

cual participé, realizada el día viernes 22 de marzo del año en curso, que solicito se reevalúe, por las consideraciones que paso a exponer:

Se evidencia una entrevista que en su duración fue bastante breve, lo cual implicó que fuera citada a las 14:40, pudiendo hacer ingreso efectivo a las 15:00 Hrs., y no durará más allá de 15 minutos como máximo, lo cual no implico poder desarrollar una entrevista de calidad y en donde se pudiera dar a conocer esta postulante en cuanto a su formación, competencia y habilidades.

Durante la misma se pudo apreciar que la entrevista estuvo compuesta por dos personas de la comisión del Comité de Selección del proceso en donde la profesional psicóloga dirigía la entrevista mayormente y la otra persona abogada, se dedicó a escribir en el computador durante todo el proceso no fijando la vista y atención en la entrevista y solo su participación se limitó al saludo inicial y a preguntas acotadas al final de la misma.

Respecto al contenido de la entrevista, se pudo evidenciar que las preguntas iban dirigidas a la motivación, aporte y el trabajo con abogados, disponibilidad y despliegue territorial, pudiendo responder en este sentido. Siendo preguntas puntuales que permitieron a esta postulante poder responder en función de aquello, basándose la suscrita en los conocimientos técnicos y jurídicos que conozco por mi formación, más no se orientó de manera intencionada al trabajo que la suscrita viene desarrollando a lo largo de la experiencia laboral que se relaciona con el área de protección y de la línea de infante juvenil vulnerada que viene desarrollando la suscrita a lo largo de estos años.

Por lo antes señalado, considero que no se ajustaron los procedimientos de la misma, tanto en su forma como en el fondo para llevar a cabo una selección rigurosa.

En espera de contar con una respuesta a esta solicitud que permita reevaluar esta etapa y me permita mostrar mis aptitudes, conocimientos y habilidades.

Se despide cordialmente.

El Comité de Selección para resolver respecto de la impugnación presentada por la postulante doña GIOVANNA TAUCANEA ZUÑIGA, tendrá presente lo siguiente:

1.- Que, según las bases del concurso en estudio, el Comité de Selección tiene la misión primordial de conducir el proceso de selección por las diferentes etapas de evaluación, hasta proponer al postulante idóneo para proveer el cargo.

2.- Con respecto a la etapa V, del proceso, como su nombre lo indica tiene por finalidad que los integrantes del Comité de Selección puedan efectuar una "Apreciación Global" del postulante, toda vez que, otras situaciones particulares son evaluadas y ponderadas en las etapas previas, como son la evaluación curricular, la evaluación técnica y la evaluación psicolaboral, antecedentes todos que se encontraban en poder de cada integrante del Comité al tiempo de desarrollarse la etapa que se revisa y, por tanto, se tenía pleno conocimiento de su contenido y resultados. Así, entonces, la extensión de la entrevista está enfocada a permitir en el Comité formar una apreciación general respecto de cada candidato, no siendo necesaria la exposición por tiempos excesivos, sino que uno proporcional al rescate de información necesaria para formar el convencimiento de sus integrantes, haciendo presente que el promedio de duración de cada entrevista se extendió entre 15 y 20 minutos por cada postulante.

3.- Que, sobre la base de lo señalado precedentemente, el Comité de Selección considera que entrar nuevamente a ponderar en específico aquellos antecedentes que ya fueron objeto de una evaluación anterior y que recibieron el puntaje correspondiente que permitió a la postulante arribar a la etapa actual, constituiría una reiteración respecto de tópicos que ya fueron analizados no siendo el sentido de la entrevista el redundar en un trabajo ya agotado, de suerte tal que, el apreciación global como fase de evaluación está enfocada en permitir al Comité formarse una apreciación general respecto de las mejores habilidades y competencias, así como también, vislumbrar aquellos aspectos que reflejan una mayor debilidad en el postulante; todo ello encaminado a explorar las competencias generales para ejercer adecuadamente el cargo que se concurra sobre el perfil que las bases han establecido.

4.- En este orden de ideas, la entrevista de apreciación global se orienta a rescatar ciertos aspectos que son cruciales para la definición del candidato más óptimo para ser propuesto, considerando entre los aspectos su presentación personal, su forma de enfrentar la entrevista, su empatía, cercanía, sus experiencias personales y profesionales que han resultado enriquecedoras de trabajo, las dificultades presentadas y su forma de enfrentarlas y solucionarlas, su mirada crítica y reflexiva frente a situaciones que son consultadas, en la aplicación práctica de los conocimientos técnicos, principalmente en temáticas de infancia, la nueva mirada hacia los NNA y su institucionalización.

5.- Que, la entrevista se basó en la realización de una secuencia de interrogaciones sobre diversos aspectos, reservándose para el final de cada sesión de preguntas un espacio de tiempo adecuado para que cada postulante pudiera exponer libremente y sin un formato determinado las consideraciones personales que quisiera destacar al Comité, espacio que fue utilizado por la postulante para explayarse y exponer aquellas materias que eran de su interés abordar y todas aquellas virtudes, capacidades y habilidades que la destacaban tanto en el ámbito personal como profesional y le hacían merecedora del cargo.

6.- Conviene aclarar que en cada proceso de selección uno de los integrantes del Comité de Selección es designado para levantar acta de la evaluación y también para apuntar aquellos aspectos que personalmente rescatar de cada exposición para luego ser discutidos en profundidad con el resto del equipo evaluador al tiempo de generar la evaluación final, razón por la cual, la mayor o menor atención advertida por la postulante no se condice con lo obrado en la realidad por la Abogada Fiscalizadora, quien participó de igual manera con todos los diversos concursantes, dando muestras de la atenta exposición de doña Giavana Taucanea Zúñiga, a través de la serie de interrogantes que dicha profesional le dirigió.

En base a las consideraciones que han sido previamente anotadas, el Comité de Selección rechazará en todas sus partes la impugnación formulada por doña Giovana Taucanea Zúñiga, conforme se dirá.

**DECISIÓN DEL COMITÉ RESPECTO DE PRESENTACION DE POSTULANTE
GIOVANNA TAUCANEA ZUÑIGA.**

El Comité de Selección, sobre consideraciones anotadas al estudiar la presentación formulada por la oponente al concurso de Psicólogo/a del Programa Mi Abogado región de Arica y Parinacota.

RESUELVE:

RECHAZAR, en todas sus partes, la impugnación formulada, atendido los fundamentos anteriormente señalados.-

COMITÉ DE SELECCIÓN.

NOMBRE	CARGO	FIRMA	FECHA
RODRIGO FUENTES GARCÉS	DIRECTOR REGIONAL DE ARICA-PARINACOTA CORPORACION DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LAS REGIONES DE TARAPACÁ Y ANTOFAGASTA		27-03-2019
BARBARA FUENZALIDA SOUMASTRE	PSICOLOGA/O PROGRAMA MI ABOGADO TARAPACÁ		27-03-2019
ANDREA VALDIVIA ESPINOZA	ABOGADA FISCALIZADORA		27-03-2019

	PROGRAMA ABOGADO	MI		
--	-----------------------------	-----------	--	--