

**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

Jurisdicción	Nombres	Observaciones (cada observación máximo 100 palabras)
ANTOFAGASTA	PAMELA CASTILLO VARAS	<p><b>ANEXO: PAUTA DE EVALUACIÓN CURRICULAR</b>  <b>CONCURSO CARGO ADMINISTRADOR TITULAR DE TRIBUNAL Y ADMINISTRADOR DE CORTE DE APELACIONES A CONTRATA.</b></p> <p>Es idea mía pero solo da un puntaje final, pero en el desglose no lo hace. Es importante tener ese dato. Por ejemplo en Experiencia Profesional Relevante da puntaje de (20), pero el SUBFACTOR no lo detalla. Después dice que: En las bases específicas de cada concurso se detallarán estos puntajes, ajustándose la pauta a los requisitos particulares de cada cargo.- <b>ES IMPORTANTE TENERLO ANTES.</b> Después pueden dar el puntaje que se les ocurra, o algo que no sea justo. Es importante tener todo claro desde un inicio sin dejar espacio a susceptibilidades.</p>
		<p><b>ANEXOS. FORMACIÓN COMPLEMENTARIA.-</b> en esa fase, los Diplomados, tendrán ciento tiempo de aplicabilidad?, creo que solo los Magíster, por ser un grado académico debe quedar para siempre con puntaje. Perlo los diplomas deberían ir con fecha de caducidad. (puede detallar 5 años)</p> <p><b>ANEXO: En el caso de los PERFILES,</b> solo consulta, en qué etapa se le hacen las preguntas de <b>COMPETENCIAS.</b> Las hace quien finalmente pase las etapas y va a entrevista final?</p>

Jurisdicción	Nombres	Observaciones (cada observación máximo 100 palabras)
Punta Arenas	Directiva regional: Francisco Díaz Ana Carolina Izquierdo Jorge Miranda	Al revisar las bases del sistema de nombramientos, nos llama la atención de que el principio rector del anonimato es incompleto o insuficiente con el uso del RUT para asegurar esta pretensión. Pensamos que lograr la identificación de un postulante a partir del Rut es algo endeble ya que es de muy fácil acceso lograr identidad a partir del rut. Creemos que el sistema de postulación puede entregar un código de identificación en lugar del rut.

**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

Punta Arenas	Directiva regional: Francisco Díaz Ana Carolina Izquierdo Jorge Miranda	Respecto de la hoja de vida, creemos entender que las bases del sistema de nombramientos se refieren a aquellas que entrega el sistema SIGPER y no a las hojas materiales que se abrieron en los primeros años de los tribunales previo al SIGPER. Por favor aclarar.
Punta Arenas	Directiva regional: Francisco Díaz Ana Carolina Izquierdo Jorge Miranda	Respecto de las audiencias públicas, si bien no debería ser necesaria una aclaración, nos preguntamos si ¿aquellas serán de libre acceso incluso para otros postulantes? <b>Y consultar si será facultativo u obligatorio, ya que a la fecha queda al arbitrio de cada Corte.</b>
Punta Arenas	Directiva regional: Francisco Díaz Ana Carolina Izquierdo Jorge Miranda	En las bases del sistema de nombramientos, se establece en el numeral DECIMOSÉPTIMO. Formación de quinas y ternas: se incorpora el criterio de “ <b>procurará</b> ” asignar un lugar en ella a quien obtuvo el máximo puntaje. La idea de “procurar” es hacer esfuerzos o diligencias para que aquello suceda. Sin embargo nos parece que constituye una presión indebida para quien debe formar terna, ya que no es una instrucción directa ni un imperativo, lo que además choca con las normas del Código Orgánico de Tribunales que establecen los derechos preferentes y que lamentablemente no han sido abordado en este protocolo. Nos referimos a los artículos 293 y 294.
Punta Arenas	Directiva regional: Francisco Díaz Ana Carolina Izquierdo Jorge Miranda	Quién debe formar la terna de un concurso <u>debe</u> aplicar el derecho preferente establecido en los artículo 293 y 294 del Código Orgánico de Tribunales, normas que colisionan en varios punto con este protocolo, y que obligan al responsable de formar terna y lo colocan en situación de conflicto entre la norma legal y el protocolo. Esto debe aclararse formalmente ya que cuando se consulta a RRHH durante el proceso de formar terna, la respuesta es “eso debe interpretarlo y resolverlo el responsable de armar la terna”.
Punta Arenas	Directiva regional: Francisco Díaz Ana Carolina Izquierdo Jorge Miranda	En los concursos de escalafón primario, está completamente desglosado los puntajes de cada sub factor, lo que no ocurre por ejemplo en la pauta de evaluación para administradores, jefes de unidad, consejeros técnicos y empleados. Estos deben tener un desglose completo y no quedar en rango de puntajes o banda de puntaje, sin establecer con claridad el puntaje para cada sub factor, tal como se hizo para el escalafón primario. Si no es así pasa a ser evaluación <b>subjetiva</b> .

**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

Punta Arenas	Directiva regional: Francisco Díaz Ana Carolina Izquierdo Jorge Miranda	Creemos que se deben revisar criterios de algunas preguntas que persiguen detectar competencias, aparecen rebuscadas, y nos parece con poco aporte real al objetivo de encontrar las personas más idóneas para el cargo. Ejemplo: En el perfil del cargo por ejemplo en el de administrador • MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIA – NIVEL 4, ¿Lleva un registro de las contingencias ocurridas en el área con el fin de documentar su resolución y resultados obtenidos?.
Punta Arenas	Directiva regional: Francisco Díaz Ana Carolina Izquierdo Jorge Miranda	Todas las preguntas señaladas en los perfiles de cada cargo de acuerdo con la competencia buscada y el nivel de competencia, son preguntas cerradas o sea admiten como respuestas si o no. Lo que se contradice con el tipo de preguntas que se realizan en una entrevista psicolaboral que es de pregunta abierta. La pregunta cerrada difícilmente permite lograr un conocimiento de las competencias de un postulante.

