



## ACTA

### RESUELVE OBSERVACION A ETAPA N°5 ENTREVISTA DE APRECIACIÓN GLOBAL

PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO

**ABOGADO/A AUXILIAR**  
**DEL CONSULTORIO JURÍDICO DE ALTO HOSPICIO**  
**REGIÓN DE TARAPACÁ**

CÓDIGO: CI-18.2022

## **I ANTECEDENTES DEL PROCESO. –**

La CAJTA ha llamado a un proceso de selección interno para proveer el cargo de **ABOGADO/A AUXILIAR DEL CONSULTORIO JURÍDICO DE ALTO HOSPICIO.**

## **II OBSERVACION A LA ETAPA N°5 ENTREVISTA DE APRECIACIÓN GLOBAL. –**

Dentro de plazo previsto por las Bases se recibió la observación que a continuación se transcribe, correspondiendo al Comité de Selección avocarse a su conocimiento y resolución.

### **1) OBSERVACIÓN DE POSTULANTE: VICTORIA FUENZALIDA MUÑOZ.**

Srs. Comité de Evaluación:

Que, encontrándome dentro de plazo legal, en virtud de lo establecido en las bases del concurso interno para proveer el cargo de "Abogado auxiliar Consultorio Jurídico de Alto Hospicio" es que vengo en objetar el resultado de la Etapa 5: "Entrevista de apreciación Global" en virtud de los antecedentes que a continuación expongo:

I.- Son hechos incontrovertidos que la presente candidata al concurso de Abogado Auxiliar del Consultorio Jurídico de Alto Hospicio ha llegado a la etapa del concurso denominada "Entrevista Global" con los siguientes resultados en cada etapa. Etapa 1: "Evaluación formal de los Antecedentes" resultado APROBADO; Etapa 2: "Evaluación curricular" resultado 18 puntos; Etapa 3 "Evaluación técnica: Resultado logrado con 79% con 15 puntos; Etapa 4: "Evaluación psicolaboral" resultado "Se ajusta al perfil del empleo" con 20 puntos de aprobación; y finalmente, la Etapa 5: "Entrevista de apreciación global" resultado "adecuado con observaciones" aprueba la etapa con 15 puntos.

II.- Que, sobre el asentamiento del hecho anterior queda determinar entonces dos cosas, la validez del examen técnico de la comisión y en segundo lugar la validez y la veracidad de las aseveraciones de la referida comisión en el voto de mayoría.

a) Sobre el primer punto se ha tenido que el proceso de selección en su totalidad, precisamente, hasta la entrevista global es un proceso de carácter técnico y objetivo que busca específicamente lo que esta concursante y oponente al concurso estima vulnerado, esto es, el debido proceso, la igualdad ante la ley y también el racional y justo procedimiento en la esfera de la racionalidad de la decisión que como órgano resolutor en la esfera de las decisiones de carácter administrativas del Estado como lo es la Corporación de Asistencia Judicial debe siempre adscribir.

b) En efecto, como es sabido, las etapas anteriores a la Entrevista de apreciación Global tienen por objeto evitar todo tipo de arbitrariedad en la decisión final de la resolución, la que determina no obstante sugerir la no elección de esta concursante y la declaración de "desierto" de este proceso pero sobre la base de elucubraciones carentes de una decisión racional sobre elementos o facultades decisoras que cualquier órgano del Estado debe respetar, este procedimiento objetivo, es racional en consecuencia, cuando está avalado por instrumentos de medición de ese carácter a los que esta postulante adscribió y respondió no solo satisfactoriamente sino óptimamente.

c) De aquellos elementos de medición objetivo, - interesa hacer hincapié en ello- se encuentra la entrevista y pruebas "psico laborales que miden técnicamente mis aptitudes y actitudes psicológicas frente al cargo que se postula, cuyo resultado fue, otra vez lo decimos, óptimo.

c) Sobre la base de aquello, no nos queda más que preguntarnos en consecuencia que valor tiene entonces desde el punto de vista de la racionalidad las aseveraciones hechas por el voto de

