



## ACTA

### RESUELVE OBSERVACIONES A LA ETAPA N°5 ENTREVISTA DE APRECIACIÓN GLOBAL

CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL  
DE LAS REGIONES DE TARAPACÁ Y ANTOFAGASTA

PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO  
**ABOGADO/A**  
**CAVI ANTOFAGASTA**  
REGIÓN DE ANTOFAGASTA

CÓDIGO: CI-09.2025

## I ANTECEDENTES DEL PROCESO. –

La CAJTA llamó a un proceso de selección interno para proveer una vacante al cargo de **ABOGADO/A del Centro de Atención a Víctimas de Delitos Violentos de Antofagasta (CAVI Antofagasta)**, conforme a las bases aprobadas por Res. Ex. N°1843/2025 de fecha 28 de julio de 2025.

## II OBSERVACIONES A LA ETAPA N°5 ENTREVISTA APRECIACIÓN GLOBAL. –

Dentro de plazo se recibió la presentación de candidato/a A1301 que a continuación se reproduce, en la que formula observaciones a la Etapa N°5, correspondiendo al Comité de Selección avocarse a su conocimiento y resolución.

**EN LO PRINCIPAL:** REPOSICION U OBSERVACIONES; **PRIMER OTROSI:** INTERPONE RECURSO JERARQUICO EN SUBSIDIO; **SEGUNDO OTROSI:** ACOMPAÑA DOCUMENTOS

### **SRS COMITÉ DE SELECCIÓN PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO ABOGADO DEL CENTRO DE ATENCION A VICTIMAS DE DELITOS VIOLENTOS DE ANTOFAGASTA.**

██████████, cédula nacional de identidad ██████████, domiciliado para estos efectos en ██████████ a los Srs Integrantes del Comité de Selección, respetuosamente digo:

Que, con fecha 04 de diciembre de 2025, este Comité resolvió no recomendar mi nombramiento para el cargo postulado, calificándome como “*adecuado con observaciones*”, fundado en una evaluación promedio de 15 puntos en una escala de 0 a 40, invocando observaciones relativas a:

- a) Relaciones Interpersonales y trabajo en equipo
- b) Gestión de causas, en particular 2 casos de inasistencia a audiencia que derivó en abandono de querella.

Debo señalar que con fecha 19 de febrero del año en curso, conforme a respuesta enviada por parte del Comité de selección a mi correo electrónico, tuve acceso a solo a un documento denominado “*pauta de evaluación y plantilla de puntuación*” y se me informo asimismo, que a partir de la fecha en que efectue la revisión documental solicitada comenzará a computarse el plazo de 2 días hábiles para que pudiese realizar Observaciones a los resultados de la Etapa N°5.

Por lo que en tiempo y forma y en virtud de lo dispuesto en las Bases del Concurso y en la Ley N° 19.880, vengo en interponer recurso de reposición, fundado en los antecedentes de hecho y de derecho que paso a exponer.

#### **I. OBJETO DEL RECURSO**

Que, dentro de plazo legal y conforme a lo dispuesto en los artículos 10, 11, 41, 53 y 59 de la Ley N° 19.880, vengo en interponer recurso de reposición en contra del acto administrativo que resolvió no recomendar mi nombramiento en el concurso interno para el cargo que desempeñé durante un año en calidad de funcionario a

contrata, solicitando se deje sin efecto dicho acto por ser ilegal, arbitrario, carente de fundamentación y contrario a los principios que rigen la función pública.

#### **II. ANTECEDENTES DE HECHO**

1. Durante un período de un año ejerci efectivamente el cargo objeto del concurso en calidad de funcionario a contrata, sin haber sido objeto de sanciones disciplinarias, calificaciones deficientes ni reproches formales de desempeño.
2. La entrevista de apreciación global se realizó con fecha 28 de octubre de 2025, correspondiente a la etapa V del concurso CI-09.2025, la cual se realizó por plataforma zoom. Al momento de realizar su evaluación el Comité de selección señaló como aspectos observados las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la gestión de causas, asignándome una calificación promedio de 15 puntos en una escala de 0 a 40, conforme a tabla de puntuación utilizada en la entrevista, concluyendo que no alcanzaba el carácter de idóneo para el cargo.
3. En materia de relaciones interpersonales, la comisión formuló preguntas directas respecto de una situación particular, relacionada a un conflicto interpersonal que ocurrió mientras desempeñaba mis funciones, preguntas que fueron debidamente contestadas por este postulante, señalando además medidas concretas para evitar la reiteración de dicho conflicto, siendo esta la única situación específica mencionada y abordada por parte de la comisión.