---

Jurisdicción	Nombres	Observaciones (cada observación máximo 100 palabras)
Nacional	Belfor Olivares Aguirre	<p>En primer lugar creo aconsejable que todo el proceso de reclutamiento y selección sea realizada por una institución externa al Poder Judicial, ya que la C.A.P.J. no es garante de que se cumpla con la legalidad vigente. A mayor abundamiento, las bases propuestas así como el Auto Acordado 184, vulneran lo dispuesto en el Código Orgánico de Tribunales (Art. 288, 293 y 294).</p> <p><u>Propuesta:</u> Que todos los concursos del PJUD sean realizados por la Alta Dirección Pública, hasta la etapa anterior a la entrevista con la Jefatura directa, y que todos los nombramientos sean efectuados a través del trámite de Toma de Razón en la Contraloría General de la Republica, a fin de que dicho organismo efectúe un control de la legalidad del nombramiento de acuerdo a la normativa legal vigente, control que no ejerce el Depto. de Recursos Humanos de la C.A.P.J.</p>

**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

Nacional	Belfor Olivares Aguirre	Con respecto a la Verificación de Requisitos de Ingreso (Pág. 19 del Protocolo), inciso tercero, que sea la misma autoridad responsable de cursar el nombramiento, quien, además, efectúe un control del cumplimiento de la legalidad vigente (Código Orgánico de Tribunales), y así lo certifique.
Nacional	Belfor Olivares Aguirre	La formación de terna con sólo la individualización del N° de Rut, atenta contra el principio de transparencia, y dificulta a los demás postulantes del concurso a efectuar un control sobre el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, al momento de confeccionar la terna, y la posibilidad de efectuar una reclamación oportuna.
Nacional	Belfor Olivares Aguirre	En los anexos de las bases de concursos del escalafón primario, está completamente desglosado los puntajes de cada sub factor, situación que no ocurre en las pautas de evaluación de los otros concursos (administradores, jefes de unidad, consejeros técnicos y empleados). Por transparencia debieran tener un desglose completo y no quedar sujeto a interpretaciones y rangos de puntajes, de lo contrario pasa a ser una evaluación <b>subjetiva</b> .
Nacional	Belfor Olivares Aguirre	Todas las preguntas señaladas en los perfiles de cada cargo se basan en un cuestionario dicotómico, que sólo permiten respuestas de Si o No, situación que no permite tener un conocimiento más acabado de las competencias del postulante.

---

Jurisdicción	Nombres	Observaciones (cada observación maximo 100 palabras)
San Miguel	Juan Guillermo Rivera Leiva	Se sugiere <b>cambiar la redacción del párrafo seis de la página 31 del protocolo 050919 Protocolo sistema de nombramientos y concursos en el Poder Judicial</b> , es poco transparente y puede inducir a error después del punto seguido se señala. "Se considera que tiene ese derecho el funcionario más antiguo de la categoría inmediatamente inferior del respectivo escalafón, siempre que postule y sea declarado admisible dentro de los plazos establecidos" <b>Esto claramente no es lo que está señalado en el COT. Y puede interpretarse que tiene el</b>

## COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)

		<p>derecho preferente el funcionario más antiguo el primero de la lista (categoría). Si este no postula se interpreta que nadie tiene el derecho preferente, lo que es un error inducido, el concurso queda poco claro, nada transparente, se limita la carrera funcionaria, ya que se podría poner en terna a cualquiera de la lista, vulnerando de paso al funcionario afectado.</p> <p>En el COT no está esa coma existe una y. Lo que significa que son dos requisitos juntos, en palabras simples, debería tener el derecho preferente el funcionario de la categoría inmediatamente anterior dentro de todos los que postulan el mas antiguo.</p> <p>Se sugiere cambiar por: "Se considera que tiene ese derecho el funcionario de la categoría inmediatamente anterior del respectivo escalafón, que figure en primer lugar en lista de méritos y que exprese su interés en el cargo, siempre que postule y sea declarado admisible dentro de los plazos establecidos"</p> <p>Con esto se eliminan las interpretaciones odiosas es más claro y más transparente, y se entiende que el que tiene el derecho preferente es aquel funcionario de la categoría anterior más antiguo que se opuso al cargo.</p>
--	--	---

### Art. 288. Las ternas para proveer los cargos de la tercera serie del Escalafón Secundario se formarán del modo siguiente:

- a) Para integrantes de la primera categoría, con el funcionario de la categoría inmediatamente anterior que figure en primer lugar en lista de méritos y que exprese su interés en el cargo y con dos integrantes de la misma categoría del cargo que se trata de proveer o de la inmediatamente inferior, que se hayan opuesto al concurso, elegidos de conformidad al artículo 281;
- b) Para integrantes de la segunda categoría, con el funcionario de la categoría inmediatamente anterior que figure en primer lugar en lista de méritos y que exprese su interés en el cargo y con dos integrantes de la misma categoría del cargo que se trata de proveer o de la inmediatamente inferior, que se hayan opuesto al concurso, elegidos de conformidad al artículo 281;
- c) Para integrantes de la tercera categoría, con el funcionario de la categoría inmediatamente anterior que figure en primer lugar en lista de méritos y que exprese su interés en el cargo y con uno o dos integrantes de la misma categoría del cargo que se trata de proveer o de la inmediatamente inferior, que se hayan opuesto al concurso, elegidos de conformidad al artículo 281, o con uno o dos profesionales extraños al Poder Judicial que se hayan opuesto al concurso, elegidos de acuerdo al mismo procedimiento contemplado en el artículo 284 bis para los cargos de jueces;

**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

d) Para integrantes de la cuarta y quinta categoría, con el funcionario de la categoría inmediatamente anterior que figure en primer lugar en lista de méritos y que exprese su interés en el cargo y con uno o dos integrantes de la misma categoría del cargo que se trata de proveer o de la inmediatamente inferior, que se hayan opuesto al concurso, elegidos de conformidad al artículo 281, o con uno o dos profesionales extraños al Poder Judicial que se hayan opuesto al concurso, elegidos de acuerdo al mismo procedimiento contemplado en el artículo 284 bis para los cargos de jueces.