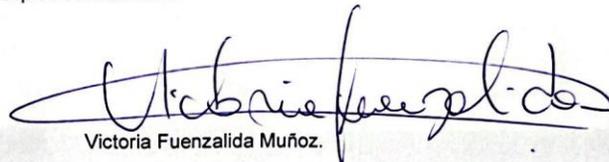
mayoría de la comisión, pues no hay otra respuesta, pertenecen al universo de las meras opiniones arbitrarias. Son meras opiniones arbitrarias porque: a) carecen de fundamentos técnicos; y b) porque controvierten por sus solos dichos pruebas de carácter técnico; en consecuencia los "fundamentos" son opiniones de nula racionalidad cuando no solo no se basan en hechos objetivos, que, en este caso, son los test proyectivos y psicométricos relativos a la personalidad y características psico laborales de esta candidata, sino que, más grave aún sin fundamento técnico alguno que las controvierta, quedando en esa línea argumentativa carentes de sentido técnico y objetivo aquellas que lo hagan contrastar con cualquier otro elemento objetivo, medible y contrastable.

Lo anterior, se agrava cuando se supone un posible actuar de esta postulante que afectaría el clima laboral de alguna unidad, en específico entiende la del Consultorio de Alto Hospicio, " en el futuro" sobre la base de suposiciones personales, futuras e insisto carentes de alguna evidencia técnica y formal que así lo respalde, más cuando precisamente esta postulante ha estado prestando servicios para esta Corporación desde el año 2018 en distintas unidades, y en ninguna de ellas se ha informado por alguna de las jefaturas que han estado a cargo de la suscrita, acciones que hagan presumir o verificar un comportamiento hostil con los equipos de trabajo en los que he participado. En la actualidad, desde agosto del año 2020 me encuentro a cargo de una unidad que se ejecuta, físicamente, en dependencias de la Dirección Regional de esta Corporación, donde además funcionan otras unidades, no existiendo durante el ejercicio de estas funciones algún reclamo por parte de otros funcionarios, ni de mis jefaturas inmediatas que den cuenta de un actuar hostil en relación a mis compañeros de trabajo, ni menos en el desempeño de mis funciones propias de abogado, es más, la conducta de la suscrita siempre y en todo momento ha sido del más alto nivel de compañerismo respecto de otros colegas, estando siempre dispuesta para apoyar otras unidades en la medida de que sea necesario. A mayor abundamiento, hace tres años a la fecha, vengo supliendo y cubriendo distintas otras unidades que en nada por el actuar laboral de esta profesional se han visto afectadas por esta candidata lo cual se corrobora con el voto favorable de quien es y ha sido en los últimos tres años mi jefe Directo de la Unidad en la cual me desempeño.

III.- Que, en conclusión, se tiene entonces que esta candidata habiendo obtenido el máximo puntaje permitido en las etapas objetivas de este concurso, se tiene que luego los "fundamentos" o mejor dicho la falta de elementos racionales dados por el voto de mayoría para no seleccionar satisfactoriamente mi candidatura afecta el debido proceso, la igualdad ante la ley y también el racional y justo procedimiento en la esfera de la racionalidad de la decisión como órgano resolutor en la esfera de las decisiones de carácter administrativas del Estado como lo es la Corporación de Asistencia Judicial, ello considerando, reitero, que los argumentos vertidos son meras especulaciones que en nada se ajustan a la realidad de mi desempeño como funcionaria de esta institución, vulnerándose así incluso la posibilidad de que mi desempeño sea corroborado por la etapa de evaluación temporal que existe en cada contrato.

Así las cosas, por los argumentos latamente expuestos es que vengo en, objetar la resolución emanada de la comisión evaluadora en la etapa de "Entrevista de apreciación Global" solicitando desde ya, se acoja la presente observación y se realicen las enmiendas administrativas necesarias, y en definitiva no declarar "desierto" el presente concurso.

Sin otro particular, se despide atentamente

  
Victoria Fuenzalida Muñoz.

15.764.655-9

## PRONUNCIAMIENTO DEL COMITÉ DE SELECCIÓN:

1° Que, en atención a lo expresado por la candidata en su libelo, el Comité estima que el actuar no ha sido arbitrario, discriminatorio ni injustificado y que solo se ha obrado en cumplimiento de lo establecido en las bases y demás normativa aplicable a los procesos de contratación de la CAJTA, por lo que tampoco se ha vulnerado el debido proceso.