Se consigna en el informe que el postulante “*tiende a presentar cierta resistencia*” en la profundización de temas interpersonales, sin embargo, dicha apreciación se funda en una única situación específica planteada por la examinadora, la cual como señalé fue respondida directamente por este postulante, señalando además medidas concretas para evitar conflictos futuros. No existieron durante el desempeño de mis funciones otros incidentes ni antecedentes objetivos que permitieran inferir un patrón conductual negativo, por lo que la conclusión del Comité carece de base fáctica suficiente y se sustenta en una apreciación subjetiva no corroborada. Con todo, este postulante solicitó vía correo electrónico a la comisión, copia de las preguntas realizadas, las respectivas respuestas y cuáles eran las respuestas esperadas con el fin de poder analizar y entender el razonamiento que llevo a la conclusión antes señalada a la comisión, solicitud a la cual no se accedió sin señalar motivo alguno. Adjunto correo de solicitud en otrosí de esta presentación.

4. Respecto del trabajo en equipo, las preguntas realizadas fueron de carácter general y referidas a escenarios hipotéticos, las cuales fueron abordadas en términos generales conforme a su naturaleza, no consta ningún episodio de problemas o dificultades para realizar el trabajo en equipo durante el período en que preste mis servicios, ni antecedente alguno durante el desarrollo del concurso que permita inferir aquello por lo que no se aportan antecedentes que permitan sustentar una evaluación negativa del desempeño real de este punto por parte de este postulante.

Al igual que en el punto anterior, solicite a la comisión diversos documentos individualizados en el correo que acompañe en Otrosí de esta presentación, entre ellos preguntas y respuestas que se realizaron durante la entrevista y cuales eran aquellas que se esperaban, con el fin de reconstruir la operación intelectual que los llevo a dicha conclusión, pero el Comité se negó a aquello sin señalar justificación alguna.

En conclusión no se expusieron hechos concretos de desempeño laboral negativo, respecto a este punto, ni existió una evaluación estructurada o instrumento técnico de medición de competencias por parte de la comisión al realizar la entrevista. por lo que la afirmación presente en la conclusión de “*respuesta somera*” resulta insuficiente para fundar una calificación adversa.

5. En cuanto a la gestión de causas, se consideraron dos episodio consistente en la inasistencia a audiencia, hecho que se originó en una agenda incorrecta fijada por postulante que colaboraba en la gestión administrativa de la causa, el cual se encontraba terminando su práctica. Estos hechos referidos por el Comité, no fueron objeto de preguntas en la entrevista, ni fue discutido técnicamente por el Comité. Además, uno de los integrantes del Comité desconocía los pormenores del caso, lo que evidencia una valoración a lo menos parcial e incompleta.

El error que originó la inasistencia no fue atribuible al abogado titular, sino a un postulante que fijó erróneamente la audiencia en la agenda. Dicho alumno en práctica fue evaluado en su práctica laboral con nota 6,6 en escala de 1 a 7, sin recibir amonestaciones ni calificaciones deficientes, lo que evidencia que el hecho no fue considerado falta grave. En todo caso, aun cuando no pretendo eludir la responsabilidad de supervisión y mando, consta que me encontraba reemplazando simultáneamente a dos abogados, desempeñando funciones equivalentes a tres profesionales, con un promedio de tres audiencias diarias, sin contar los juicios orales a los que asistí y las alegaciones de recursos ante la Corte de Apelaciones de Antofagasta lo que constituye una circunstancia objetiva de sobrecarga laboral. La

---

situación fue explicada directamente a los usuarios afectados por parte de este postulante, quienes comprendieron lo sucedido, no presentaron reclamo alguno, principalmente en base al conocimiento que tenían de la causa, a los diversos contactos realizados con ellos, y a las gestiones que este postulante solicitó ante fiscalía para la realización de diligencias investigativas.