Jurisdicción	Nombres	Observaciones (cada observación máximo 100 palabras)
Puerto Montt	Carlos Hormazabal Ricardo Jerez Jorge Luarte	Protocolo No incluye Pauta de Evaluación Curricular del Concurso para el Cargo de “ <u>Jefe de Unidad Contrata en Cortes de Apelaciones</u> ”, cargo de alta importancia en materia de Carrera Funcionaria para administradores y Jefes de Unidades titulares en Tribunales de primera instancia. Estimamos tremendamente relevante y necesario que protocolo incluya tal Pauta (al igual que como lo establece para el cargo de Administrador Contrata ICAS en página 18), y que ésta reconozca lógicamente por carrea en ítems i, ii y iii, mayores asignaciones de puntaje para tales Cargos.
Puerto Montt	Carlos Hormazabal Ricardo Jerez Jorge Luarte	En Cortes que sólo cuentan con un Cargo de Jefe de Unidad, que por descripción se define como: “Jefe de Unidad Control de Gestión y de Coordinación con Tribunales de Primera Instancia”, dicho cargo necesariamente debiese estar dirigido a Jefaturas con experiencia en gestión de tribunales de primera instancia, y no abierto a profesionales sin experiencia en dirección y gestión de tribunales, más aún cuando corresponderá a dicho Jefe de Unidad la Coordinación de Juzgados a nivel jurisdiccional.
Puerto Montt	Carlos Hormazabal Ricardo Jerez Jorge Luarte	Consideramos que ciertas preguntas de evaluación de competencias para el cargo de administrador (páginas 83 y 84), carecen de precisión y en ningún caso permiten medir competencias en el ámbito que se plantea. Estimamos debiesen ser redactadas (al igual que las restantes) de manera concreta (permitiendo una respuesta SI/NO + Argumentación): <u>Visión Estratégica</u> (Preg.2) ¿Ha Integrado los objetivos organizacionales en la Planificación de la Gestión de su Unidad de Trabajo (Plan de Trabajo)? <u>Liderazgo e Influencia</u> (Preg.1) ¿Ha propiciado instancias y/o canales de comunicación efectivos para el cumplimiento de los objetivos

**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

		<p>institucionales en su unidad de trabajo?. (preg.2) ¿Ha propiciado condiciones de liderazgo en sus Jefaturas intermedias en observancia a adecuados canales de comunicación interna?.</p>
Puerto Montt	Carlos Hormazabal Ricardo Jerez Jorge Luarte	<p>Consideramos que la medición de competencias en el ámbito "GESTION Y LOGROS" debiese estar referida al cumplimiento que en materia de Gestión y Objetivos contempla el Acta 71, que precisamente regula la Gestión administrativa de Tribunales.</p> <p>Consideramos además, debiese haber preguntas en este ámbito dirigidas a ponderar y/o reconocer logros complementarios en gestión, como es el caso de contar la Unidad Judicial con Acreditación de la Calidad (por ejemplo).</p>
Puerto Montt	Carlos Hormazabal Ricardo Jerez Jorge Luarte	<p>Coincidimos en que el Principio rector de Confidencialidad No se cumple con la identificación de Oponentes por RUT, pues es fácil acceder a la identificación de un postulante a partir de su RUT.</p> <p>La confidencialidad sólo podría lograrse a través de la asignación de Código de Identificación único por Oponente y Concurso.</p>

---

**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

Jurisdicción	Nombres	Observaciones (cada observación máximo 100 palabras)
IQUIQUE	Marcos Benitt y Ximena Ibáñez	En cuanto a la evaluación curricular ésta menciona como ítem "Lista calificatoria última calificación" y otro ítem "ultima calificación"; quizás uno de los ítem por ejemplo podría ser " <b>Lista calificatoria de los 3 últimos años</b> ", en atención que la propuesta abarca sólo el último año en los 2 ítem
IQUIQUE	Marcos Benitt y Ximena Ibáñez	En los perfiles de cargo, se hace una diferencia en las competencias entre tribunales asiento de corte, capital de provincia y comunas. A nuestro parecer es " <b>discriminatorio</b> ", toda vez que todos hacemos la misma función indistintamente la categoría, y a veces los tribunales más pequeños sortean distintas problemáticas inclusive más complejas que en otros. <b>Además dicha situación no se aprecia en los perfiles de Juez, consejero técnico y bibliotecarios; sólo en el escalafón secundario en los cargos de Administrador, Jefe de Unidad.</b>

---

Jurisdicción	Nombres	Observaciones (cada observación máximo 100 palabras)
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<u>QUINTO: Llamamiento y convocatoria. (pág.6): "Serán utilizados <b>todos</b> los medios publicitarios que vislumbren aptos para llegar a cuanto potencial destinatario..."</u> <b>OBS: Detallar específicamente medios: correo electrónico? Personal? Masivo? por jurisdicción? o sólo será por el sitio web <a href="http://postulaciones.pjud.cl/">http://postulaciones.pjud.cl/</a>?</b>