2° Que se debe tener presente que la vinculación de los funcionarios con la CAJTA se regula por las normas aplicables al sector privado y en este sentido en los concursos que se realizan no existen derechos adquiridos en cuanto al cargo mismo, reservándose expresamente la institución el derecho a declarar desierto el concurso en cualquier estado del proceso como también es una facultad del Comité proponerlo si concurren los supuestos para ello, situación que es conocida por todos los postulantes pues se encuentra expresado en las bases;

3° Que además de lo anterior, se debe tener presente que el proceso en cuestión corresponde a la modalidad interna, es decir, se dirige a personas que tiene el carácter de funcionarios por lo cual se ha de dar estricto cumplimiento a la regla de que en ninguna de las fases se debe otorgar alguna ventaja o trato especial diferente al que en otros procesos se prodiga a los candidatos externos, por lo mismo, en todos los casos el derecho sobre el cargo solo surge cuando ha operado el nombramiento respectivo;

4° Que así las cosas, de acuerdo a las bases, la Etapa de Entrevista de Apreciación Global, consiste en la entrevista personal efectuada por el Comité de Selección a los postulantes que hayan superado exitosamente las etapas anteriores, cuyo objetivo es poder determinar **si el postulante cumple o no con las exigencias para ejercer adecuadamente el empleo conforme a los resultados de las etapas previas**, configurando una evaluación general, que por lo mismo constituye un examen de todos los aspectos del concurso;

5° Que por lo mismo las bases otorgan facultades correctivas al Comité que pueden ser ejercidas en todas las instancias para rectificar errores de procedimiento y velar por el correcto desarrollo de la totalidad de proceso;

6° Que en ese sentido la comisión no ha puesto en duda los resultados de las etapas anteriores, las que por su carácter objetivo han permitido que la candidata llegue a la última instancia, pero es necesario dejar sentado que es una facultad y deber del Comité el revisar las piezas del proceso, con el objeto de formar su convicción y conformar el listado de candidatos que se propondrán para nombramiento, máxime si es esta la oportunidad en que puede observarse el conjunto de las pruebas y test realizados y además, se trataba de una única postulante sin posibilidad de contrastar la entrevista, lo que desde ya implica un desafío para la adecuada finalización del proceso;

7° Que por lo anterior en el estudio del expediente, el Comité pudo examinar con detención el informe psico laboral, pudiendo constatar inconsistencias que para el voto de mayoría requerían un examen más exhaustivo pues el informe de entrevista firmado por uno de los profesionales recomienda positivamente a la candidata pero por otro lado, al mismo documento se adjunta una serie de test que, realizados en forma posterior al informe de entrevista y por otro profesional, siempre en relación a las diferentes competencias que se plantean en las bases, contiene efectivamente una recomendación diversa y contradictoria con la primera;

8° Que si bien es lícito entender, como lo hizo el voto de minoría, que en la situación ya señalada había que estarse al resultado de la entrevista, también es legítima la opinión de la mayoría del comité que entendió que por la conformación del informe y la magnitud de la contradicción, debía profundizarse en sus diferentes partes para efectos de la apreciación global y por ello, se procedió a su lectura durante la deliberación inmediata a la entrevista, específicamente en el test Cleaver, en cuanto a la medición de los **factores de relevancia** para el perfil del cargo (empatía, influencia, motivación entre otros) y de su sola lectura se pudo comprobar que el examen fue tomado en diversas etapas y por diversos profesionales, uno de ellos, quien toma la entrevista, recomienda sin observaciones, pero otro, que levanta los test, obtiene resultados contrarios, recomendando incluso no contratar y llevó a que en su oportunidad, la opinión en mayoría decidiera observar a la candidata.

9.- Que lo observado en la lectura y la revisión de los antecedentes, test y recomendaciones no es una innovación del Comité sino que corresponde al texto mismo del informe y que, en definitiva, a juicio del Comité, no hizo conveniente optar por la candidata. La comisión aclara que las observaciones a

la candidata no han sido realizadas al azar ni de manera arbitraria sino en base al propio informe realizado por los profesionales psico laborales de la empresa contratada y que fuera incorporado al proceso de selección en su oportunidad.

10° Que de este hecho se dejó constancia en la minuta de la entrevista la que no consigna opinión personal alguna en la materia sino un resumen de los test elaborados y a los cuales se les dio lectura, estimando el Comité que el resultado y análisis consignado en el informe de entrevista psico laboral no impide a la comisión apreciar, valorar y contrastarla con los test acompañados al mismo y, además, con las competencias específicas del perfil del cargo que se intenta proveer, por cuanto se realiza una observación y evaluación global de las etapas anteriores, conforme lo prescriben las bases y de no ser así, no se comprende la razón por la que la empresa acompaña los resultados de los test.

