



ACTA

RESUELVE OBSERVACIÓN

ETAPA: EVALUACIÓN PSICOLABORAL

CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL

DE LAS REGIONES DE TARAPACÁ Y ANTOFAGASTA

PROCESO DE SELECCIÓN

DE COORDINADOR (A) DEL CENTRO DE ATENCION INTEGRAL DE

VICTIMAS DE DELITOS VIOLENTOS DE TARAPACA

CONCURSO INTERNO

ANTECEDENTES DEL PROCESO. –

La Corporación de Asistencia Judicial de las Regiones de Tarapacá y Antofagasta llamó a concurso interno para proveer el cargo de **COORDINADOR(A) DEL CENTRO DE ATENCION INTEGRAL DE VICTIMAS DE DELITOS VIOLENTOS DE IQUIQUE**, conforme a las bases que fueron aprobadas por la resolución exenta N° 1868/2019, designándose al Comité de Selección.

Corresponde al Comité de Selección en este acto avocarse al estudio de la 4° Etapa: **ETAPA DE EVALUACION PSICOLABORAL**.

ETAPA DE EVALUACIÓN PSICOLABORAL. -

Vistos:

1.- Que con fecha 19 de febrero de 2020 doña Magaly Muñoz Perea presenta reclamación en tiempo y forma respecto de lo resuelto en la Etapa IV sobre evaluación psico-laboral, solicitando la anulación de la etapa por encontrarse viciada la misma y que se someta a los candidatos a la evaluación de otro profesional serio, responsable, objetivo y técnicamente calificado;

2.- Que como fundamento de su solicitud, alega que el informe claramente presenta un análisis negativo de personalidad, considera que el tiempo de duración de su entrevista, que estima en quince minutos, es un tiempo insuficiente para llegar a las conclusiones lapidarias que se señalan en el informe final;

3.- Señala que una vez notificada del resultado, concurrió al médico psiquiatra Dr. Carlos Cáceres González, de quien relata su trayectoria y prolegómenos, quien la evaluó desde el punto de vista de su salud mental por más de dos horas determinando que la candidata tiene un nivel intelectual normal alto, adecuada capacidad de trabajo en equipo, con respuestas atingentes y óptimas ante nuevas situaciones de vida y laborales. Señala que el mismo profesional interpreta el informe psico laboral cuestionado y le indica que la profesional de INTALENT con sus conclusiones insinúa que la candidata tendría un coeficiente intelectual que equivale a un retraso mental, lo que no es propio de la experticia profesional de una psicóloga y que ello sólo puede ser concluido por un psiquiatra;

4.- Refiere además que el mismo día concurrió a una psicóloga experta en selección de personal, doña Vjera Marinkovic Tassara, quien procedió a evaluarla aplicando los mismos test a los que fue sometida en la etapa de evaluación del concurso en proceso, lo que demoró tres horas, concluyendo que se encuentra apta para ocupar el cargo concursado;

5.- Indica que se pueden observar profundas diferencias entre el actuar y comportamiento de los profesionales que señalara, en relación al comportamiento de la psicóloga a cargo del proceso. La reclamante prosigue aludiendo a su propia trayectoria académica y profesional, indicando que la psicóloga a cargo del proceso estuvo predispuesta a eliminarla en forma deliberada y arbitraria del proceso, con el fin de dejar a una persona determinada;

6.- Indica que como vicio grave el que el análisis psico laboral se funde sólo en cinco de los doce ítems que señala en esta parte las bases, lo que sumado al tiempo de duración de la entrevista, esto es, quince minutos; el que no se remitiesen los antecedentes o test en el informe respectivo y los resultados de los test tomados con posterioridad por otros profesionales, los que acompaña, justifican sus dichos sobre *“irregularidades, inconsistencias, conclusiones que faltan a la verdad, incoherentes, irracionales, insensatas, ilógicas, descabelladas, falta de seriedad y profesionalismo, mala praxis por parte de la evaluadora, que ha tenido solamente la mala fe de perjudicarme en esta postulación, empañando mi imagen personal y profesional, la cual ha sido intachable durante toda la vida, me han perjudicado moralmente sintiéndome rebajada, humillada, ultrajada en mi dignidad personal y profesional y de manera irreparable, ya que el resultado del concurso ha sido publicado a la sociedad y con ello ha vulnerado mis derechos arruinando mi imagen con tales aseveraciones sin respaldo y producto de su mala práctica profesional”* (Sic);