**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<p><u>UNDÉCIMO. Vigencia de los exámenes. (pág.8): “...los exámenes aprobados mantendrán su vigencia durante <b>tres años...</b>” “...y <b>salvo</b> disposición en contrario contenida en las bases respectivas. Lo anterior, <b>sin perjuicio</b> del derecho del postulante de solicitar en todo caso el ser evaluado”</u></p> <p><b>OBS.: En qué casos las bases contendrán otras condiciones? Y sin perjuicio? cada vez que el postulante lo solicite? (especificar)</b></p>
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<p><u>DECIMOCUARTO. Preselección (pág. 8): “...Deberá remitirse al órgano encargado de la selección la nómina de postulantes preseleccionados, según tipo de concurso: i) <u>Escalafón Primario: únicamente incluirá a postulantes que cumplan con los requisitos legales para ser nombrados en el cargo, además de sus puntajes, para ser considerados como un antecedente; (a)</u> ii) Escalafón Secundario y de Empleados: incluirá exclusivamente a los candidatos que hayan obtenido los <u>mejores puntajes</u> en el proceso de evaluación. En ambos casos deberá procurarse remitir un número no inferior a nueve (9) y, en todo caso, que no exceda de quince (15) candidatos...” <b>(b)</b></u></p> <p><b>OBS.: (a) Postulantes E. Primario, en esta etapa obviamente están sólo los que cumplen requisitos...debiendo ser, respecto de la nómina de preselección, el mismo procedimiento de los demás escalafones, <u>esto es, mayores puntajes.</u> ( Con esto no se contradice lo referido en Actas N° 133-2015, N° 135-2015)</b></p> <p><b>(b) si el valor del puntaje del último postulante al que le corresponda avanzar a la siguiente etapa se repite, avanzarán también los otros postulantes que registren el mismo valor, <u>debiendo ajustarse el puntaje de corte a fin que el N° de postulantes no exceda de quince candidatos.</u></b></p> <p><b>(Concordante ver: V. NORMAS GENERALES DE TRAMITACIÓN V.3. ETAPAS DE CONCURSO) (pág. 30 y 68)</b></p>
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<p><u>DECIMOQUINTO. Reclamación. (pág. 9) “Tales resultados serán susceptibles de reclamación por el interesado, dentro del tercer día hábil <u>desde su notificación</u>, ante el órgano que, en definitiva, habrá de resolver el concurso.”</u></p> <p><b>OBS: especificar tipo de notificación.</b></p>

**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<p><u>DECIMOSÉPTIMO. Formación de quinas y ternas. (pág. 9)</u>  “En los concursos que se definan por medio de la confección de quinas, ternas, <i>se procurará</i> asignar un lugar en ella a quien obtuvo el máximo puntaje.  <b>OBS: Discrecional.</b></p>
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<p><u>DECIMOSEXTO. Audiencia públicas y entrevistas. (pág.9)</u>  “<b><i>Se podrá</i></b> realizar esta audiencia pública respecto de los concursos de los demás escalafones del Poder Judicial y de la Corporación Administrativa del Poder Judicial en torno a cargos titulares, como de los cargos servidos en calidad de contratas, interinos y suplentes anuales...”  <b>OBS: Si <i>se podrá</i>, faltaría entonces, especificar la forma, oportunidad y condiciones en los que la audiencia pública tendrá lugar, no referidas en las Actas 133 y 135 del 2015.</b></p>
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<p><u>DECIMONOVENO. La impugnabilidad. (Pág. 10)</u>  La decisión con que se ponga término al concurso será impugnable ante el superior jerárquico de aquel que lo haya definido, <i>bajo las formas y plazos que en caso fijen las bases respectivas.</i>  <b>OBS.: Es necesario, especificar y estandarizar.</b></p>
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<p><u>III.3. COMPETENCIAS O ATRIBUTOS ESPECIFICOS (pag. 15)</u>  “...que los candidatos <i>poseán</i> las competencias...”  <b>OBS.: que los candidatos <i>posean las competencias</i></b></p>
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<p><u>III.4. COMPETENCIAS POR TIPO O FAMILIA DE CARGOS (pag.17)</u>  “TIPOS DE CARGOS: <i>Escalafón Empleados</i> (Administrativos con y sin requisito de título, Encargados/ coordinadores de Tribunal)”  <b>OBS.: Cargos no contemplados en COT, actualmente en Escalafón Superior, corresponde en mismo cuadro pero punto: Corporación Administrativa (Auxiliar / Asistente, Administrativos)</b></p>
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<p><u>IV.2 DOCUMENTOS DE POSTULACIÓN (pag. 19)</u>  - Certificación de experiencia laboral, <i>en los casos se solicite.</i>  <b>OBS.: Certificación de experiencia laboral, en los casos <u>en que se solicite.</u></b></p>

**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<u>DECLARACIONES JURADAS: ii. De parentesco: (PAG.20)</u> “...según el cargo a proverr...”
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<u>IV.3 INCLUSIÓN (PAG. 24)</u> A la postulación deberá adjuntarse certificado o <i>carne</i> con calificación de <u>disacapacidad</u> . La selección de una persona con discapacidad en <u>el cargo</u> al
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<u>V.1. LLAMADO A CONCURSO, PUBLICACIÓN Y POSTULACIÓN</u> Llamado a concurso (PAG. 25) “Las autoridades facultadas para llamar a concurso serán especificadas en las bases generales y <u>especificas respectivas de cada tipología de concurso</u> ” ??
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<u>V.3. ETAPAS DE CONCURSO(Pag.30)</u> “...ser incluidos en las bases específicas del respectivo concurso, <u>las serán publicadas</u> en la página web junto al llamado a concurso.”
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<u>A. Análisis de antecedentes de postulación y admisibilidad (pag.31)</u> “El candidato que tenga el derecho propio a integrar la terna no deberá ser sometido al proceso de evaluación, en caso de resultar admisible su postulación.” <b>Obs.: establecer notificación oportuna, esto es, <u>antes</u> del proceso de evaluación respectivo</b>
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<u>E. Formación de terna (pag. 34)</u> En cargos no <u>pertenecientes</u> al Escalafón Primario los concursantes

