantes idóneos(as) para el cargo y proponer una terna al Consejo Superior. En caso que el Consejo Superior opere directamente como comité de selección, podrá proceder a hacer inmediatamente la designación, omitiendo la formación de terna.
- El comité de selección podrá convalidar los puntajes de candidatos(as) que hayan sido entrevistados(as) para procesos anteriores para proveer cargos en la misma unidad requirente y que correspondan al mismo perfil. Dicha convalidación no podrá superar el período de seis meses contados desde el primer puntaje asignado.
- Los acuerdos del comité se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en un acta. Actuará como secretario(a) del comité de selección el(la) profesional o jefe(a) del departamento de recursos humanos, según corresponda.
- Todas las personas propuestas en ternas deben ser entrevistadas o haber convalidado el puntaje de procesos anteriores.
- Al día hábil siguiente a la última persona entrevistada en audiencia pública, la autoridad pertinente tendrá un plazo máximo de dos días hábiles para elaborar la terna (sin perjuicio del plazo máximo de cinco días hábiles para efectuar la audiencia pública). En casos debidamente fundados, la autoridad pertinente podrá tener dos días adicionales para elaborar la terna.
- Las ternas, identificando a los(as) postulantes por el número de rol único tributario, deberán ser publicadas en el portal institucional en un plazo máximo de veinticuatro horas. Dicho aviso será responsabilidad del órgano facultado para elaborar la terna en conjunto con el Subdepartamento de Reclutamiento y Selección, que adicionalmente deberá notificar vía correo electrónico a todos(as) los(as) postulantes incluidos en la lista de preselección. En consecuencia, de acuerdo al acta 184-2014 con esto se entenderán por notificadas todas las personas interesadas y participantes del proceso a través del portal Web.
- Una vez ejecutoriada la terna no podrá ser modificada ni devuelta por el órgano llamado a resolverla.

RECLAMACIÓN:

Autoridad facultada para resolver reclamaciones de terna: DIRECTOR(A)
--

- En caso que algún(a) postulante o asociación de funcionarios del Poder Judicial estime que la terna no cumple con las formalidades establecidas, podrá presentar dentro del plazo de tres días corridos una reclamación ante el órgano que la formó. Si la reclamación es presentada dentro del plazo establecido y es fundada, deberá ser elevada con todos sus antecedentes por el órgano encargado de su conformación dentro del plazo de cuarenta y ocho horas al superior jerárquico para que se pronuncie acerca de la reclamación.
- El órgano facultado para resolver reclamaciones de terna deberá pronunciarse en un plazo de cinco días hábiles desde recibidos los antecedentes.
- La terna quedará firme una vez vencido el plazo de reclamación sin que haya sido impugnada o si es confirmada por la autoridad facultada para conocer de la reclamación.

DESIGNACIÓN Y NOMBRAMIENTO

Autoridad facultada para realizar la designación:

CONSEJO SUPERIOR

Una vez firme la terna deberá ser remitida a la autoridad facultada para realizar la designación según la plaza a proveer. No podrá utilizarse el nombre o datos personales de los(las) candidatos(as), la única identificación será el registro único tributario.

La autoridad facultada para realizar la designación deberá revisar los antecedentes de los(as) postulantes incluidos en terna, y resolver conforme a los requerimientos establecidos para el cargo y considerando a el(la) postulante que más se ajusta a éstos, en un plazo máximo de tres días hábiles.

La designación deberá ser inmediatamente notificada por el órgano encargado de realizarla, a los(as) postulantes que fueron incluidos en terna, vía correo electrónico y/o en el portal en un plazo máximo de veinticuatro horas.

En caso que la autoridad facultada para realizar la designación sea distinta a la que debe emitir la resolución de nombramiento, deberán remitirse en un plazo máximo de dos días hábiles los antecedentes a la oficina de personal respectiva, a fin de que se proceda a tramitar el nombramiento.

V. INCLUSIÓN

En los procesos de concurso resultarán aplicables a los(las) postulantes que certifiquen algún tipo de discapacidad las normas establecidas en el Acta 182-2017 de la Excm. Corte Suprema que fija políticas sobre inclusión laboral en el Poder Judicial, disponible en la Página web: www.pjud.cl/transparencia/procedimiento-seleccion.

REQUISITOS Y DOCUMENTACIÓN:

Aquellas personas que se acojan a la ley N° 20.422, deberán acompañar:

- Ficha de Discapacidad debidamente completada vía formulario en <http://postulaciones.pjud.cl/>, sección “Mis Antecedentes/Ficha Discapacidad”.
- Copia simple, por ambos lados, del Carnet de Discapacidad emitido por el Registro Civil Identificación.

Al momento de usted postular a un concurso acepta íntegramente las Bases Específicas contenidas en este documento.

INFORME EXPERIENCIA LABORAL (AFECTA SU ADMISIBILIDAD)

PODER JUDICIAL

SERVICIO DE JUSTICIA

Al servicio de todos los peruanos

INFORME DE EXPERIENCIA LABORAL

SUBDEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

POSTULACIÓN

JEFE DE SUBDEPARTAMENTO DE INFRAESTRUCTURA

DEPARTAMENTO DE INFRAESTRUCTURA Y MANTENIMIENTO

En Santiago a

de

2022.

Yo

Rut

de profesión

Experiencia en Construcción y Coordinación de Proyectos (describir desde el más antiguo al más reciente)

NOMBRE DEL PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN	TIPO DE PROYECTO (ALTURA, HABITACIONAL, ETC.)	CARGO DESEMPEÑADO	EMPRESA (INDICAR ADEMÁS SI ES PÚBLICO O PRIVADO)	SUPERFICIE EN M²	COSTO PROYECTO EN \$\$\$	AÑO DE INICIO	DURACIÓN EN EL CARGO (EN SEMESTRES)	ETAPA ACTUAL DEL PROYECTO (CONSTRUCCIÓN EN EJECUCIÓN, CONSTRUIDO)	Nº DE PERSONAS A CARGO (DIRECTAMENTE)	REFERENCIA (NOMBRE, CARGO, NÚMERO COTACTO)
Ejemplo: Edificio XXXXXXXX	Oficinas en altura	Gerente de Proyectos	XXXXXXX (Privado)	28.000	6.046.000.000	2020	4	Construido	0	

* Es importante considerar que en cualquier momento del concurso se podrán solicitar los certificados de respaldo.
**Se contabilizaran experiencias relacionados a edificación institucional, habitacional/oficinas en altura, hospitalaria, educacional, entre otras (no se consideran experiencias en obras civiles, habitacionales de menor escala, vialidad, restauraciones, mantenimiento, etc.

24