11° Que sin duda todo proceso de obtención de personal es un ejercicio de prospección y ello se ve reforzado al estudiar la conformación de los comités en los diversos procesos que realiza la CAJTA, en los que se incluyen funcionarios de igual o superior cualificación y grado que el cargo a seleccionar, incluyendo siempre a la jefatura de unidad involucrada, quien estará a cargo de formar y liderar el equipo en que eventualmente se debiera integrar la candidata, lo que legitima aún más el ejercicio de contraste ya mencionado y por ello en ningún caso la observación realizada es una mera opinión sobre un comportamiento futuro improbable sino, como lo dice la minuta de la etapa, se presenta una duda fundada de la conveniencia de integrar a la candidata a un equipo que aún está en proceso de solución de problemáticas históricas, con antecedentes de ser sus funcionarios víctimas de maltrato laboral, haciendo presente que la unidad involucrada lleva adelante un largo proceso aun inconcluso para completar su equipo profesional y que ha debido enfrentar incluso causas de tutela laboral, por lo que la proyección que realiza el profesional en el test señalado, permite razonablemente prever un aumento de la conflictividad en la unidad, por lo que es del todo lógico que se prefiera tener más opciones de contraste a través de un concurso público, máxime si es una única candidata la que accede a la etapa;

13° Que la comisión tiene presente que la funcionaria ha prestado servicio como reemplazo en distintas unidades, dentro de las cuales está el Consultorio Jurídico de Alto Hospicio, pero ello no es producto de procesos concursales sino de procesos abreviados y su desempeño, como funcionario transitorio, no ha sido evaluado formalmente, pero formando parte del ítem de experiencia específica, el desempeño histórico ya fue considerado al evaluar curricularmente a la candidata.

14° El Comité de Selección conforme las bases se reserva el derecho de no recomendar a aquellos/as postulantes con calificación "Adecuado con Observaciones" en atención a la importancia de las mismas, lo cual quedó consignado en la pauta de apreciación global respectiva todo lo cual se ha cumplido a cabalidad por los miembros de la comisión y por lo mismo, lo resuelto se ha basado en los instrumentos disponibles en el proceso y el análisis respecto a la evaluación de la candidata está alejado de sesgos discriminatorios y/o arbitrarios, por cuanto las mismas bases facultan y autorizan a la comisión a optar por dicha decisión y las observaciones vertidas en la minuta se refieren a lo expresado en los resultados y recomendaciones de los test que se tuvieron a la vista.

15° Que se debe considerar que no obstante el carácter objetivo de las evaluaciones no es menos cierto que las jefaturas de unidad tiene el deber de velar por la estabilidad emocional del equipo y por el mejoramiento del clima laboral al interior de la unidad en todas las instancias y principalmente al momento de conformar un equipo y de acuerdo a la normativa establecida en las bases, en el marco de sus atribuciones se encuentra el evaluar factores y habilidades blandas que son de vital importancia para el equipo que dirige conforme a las cualidades y características de su equipo de trabajo, por lo que las inconsistencias que llamaron la atención en el informe psico laboral implican un llamado de atención que constituye una verdadera observación a la candidata, la que se realizó en uso de las facultades de las bases, no fueron arbitrarias ni injustificadas y en todo caso, se ha respetado en todo tiempo el debido proceso, habiéndose consignado incluso un voto disidente en su oportunidad.

#### **POR TANTO:**

En virtud de los argumentos ya señalados se resuelve: Se rechaza la observación.

III COMITÉ DE SELECCIÓN. -

NOMBRE	CARGO	FIRMA	FECHA
<p>Marcos Gomez Matus</p>	<p>Director Regional CAJTA Tarapacá</p>	 <p>MARCOS RODOLFO GOMEZ MATUS Director Regional Corporación de Asistencia Judicial de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta</p>	<p>17-07-2023</p>
<p>Rosa Chipoco Aguilera</p>	<p>Abogada Jefe Consultorio Jurídico de Alto Hospicio</p>	 <p>CONSULTORIO JURÍDICO ALTO HOSPICIO CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL TARAPACA Y ANTOFAGASTA</p>	<p>17-07-2023</p>
<p>Flora Courtin Jara</p>	<p>Abogada Jefe Consultorio Jurídico de Pozo Almonte</p>	 <p>CONSULTORIO JURÍDICO POZO ALMONTE CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL TARAPACA Y ANTOFAGASTA</p>	<p>17-07-2023</p>