**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<p><u>VI.3. BASES PARA PROVEER CARGOS EN EL ESCALAFÓN EMPLEADOS Y SECUNDARIO (TERCERA Y SEXTA SERIE) Concursos Internos y/o externos (pág. 53 y 54)</u>                  Los funcionarios pertenecientes a un Escalafón o Serie distinta a la del cargo vacante serán considerados externos para efectos del concurso, por lo que sus postulaciones serán tenidas como no admisibles.  <b>OBS.: podría un funcionario de Escalafón de empleados postular en algún caso a Escalafón Secundario?</b></p>
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<p><u>3. ELABORACIÓN DE LISTA DE PRESELECCIÓN (Pag. 58)</u>                  “Sólo podrán incluirse en la lista de preselección a los candidatos que hayan avanzado en todas las etapas de <u>evaluación</u>, previas a la entrevista de selección.</p>
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<p><b>4. PROCESO DE DECISIÓN: FORMACIÓN DE TERNA: (pág. 69-4° parrafo)</b>                  1) “En los casos que la terna deba ser elaborada por un órgano colegiado...” “...La Comisión de Selección deberá estar formada por dos o más miembros del órgano llamado a formar la terna, <u> pudiendo designarse hasta dos profesionales expertos de origen interno o externo.</u>  <b>OBS: quien o como, se determinará el profesional?</b></p> <p>2) “De acuerdo a lo establecido por la Excm. Corte Suprema en sesión de 25 de enero de 2016, que modificó el Acta N° 19-2012, se debe tener presente que al momento de hacer la <u>propuesta y el nombramiento deberá privilegiarse al personal a contrata que se desempeñe en el Poder Judicial, y en igualdad...</u>”  <b>OBS: privilegiarse? de quienes o en qué casos?</b></p>
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<p><u>VI.6. CONSIDERACIONES ESPECIALES CONTEMPLADAS EN NORMATIVA VIGENTE (pág. 82)</u>                  Resultarán aplicable a estos nombramientos las <u>normas</u> de publicación</p>
ARICA	Cecilia Diaz Reynaga	<p><b>Protocolo no se refiere a procedimiento en casos de presentación de solicitudes de traslado.</b></p>

**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

Jurisdicción	Nombres	Observaciones (cada observación máximo 100 palabras)
Chillan		<p>Protocolo Art. 14, El procedimiento de concursos debe entregar a los Tribunales un abanico más amplio de posibilidades de elección y no estar restringido sólo a máximo 15 candidatos, solicitamos que por lo menos sean unos <b>30 como máximo</b> o los que alcancen(los mejores 30). Esto ya que algunos Tribunales (sobre todo asientos de Corte) la movilidad es mínima y tenemos concursos cada 5 años o más y entonces necesitamos elegir el mejor que se adecúe al Tribunal y eso lo podremos lograr con un mayor número de opciones. Muy de acuerdo que ya <b>NO</b> aparezcan los candidatos declarados INADMISIBLES ni aquellos que pasaron todas las etapas, ya que eso sólo provocaba confusión.</p>
Chillan		<p>Protocolo III.4. <b>Competencias por Tipo o Familia de Cargos.</b> Para el perfil de Administrador y Jefe de Unidad definido también debiera ser exigido el componente “Innovación y Flexibilidad”, en el entendido que dicha competencia se refiere a la capacidad de replantearse complejidades y/o enfrentar nuevos desafíos incorporando prácticas que permitan generar soluciones y proponer cambios. Sobre todo que en nuestro día a día esto es necesario y es lo que hacemos a diario. A menos que en la competencia de Liderazgo estén comprendidos aquellos rasgos, no obstante al leer dicha competencia no se observa.</p>
Chillan		<p>Si la terna es comunicada sólo con los RUT de los postulantes, cómo los otros postulantes podrán realizar la reclamación contemplada en el art. 551 del COT...?, quien les entregará los antecedentes de los candidatos en terna para que así puedan fundamentar su reclamación...?.</p>

**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

		Intranet para buscar la antigüedad y escalafón para una posible reclamación, no existe como método de búsqueda el RUT, sólo nombre y apellidos.
Chillan		4. Proceso de Decisión Formación de terna (pág 58). Considero que el plazo indicado de 7 días corridos para realizar las entrevistas es muy acotado, ya que hay que considerar que esto es una recarga laboral y que no es una función diaria y por lo tanto no considerada. Las entrevistas las realizamos en la medida que nuestras funciones lo permitan. Se sugiere uniformar plazos a días hábiles, e idealmente asignar para esta etapa, 10 días hábiles.
Chillan		En la página 11 del Protocolo, habla que la CAPJ será responsable de definir y actualizar las fichas de descripción de cargos cada 5 años. Acá es relevante involucrar a APRAJUD y/o jefaturas, en el trabajo de definición de los perfiles de cargo y actualización de tareas y responsabilidades asignadas a la función correspondiente.
Chillan		Punto décimo "Vigencia de exámenes". Menciona que tendrán una duración de 3 años, sin perjuicio del derecho del postulante de solicitar en cada caso ser evaluado. No hay claridad en la cantidad de veces que puede solicitar ser evaluado, ¿existe limitación?. ¿Qué nota es la que se le considerará, la mejor o la última evaluación?. Falta precisión en la redacción del punto.
Chillan		En el protocolo y en las bases hablan de plazos diferentes para reclamaciones. Menciona 3 días hábiles (Reclamación en el 15°) y 3 días corridos en las bases y en el punto Plazos y cronogramas (Punto V.2). Se requiere precisión y congruencia en el protocolo. Asimismo, uniformar los plazos a días hábiles.