En conclusión, el alumno en práctica fue evaluado en su práctica profesional con una calificación de 6,6, sin haber recibido sanciones, amonestaciones ni calificaciones deficientes, asimismo, el suscrito no fue objeto de sanción disciplinaria ni calificación negativa alguna por dicho episodio, el cual fue debidamente explicado a los usuarios afectados, quienes manifestaron su conformidad y no formularon reclamo alguno una de estas causas terminó con condena del imputado mediante procedimiento abreviado y en la otra causa se fijó audiencia de juicio la cual se encuentra pendiente de realizar. El no haber sido objeto de sanción administrativa ni calificación deficiente, impide jurídicamente agravar ex post una situación que no fue sancionada.

### **III. EN RELACION A LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y PROHIBICIÓN DE SANCIONES ENCUBIERTAS**

1.- La Contraloría General de la República ha señalado reiteradamente que el principio de juridicidad exige que los actos administrativos estén debidamente motivados y fundados racionalmente, no pudiendo obedecer a meras apreciaciones subjetivas, pues en tal caso resultan arbitrarios. (Dictamen N° 37.496-2005)

En la especie, la decisión que tomo el Comité carece de fundamentación técnica suficiente y se basa en apreciaciones subjetivas sin respaldo objetivo, vulnerando por tanto dicho principio. En las observaciones del comité se atribuyen consecuencias desfavorables a hechos que no han sido objeto de procedimiento disciplinario alguno, ni de sanción que se encuentre firme, configurando más bien sanción encubierta contraria al principio de juridicidad, legalidad y debido proceso administrativo.

En este caso tanto el Comité, como la administración en general, carece de potestad para agravar una situación jurídica de un postulante a un cargo público, mediante reproches que no han sido sometidos a procedimiento previo, especialmente cuando tales hechos no fueron calificados como faltas administrativas ni generaron sanción alguna durante el ejercicio de mi cargo.

---

En consecuencia, la utilización de dichos antecedentes como fundamento para excluir o desfavorecer mi postulación resulta ilegal y arbitraria.

La decisión del Comité en lo factico, se traduce en utilizar un procedimiento de selección en concurso interno, para producir efectos que son equivalentes a una sanción administrativa, sin observar ninguna de las garantías del procedimiento disciplinario- administrativo.

Conforme a la jurisprudencia administrativa y también constitucional, la potestad sancionatoria por parte de la Administración se rige por los principios de legalidad, tipicidad y debido proceso, no pudiendo sancionarse conductas sin procedimiento previo

La doctrina administrativa ha sido consistente en señalar que no procede agravar hechos o imponer consecuencias desfavorables sin que exista procedimiento disciplinario previo ni sanción formal.

En este mismo sentido, la Contraloría General de la Republica ha sostenido que el principio de juridicidad exige que los actos administrativos se funden en criterios racionales y objetivos, pues de lo contrario devienen en arbitrarios.

En suma, el Comité ha valorado negativamente hechos no sancionados, no acreditados y no menos importante... no discutidos en la entrevista, configurándose una desviación del estándar de objetividad, lo que constituye una sanción encubierta que vulnera abiertamente la jurisprudencia consolidada de la Contraloría General de la República, así como los principios de legalidad, tipicidad y debido proceso administrativo.