7.- Que conforme a lo que se resolvió por este Comité en acta publicada el día 20 de febrero recién pasado, en virtud del derecho a la privacidad de las personas en general, y de los trabajadores en particular, la Comisión, y por tanto el empleador, recibe las conclusiones finales

de las evaluaciones psico-laborales sin que sea legítimo que se tenga acceso a los exámenes practicados y los resultados específicos de los mismos, los que en todo caso solo deben ser evaluados y calificados por profesionales competentes del área de la ciencia o arte de que se trate, en este caso la psicología;

8.- Que como se resolvió también en esa oportunidad, para la validez del proceso, el mismo debe estructurarse en normas previas, claras y objetivas que aseguren a los candidatos igualdad de condiciones en todas las etapas del proceso y que para lograr dicho objetivo en esta etapa la CAJTA, siguiendo las directrices y recomendaciones del Servicio Civil, contrata servicios externos por medio del sistema de adquisiciones públicas, cuyos registros aseguran un mínimo de idoneidad y responsabilidad por parte de los prestadores, los que para poder ser proveedores del Estado deben acreditar un mínimo de condiciones;

9.- Que del tenor de la reclamación y de los antecedentes que se aportan por la candidata se desprende que lo que se cuestiona es la idoneidad y proceder de la profesional psicóloga que realizó el procedimiento, tanto desde la praxis como en sus conclusiones, profesional perteneciente a una empresa externa contratada cumpliendo con los requisitos del sistema de mercado público, por lo que se trata de un cuestionamiento de la calidad del servicio recibido en virtud de dicha contratación, por lo que se le solicitó informe a la misma empresa sobre el currículum y demás antecedentes de la psicóloga a cargo del proceso, la forma de validación de resultados si la hubiere, el orden y los tiempos de entrevista de cada candidato, si se evaluaron todas las competencias que contemplan las bases, o bien, si sólo se evaluaron las cinco informadas, en este último caso, la razón de dicha decisión; si se evaluaron las mismas competencias para todos los candidatos y finalmente, si se aplicaron los mismos test a todos ellos, informe que fue recibido el día 26 de febrero de 2020.

10.- Que con fecha 26 de febrero de 2020 se recibió comunicación de la empresa INTALENT que contiene los antecedentes de la entrevista cuestionada, así como la respuesta a las consultas realizadas por oficio del número 140/2020 de la Unida de RR HH de la CAJTA, informe que por contener antecedentes propios de la intimidad de la candidata no es posible publicar, pero que se ponen a su disposición como se expresará.

11.- Que respecto del cuestionamiento que se hace en cuanto a la duración de la evaluación, necesario es señalar que estas pruebas no tienen establecido un tiempo determinado sino un rango de duración relacionado con la realización efectiva de los test, pruebas, preguntas y respuestas de estilo, situación que es variable. Lo que se establece con precisión, una hora, es el agendamiento que se realiza por parte de la CAJTA en coordinación con la empresa contratada desde que, tratándose de un concurso interno, se requiere proveer permisos laborales que faciliten la realización de la etapa en condiciones igualitarias pero que a la vez, permitan la continuidad del servicio en las distintas unidades, así como la debida información de las respectivas jefaturas y de los usuarios del servicio, por lo que, sin perjuicio de la legítima percepción que indica la recurrente, la misma no constituye un elemento que por sí solo pueda afectar la validez de la etapa. En este sentido, la recurrente no señala en su libelo ningún antecedente ni referencia alguna que permitan establecer o presumir que la profesional a cargo de las entrevistas haya realizado diferencias sustanciales entre los candidatos en este aspecto, vulnerando los principios de objetividad e igualdad que rige estos procesos;