**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

Chillan		<p>En página 31 (Análisis de antecedentes de postulación y admisibilidad). Tanto el código orgánico de Tribunales como las bases no son claras en el derecho preferente a incluir al personal más antiguo de la categoría inmediatamente anterior. La CAPJ y algunos Tribunales consideran al más antiguo de la categoría inmediatamente anterior, siempre que postule y sea declarado admisible tendrá derecho a terna. En muchas Cortes y Tribunales, se considera al más antiguo de la categoría inferior que se haya opuesto al concurso. Falta aclaración y decisión sobre este punto. <b>Se sugiere que el concepto en cuestión (el más antiguo de la categoría anterior) sólo se determine entre quienes se opusieron al concurso.</b></p>
Chillan		<p>Página 33 (Formación Terna). Cuando se habla de candidatos a contrata con más de 5 años, menciona que estos para efectos de preferencia de terna, se ubicarán luego del último titular incluido en la lista de preselección; se entiende, que nunca podrán estar en terna si existen dentro del listado más de 3 candidatos titulares. Lo anterior, es una incongruencia respecto a lo que informa la CAPJ, ya que ésta solicita dar prioridad a personal a contrata.</p>
Chillan		<p>Página 36 (Reclamación de ternas). No menciona ningún órgano del PJUD para resolver las reclamaciones de los concursos de Administrador. Hay que incorporarlo.</p>
Chillan		<p>En la página 60 (Designación y nombramiento). Es ambiguo en los plazos para confeccionar la terna y realizar la designación, ya que sólo menciona que una vez realizada la designación, se deberá enviar en un plazo de 3 días los antecedentes a la oficina de personal de la CAPJ. Queda abierto, en el sentido que no le fija un plazo mínimo ni máximo para efectuar la designación una vez ejecutoriada la terna. Tampoco fija un plazo para que la oficina de personal confeccione el nombramiento y lo envíe al Pdte de la Corte para su nombramiento.</p>

**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

Chillan		<p>Página 61. Prorroga o declaración de concurso desierto. ¿Por qué le otorgan la facultad a la <b>autoridad encargada del nombramiento</b> declarar desierto el concurso?. No existe claridad en este punto. Al respecto, debiese ser la autoridad facultada para confeccionar la terna. Asimismo, se menciona que sólo se podrá declarar desierto el concurso, cuando el número de candidatos es igual o inferior a 5. En el caso de los concursos de la CAPJ (Pág 81), sólo se menciona que el concurso se podrá declarar desierto “Por falta de candidatos idóneos”, sin la limitación de que el número de candidatos debe ser menor o igual a 5. Deben ser congruentes ambos tipos de concursos.</p>
---------	--	---

**Manuel Mendy Q.**  
**Administrador**  
**Corte De Apelaciones Chillan**

Jurisdicción	Nombres	Observaciones (cada observación máximo 100 palabras)
La Serena	Víctor Barrios Carolina Carmona Alex Rojas	Pág. 9. Obs.: Que los candidatos recomendados por la CAPJ en la nómina final que se envía a cada Tribunal, sean potenciales en igualdad de condiciones, pudiendo formarse la terna o quina, con cualquiera de ellos, independiente de su puntaje, el cual claramente sirve de referente en aprobación de las etapas correspondientes, pero que no sea vinculante al momento de decidir.
La Serena	Víctor Barrios Carolina Carmona Alex Rojas	Pág. 9. Obs.: En caso de utilizar la modalidad de audiencia pública, establecer un protocolo o procedimiento para su realización (ej. Publicidad para otros postulantes, público en general, etc.). Se recomienda en todo caso, mantener la discrecionalidad en cuanto a la facultad de utilizar la audiencia privada.



**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

La Serena	Víctor Barrios Carolina Carmona Alex Rojas	<p>Pág. 25.</p> <p>Obs.: Que se establezca que los llamados a concursos, deberán ser realizados por el Administrador o Secretario de Tribunal, ( Artículo 279 del COT) salvo que se trate de la postulación a concurso de Administrador, en cuyo caso, deberá ser el Juez Presidente quien proceda a realizar éste llamado.</p> <p>Que en todos los demás casos, la designación del personal sea siempre de cargo del Administrador.</p> <p>En caso de la designación del Administrador, que ésta sea efectuada por la respectiva I. Corte de Apelaciones.</p>
La Serena	Víctor Barrios Carolina Carmona Alex Rojas	<p>Obs.: En cuanto a las hojas de vida: Deberán ser proporcionadas por la CAPJ ZONAL correspondiente, a petición de los interesados del concurso</p>
La Serena	Víctor Barrios Carolina Carmona Alex Rojas	<p>Punto 14 del Perfil del cargo de Administrador:</p> <p>Obs.: Es discordante con lo establecido en el COT. Las funciones del Comité de Jueces y Juez Presidente están establecidas taxativamente, lo que sobrepasaría con este punto sus funciones o atribuciones legales. ANEXO.</p>
La Serena	Víctor Barrios Carolina Carmona Alex Rojas	<p>En cuanto a la pregunta nivel 4. Visión Estratégica. Perfil de Administrador.</p> <p>Obs.: Es cuestionable la medición de las respuestas dadas a la pregunta ¿Genera y mantiene alianzas estratégicas con jefaturas y personas claves dentro de la organización para facilitar el cumplimiento de los objetivos de su unidad laboral?. ¿Cómo lo medimos?.</p> <p>¿Genera alianzas y canales de comunicación efectivos dentro de la organización, logrando influencia en otras unidades? .De las respuestas a la pregunta de las valoraciones, no son posibles de medir.</p> <p>¿Adapta su planificación a los cambios que pueda presentar la Planificación Estratégica o Dirección de la Organización? . A qué plan se refiere?, plan anual del Tribunal u otro?.</p>

**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

		En general, de la revisión de las preguntas se percibe un alto grado de ambigüedad, por cuanto no son específicas en su contenido, siendo dificultosa su medición.
La Serena	Víctor Barrios Carolina Carmona Alex Rojas	Obs. General: Tener presente que los postulantes que ya son funcionarios judiciales, ya sea en calidad de titular o contrata, deben someterse al mismo proceso que un oponente externo, debiendo aprobar las diversas etapas del concurso (con algunas convalidaciones mínimas), siendo que ya pasaron por un proceso de reclutamiento al momento de ingresar al Poder Judicial (principalmente aquellos que ingresaron desde el 2009 a la fecha), lo que resulta inoficioso, tedioso y por sobre todo, perjudicial para la carrera funcionaria. Se sugiere evitar dilaciones en caso de postulantes internos (titular o contrata). Compartimos el criterio de igualdad, pero en este caso tales oponentes ya fueron sometidos al proceso de reclutamiento.
La Serena	Víctor Barrios Carolina Carmona Alex Rojas	Obs.: En cuanto a que los concursos sean ciegos. Tener presente que muchas veces aquellos oponentes que ocupan los primeros lugares del ranking, no son necesariamente los más idóneos para ejercer el cargo al que se encuentran postulando. Asimismo, el resultado de la batería de pruebas (Manual de Conocimientos, otros.) no reflejan los conocimientos que deben tener para el ejercicio funcional en un tribunal. Razón por la cual, la total ignorancia de los postulantes resultaría perjudicial para la elección del profesional más acorde a los lineamientos y requerimientos del tribunal al que postula. Existen casos, en los que muchas veces el seleccionado/nombrado ocupa los primeros lugares del ranking y en octubre se debe informar su no renovación por cuanto no se adecúa al trabajo del tribunal.

---

Jurisdicción	Nombres	Observaciones (cada observación máximo 100 palabras)
Santiago	Sergio Quijano	Se establece que las pruebas a rendir en los concursos respecto del Escalafón Primario serán elaboradas por la Academia Judicial; y tratándose de los demás escalafones, por la Corporación Administrativa del Poder Judicial, <b>que podrá requerir la asesoría de dicha academia o de expertos.</b> (pag. 5) <b>Resulta relevante incorporar a los expertos en materia de personal en lo que respecta a los Tribunales, y</b>

COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)

		¿quienes podrían estar mejor posicionados que los Administradores y Jefes de Unidad?. Debería aprovecharse la oportunidad de incorporarlos expresamente en tal calidad.
Ídem	<u>Sergio Quijano</u> <u>Caceres</u>	<p>En el punto undécimo de las bases generales, respecto de la vigencia de los exámenes, se establece que los resultados de los exámenes aprobados mantendrán su vigencia durante tres años, para los mismos efectos previstos en este acuerdo, siempre que refieran a una misma tipología de cargos y salvo disposición en contrario contenida en las bases respectivas. Lo anterior, sin perjuicio del derecho del postulante de solicitar en todo caso el ser evaluado.</p> <p><b>Eso se modifica en el procedimiento, estableciendo vigencia de 1 año, pero debe existir coincidencia e ir de la mano ambas disposiciones. Es muy relevante y requerido por asociados que el plazo de duración de la pruebas, efectivamente sea inferior a los 3 años que existe en las actuales bases, debiendo quedar consignada tal modificación en las bases mismas.</b></p>
		<p>En cuanto a las audiencia públicas y entrevistas: La audiencia pública para oír a los candidatos será obligatoria respecto de los seleccionados a que se refiere el artículo decimocuarto, relativos a todos los concursos a cargos titulares del Escalafón Primario, la cual podrá ser recibida por una comisión o por todo el tribunal que deba confeccionar la quina, terna o efectuar la propuesta unipersonal. La puntuación que se asigne en esta entrevista no podrá tener una incidencia superior al diez por ciento (10%). En la invitación que se curse o al fijar la audiencia respectiva, se indicarán los temas sobre los cuales se oirá a los candidatos por un término máximo de 10 minutos.</p> <p>Se podrá <b>realizar esta audiencia pública respecto de los concursos de los demás escalafones del Poder Judicial y de la Corporación Administrativa del Poder Judicial en torno a cargos titulares, como de los cargos servidos en calidad de contratados, interinos y suplentes anuales, limitados a</b> los seleccionados a que se refiere el artículo decimocuarto.</p> <p><b>La posibilidad de realizar tales audiencias en casos en que corresponda elaborar terna a un ente unipersonal, como en el caso de los administradores, no es muy lógica y dejar eso abierto es una invitación a que los jueces quieran imponer un órgano distinto o participantes en tales audiencias, que intercederían y que no procedería</b></p>

COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)