12.- Que la recurrente estima en segundo término que el informe revela una apreciación negativa de su personalidad lo que no es efectivo pues una conclusión de esa naturaleza no está expresada en el informe final emitido por la profesional psicóloga ni tampoco está sugerido en ninguna forma en el mismo, para lo cual basta la simple lectura. Lo que se señala en el reclamo no se condice con la naturaleza de la etapa, que de acuerdo a las bases consiste en una entrevista de evaluación objetiva de la aptitud específica para el cargo, en la que se aplican instrumentos de evaluación psico-laboral, más no hay ni debe haber aplicación de test de personalidad no relacionados con las competencias a analizar, lo que en ningún caso puede dar a conocer una apreciación de la personalidad de un candidato, sea negativa o positiva.

13.- Manifiesta la recurrente que decidió concurrir a un profesional psiquiatra, lo que no tiene ninguna relevancia para lo debatido, desde que la psiquiatría y la psicología son dos ciencias que responden a principios y naturalezas diferentes, la primera se preocupa de la salud desde el punto de vista de medicina y la biología en relación a la enfermedad mental; en

cambio la psicología se encuentra en el ámbito de las ciencias sociales y del estudio del comportamiento humano. Así lo señala el mismo profesional Dr. Carlos Cáceres en el informe elaborado a petición de la reclamante y acompañado a su reclamo, quien cierra su informe expresado que en definitiva, "desde el punto de vista de la salud mental" la candidata no presenta "patologías ni contraindicaciones" para el cargo, conclusión que carece de toda relevancia desde que el informe de la empresa contratada para las evaluaciones no menciona en parte alguna la existencia de alguna patología y no podía ser de otro modo pues la sanidad mental, coeficiente intelectual y capacidades biológicas de la candidata no eran el objeto de la etapa y la candidata no fue sometida a prueba alguna en tales materias, sino que se sometió a una evaluación de sus aptitudes para un cargo específico por medio de una entrevista apoyada por instrumentos, habitualmente utilizados para dicho fin según los consensos de los profesionales de la psicología, y en ningún caso son idóneos para realizar diagnósticos médicos, los que por lo demás no se contemplan en las bases, por lo que mal puede haber contradicción entre la opinión de Dr. Cáceres y el informe psico-laboral, pues ambos se pronuncian sobre situaciones distintas y desde las perspectiva de dos ciencias diferentes, descartando la relación de subordinación entre ambas que erradamente se les atribuye por los legos en tales materias.

14.- La candidata alega que el mismo psiquiatra ya mencionado habría interpretado el informe psico-laboral y le habría manifestado que algunas de las conclusiones contenidas en él, implicaría un pronunciamiento sobre la calidad o nivel de desarrollo intelectual de la candidata. En este punto valga lo ya señalado en el número anterior a lo cual debe agregarse que los informes psico-laborales no están dirigidos a médicos o psiquiatras, sino a el empleador y sólo a los efectos establecido en las bases del concurso. De la lectura del informe emitido por la psicóloga a cargo del proceso, no hay referencia alguna a patología mental y el Dr. Cáceres tampoco menciona dicha circunstancia o conclusión en su informe ya referido, por lo que lo señalado al respecto por la recurrente aparece en este punto del todo infundado. En cualquier caso, no se puede obviar que la apreciación del psiquiatra se realiza en circunstancias que la candidata desea demostrar su valer profesional, se le mide con instrumentos cuyo objeto no es la evaluación psico-laboral y que en virtud de los cuales se determina la existencia de capacidades o competencias que el informe psico-laboral no niega de ninguna forma, sino que éste último instrumento las cualifica de acuerdo a las bases en relación específica al cargo, de acuerdo a lo observado por la profesional psicóloga, resultados que en ningún caso son contradictorios, desde que esta última evaluación es dinámica y predictiva sobre capacidades que efectivamente existen en la candidata. Un concurso por un cargo o empleo es un acto legítimo de competición y todas sus etapas están estructuradas en ese sentido, por lo tanto la evaluación psico-laboral tiene por objeto determinar al candidato más apto entre pares, es decir, personas que debieran poseer las mismas o similares cualidades o competencias, según el desempeño demostrado en la misma entrevista, sin pronunciarse sobre la calidad de persona, existencia o no de enfermedades y menos aún, si las competencias existen o no, pues para evaluarlas es necesario que existan y lo que determina el resultado es el desempeño en la entrevista específica.

15.- El reclamo se funda además en la existencia de una serie de test psicológicos, los mismos a los que fue sometida la candidata en la evaluación psico-laboral, realizados en esta oportunidad por la psicóloga Vjera Marinkovic Tassar, los cuales se realizan una vez conocidos los resultados de la etapa, fuera del contexto del concurso, sin que esta profesional haya entrevistado a los demás candidatos, elaborando una conclusión de orden individual que no es comparable con la recomendación realizada por la empresa, la cual necesariamente debe realizar un análisis de conjunto para poder cumplir con el objetivo de la etapa y ante esta diferencia, las apreciaciones profesionales pueden variar sin que ello sea ilegítimo o vicioso sino que responde a la naturaleza misma de la evaluación psicológica. En este sentido, el Comité no puede interpretar los instrumentos exhibidos, pero el informe de la empresa de selección contratada no da cuenta de la "reprobación" de las pruebas psicológicas, pues estos son solo elementos de apoyo a la entrevista. Se reitera lo expresado en el número anterior en cuanto a que un concurso es un acto legítimo de competición y la evaluación que se presenta como supuesta contramuestra no puede ser apreciada en cuanto corrección o rectificación de otra, máxime, si se considera que, como en toda ciencia o arte, entre los profesionales que la ejercen existen diferencias metodológicas de evaluación y registro. Es importante destacar que la profesional puesta a disposición por la empresa presenta antecedentes que dan cuenta de sus habilidades y especialización, que no se trata de una situación de salud mental, por lo que mal podría exigirse

una especialista en esa área debidamente inscrita en los registros respectivos, bastando que la profesional psicóloga tenga especialización acreditable en materia de evaluación laboral. Por último, la primera evaluación se realiza dentro de los resguardos del proceso del concurso, con una empresa externa que certifica cumplir con los estándares para ser proveedora del Estado, todo lo cual no ocurre con la contramuestra.

16.- La reclamante señala que se ha evaluado un porcentaje menor de las competencias mencionadas en las bases. Al respecto, la empresa contratada informa que se evaluaron todas las competencias pero que se informan solo las cinco que son específicas del cargo, al tenor de lo establecido en las bases, y que por su amplitud, incluyen a las demás, lo que el Comité estima que es efectivo desde que al examinar la enumeración de competencias, se pudo establecer que las cinco informadas son específicas del presente concurso y dicen relación directa con el ejercicio de la jefatura, por lo que no se aprecia vicio de nulidad en dicha decisión técnica del evaluador que, por lo demás, es concordante con el texto de las bases, que exige una evaluación específica para el cargo, lo que se aplicó a todos los candidatos, por lo que no se atisba como pudo influir en el resultado final, desde que no se trata de un promedio matemático, sino de una apreciación global de desempeño en la entrevista.