		<p>en nuestro caso.</p>
		<p>Para la Formación de quinas y ternas: En los concursos que se definan por medio de la confección de quinas, ternas, se procurará asignar un lugar en ella a quien obtuvo el máximo puntaje. <b>Ello efectivamente se contradice con las disposiciones del COT para la conformación de ternas, y les genera expectativa desmesurada a quienes obtienen el mayor puntaje. No es un aporte real al proceso.</b></p> <p>Respecto de los perfiles de cargos: “Los perfiles actualmente vigente se ven complementados con las fichas descritas en el presente documento”. Se vincula y hace extensivo a los perfiles de cargo se ven complementados con las fichas descritas en el presente documento. <b>Ello viene a modificar los perfiles al margen de la norma de revisión y modificaciones de tales. Debería incorporarse los múltiples principios y requisitos de este procedimiento a los distintos cargos del Poder Judicial???</b> La respuesta pareciera ser negativa, por lo tanto cómo se está proponiendo, no sería procedente.</p> <p>Proceso de decisión y formación de terma, contemplado en pag. 69.: En los casos que la terna deba ser elaborada por un órgano colegiado, este podrá designar una comisión para revisar los antecedentes y realizar entrevistas, debiendo entregar un informe del proceso a la instancia facultada para elaborar la terna. La Comisión de Selección deberá estar formada por dos o más miembros del órgano llamado a formar la terna, pudiendo designarse hasta dos profesionales expertos de origen interno o externo. <b>Tratándose de concursos para proveer cargos en calidad jurídica contrata asimilables al Escalafón de Empleados o Jefes de Unidad, podrá integrar la comisión el Administrador del respectivo Tribunal. Independiente de la autoridad facultada para confeccionar la terna los plazos son los mismos señalados en el párrafo anterior.</b></p> <p><b>Se plantea la figura de una comisión para elaborar la terna, donde podría estar el Administrador del respectivo Tribunal. Absolutamente improcedente vincular en la elaboración de terna, aunque sean cargos a contrata a entes distintos.</b></p>

## COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)

De acuerdo a lo establecido por la Excm. Corte Suprema en sesión de 25 de enero de 2016, que modificó el Acta N° 19-2012, se debe tener presente que al momento de hacer la propuesta y el nombramiento deberá privilegiarse al personal a contrata que se desempeñe en el Poder Judicial, y en igualdad de condiciones **deberá designarse a funcionarios que cumplan con los requisitos establecidos en la letra b. del artículo 2°**, hayan sido notificados de la no continuidad de su cargo por no ser necesarios sus servicios, por aplicación de lo establecido en la letra e. de esa misma norma.

**De ser así de vinculante la norma, no sería viable desarrollar un concurso sino más bien un encasillamiento. Debe dejarse la libertad o consignar que en esos casos se asigne a las personas directamente al cargo, pues no tiene sentido en los términos propuestos.**

Respecto de la reclamación de la terna (Pag. 70): Si la reclamación es presentada dentro del plazo establecido y es fundada, deberá ser elevada con todos sus antecedentes dentro del plazo de 48 horas por la autoridad que formó la terna al tribunal superior jerárquico para que éste se pronuncie acerca de la reclamación.

En caso que algún 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 formó dicha lista. Si la reclamación es presentada dentro del plazo establecido y es fundada**, deberá ser elevada con todos sus antecedentes dentro del plazo de 48 horas por la autoridad que formó la terna al tribunal superior jerárquico para que éste se pronuncie acerca de la reclamación.

**Se establece una ponderación o calificación a los fundamentos de la reclamación de la terna. En especial cuando intercedan las asociaciones, si se deja la calificación de que sea fundada al ente reclamado, eventualmente podría estimarse que no está fundada y no elevarla al superior, lo que no procede. Es el superior que deba resolver quien calificara si es fundada y cumple con los requisitos.**

Respecto de la prorroga o declaración de concurso desierto: La autoridad facultada para realizar el nombramiento podrá prorrogar o declarar desierto el concurso, en este último caso, por falta de postulantes idóneos. Se entenderá por falta de postulantes idóneos cuando el número de candidatos sea igual o inferior a cinco, debiendo procederse a la realización de un nuevo concurso para proveer el cargo.

**La autoridad que nombra, normalmente es el Presidente de la ICA en caso de Tribunales, ello representaría un problema pues sale de la esfera del Tribunal la posibilidad de declarar desierto un concurso. Se estima más útil que la autoridad llamada a confeccionar la terna, pueda hacer esta calificación**

**COMPILADO OBSERVACIONES DE APRAJUD SOBRE NUEVO PROTOCOLO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (16.10.2019)**

		<p>Respecto de los cargos de la CAPJ, (pag. 72), donde se establece concurso interno en primera instancia (al cual pueden postular funcionarios y jefaturas del PJUD), se plantea que en caso que en el primer llamado de concurso interno no se presenten postulantes idóneos en número suficiente, se deberá hacer un segundo llamado de carácter externo.</p> <p><b>Ello permite nuevamente la arbitrariedad por parte de CAPJ, pues normalmente estiman que los funcionarios del Poder judicial no somos idóneos, por lo que tal posibilidad debería ser excluida o limitada de manera</b></p> <p>Errores de transcripción:  <b>Corregir en la nota al pie de la pag. 5,Se “proponbe”</b>  <b>Asimismo, en la pag. 84, N° 8. Secretario “Abodado” del Presidente de la Corte Suprema</b></p>
--	--	--

Jurisdicción	Nombres	Observaciones (cada observación maximo 100 palabras)
Maule	Nelson Torres  Giuliano Candia	No va a existir más la prueba del Manual Habilitante, de no ser así creo que sería la oportunidad de plantear que las pruebas sean por tipología y para los funcionarios que continúan en la misma tipología (suben de cargo en el mismo u otro tribunal) no sea exigible el examen.