17.- Finalmente, es necesario señalar que los informes psico-laborales habitualmente no contienen los resultados de los test por cuanto se trata de una entrevista apoyada en tales pruebas y no una remisión de resultados objetivos, los que el comité no podría interpretar y los incluyen información privada de los candidatos, vedada incluso para el empleador. La prueba consiste precisamente en la apreciación global de la entrevista por parte de un profesional especialista y en este sentido, se ha acompañado por la empresa los antecedentes de la psicóloga cuestionada, acreditando su especialidad en la materia, lo que unido al sistema de compras públicas y la permanencia de la empresa en dichos registros, permite descartar la existencia de los vicios con la envergadura que indica la reclamante, quien no refiere las motivaciones del supuesto mal actuar de la profesional de INTALENT, la observación no refiere un contexto del mismo, tampoco si conoce o no a la profesional en otro contexto, con anterioridad o si la profesional conocía a los otros candidatos, las circunstancias concomitantes de tales relaciones, si a juicio de la reclamante, la psicóloga debió inhabilitarse por amistad, lazos familiares, enemistad u otras situaciones que de existir y comprobarse debidamente podrían efectivamente viciar un proceso. Sin esos antecedentes, la observación aparece como una percepción personal de la candidata quien evidentemente estima el resultado como negativo solo porque le fue adverso. Insinúa la candidata sospechas gravísimas señalando que se le eliminó para dejar a otra candidata en forma ilícita, pero no nombra a dicha candidata ni revela los antecedentes que tiene para justificar su aserto el cual, por su gravedad, debió estar fundado en antecedentes igualmente serios y certeros, los que no se aprecian en el libelo ni en los antecedentes acompañados.

18.- Por todo lo dicho, el Comité no ha observado la existencia de vicios y se descarta la existencia de irregularidades, inconsistencias, conclusiones que faltan a la verdad, incoherentes, irracionales, insensatas, ilógicas, descabelladas, falta de seriedad y profesionalismo, mala praxis por parte de la evaluadora.

Tampoco se observa que la evaluación pueda haber afectado el desempeño profesional futuro de la candidata o su honra o cualquier otro derecho desde que sólo se ha publicado el resultado final de acuerdo a las bases, sin que se haga referencia alguna a resultados de exámenes o test.

En este sentido, un concurso establece diversas etapas de eliminación y ello no impide a los candidatos excluidos concursar a otros cargos o al mismo cargo en otras circunstancias, proseguir con su desarrollo profesional fuera y dentro de la institución.

19.- Que el Comité, entendiendo el eventual enojo de la candidata excluida y cualquiera que sea resultado definitivo de la reclamación, realiza una prevención y declara que no comparte ni se hace parte de las expresiones vertidas en el reclamo respecto de la profesional psicóloga perteneciente a INTALENT, las que son de exclusiva responsabilidad de la candidata que las ha proferido.

20.- Por todo lo expresado y las reglas pertinentes consignadas en las bases del concurso publicadas en su oportunidad;

El Comité de Selección Resuelve:

1° Que se rechaza en todas sus partes la observación deducida por doña Magaly Muñoz Perea y se declara que se confirman los resultados en el Acta publicada con fecha 17 de febrero de 2020.

2° Notifíquese a la reclamante por correo electrónico institucional por la secretaria del concurso.

3° Publíquese a la primera oportunidad en el portal institucional.

4° Póngase a disposición de la candidata los antecedentes remitidos por la empresa INTALENT en su oportunidad, debiendo solicitarlos, si lo estima, a la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos de la CAJTA.

5° Al escrito de fecha 26 de febrero de 2020 presentado por al reclamante, a todo, téngase presente.

COMITÉ DE SELECCIÓN. -

NOMBRE	CARGO	FIRMA	FECHA
Marcos Matus Gómez	Director Regional "CAJ" de Dirección Regional de Tarapacá		27.02.2020
Andrea Duarte Aillon	Abogada Coordinadora (S) Mi Abogado Tarapacá	No firma por encontrarse gozando de feriado legal.	27.02.2020
Rodrigo Garcés Fuentes	Director Regional de Arica y Parinacota		27.02.2020