#### **IV. EN CUANTO A LA LIMITACIÓN INDEBIDA DE ACCESO A LOS ANTECEDENTES DE EVALUACIÓN**

1. Con fecha 05 de diciembre de 2025, este postulante solicitó formalmente al Comité la remisión de los antecedentes integros relativos a la Etapa N°5 "*Entrevista de Apreciación Global*", con el objeto de ejercer el derecho a formular observaciones conforme a las bases del concurso.
2. No obstante lo anterior, el Comité únicamente permitió la revisión presencial de la pauta de evaluación y de la plantilla de puntuación (se recibió copia de ello, acompaño en Otrosí), negando el acceso a los demás documentos solicitados, tales como actas, registros de preguntas, respuestas, observaciones, deliberaciones y demás antecedentes que sirvieron de fundamento a la calificación otorgada.
3. Dicha actuación vulnera el principio de publicidad y transparencia administrativa, consagrado en los artículos 8° de la Constitución Política de la República, 16 y 41 de la Ley N° 19.880 y en la Ley N° 20.285 sobre Acceso a la Información Pública, en cuanto impide el acceso efectivo a los actos y documentos que sirven de fundamento a la decisión impugnada.
4. Asimismo, dicha limitación afecta gravemente el derecho del suscrito a formular observaciones fundadas, constituyendo una vulneración al debido proceso, al principio de contradictoriedad y al derecho de defensa, al impedir un análisis técnico y completo de todos los antecedentes utilizados en la evaluación.
5. La evaluación del concurso, corresponde a un acto que debe ser fundado, si no se entregan los documentos fundantes del mismo, el acto no puede ser verificado en lo que respecta a su motivación y deviene en arbitrario, al carecer de dichos antecedentes objetivos.
6. La decisión del Comité de Selección se funda en una calificación de "*Adecuado con Observaciones*" y en apreciaciones genéricas sobre relaciones interpersonales, trabajo en equipo y gestión de causas, sin que se hayan puesto a disposición del suscrito las actas de deliberación, evaluaciones individuales, registros de ponderación ni fundamentos detallados de la calificación otorgada.
7. La ausencia o falta de entrega íntegra de las actas y deliberaciones del Comité, así como de los demás documentos solicitados, impide verificar si los criterios predefinidos fueron efectivamente aplicados, si se respetaron las ponderaciones establecidas en las bases del concurso, o si existieron sesgos, consideraciones extrajurídicas o arbitrarias, configurándose una motivación meramente aparente.
8. Al no contar con todos los antecedentes y documentos solicitados por decisión de la comisión se limita gravemente mi posibilidad de analizar técnicamente la decisión, la posibilidad de fundar observaciones y el derecho a defensa administrativa.
9. La Corte Suprema ha sostenido que la motivación del acto administrativo es "*...un requisito indispensable que debe encontrarse siempre presente*" (Rol N° 27.467-2014) y si el acto aparece "*desmotivado*" o con "*razones justificativas vagas, imprecisas y que no se avienen al caso concreto*", carece de un elemento esencial (Rol N° 27.467-2014). Asimismo, se sostiene que la motivación sobre la base de fundamentos "*meramente formales*" implica arbitrariedad e ilegalidad (Rol N° 27.467-2014). En el mismo sentido se ha resuelto por la Corte Suprema que la motivación del acto administrativo obliga a toda autoridad administrativa a "*fundarlo debidamente en todos los antecedentes y circunstancias que el caso exige*" (Rol N° 58.971-2016).

## **V. EN CUANTO AL PUNTAJE ASIGNADO**

1. Existe una contradicción lógica interna entre los fundamentos del acta y la calificación asignada, configurándose una falta de congruencia y razonabilidad del acto administrativo, ya que conforme a los propios fundamentos expresados en las "Observaciones del Comité" del acta, este postulante fue evaluado positivamente en conocimientos técnicos, análisis jurídico, comunicación y orientación al usuario, formulándose únicamente observaciones acotadas en materia de relaciones interpersonales y trabajo en equipo, sin perjuicio de lo señalado en torno al abandono de querrela por constituir un juicio ex - post.

2. Sin embargo, se me asignó una calificación promedio de 15 puntos en una escala de 0 a 40, lo que equivale a un desempeño inferior al 40%, propio de una evaluación deficiente, lo cual resulta manifestamente incongruente con los fundamentos expresados en las observaciones del Comité.

3. En una ponderación razonable y proporcional de los factores evaluados, mi puntaje debió situarse al menos, en el rango correspondiente a "Adecuado", por lo que la calificación otorgada constituye un error manifiesto de apreciación y una decisión arbitraria, carente de razonabilidad y proporcionalidad.

4. El puntaje asignado corresponde aproximadamente a un 37,5% de desempeño, lo que equivale a alguien sin conocimiento, con deficiencias graves, con mala comunicación y con problemas severos de trabajo en equipo pero el propio texto del Comité dice exactamente lo contrario.

## **V. CONCLUSIÓN**

De los antecedentes expuestos, se desprende que:

- a. Las observaciones sobre relaciones interpersonales y trabajo en equipo carecen de sustento objetivo.
- b. El hecho relativo a la inasistencia a audiencia no es atribuible a la negligencia o mero descuido de este postulante y no fue objeto de sanción ni calificación

---

negativa, no fue abordado por la comisión al realizar la entrevista, constituyendo en la forma un juicio ex post.

- c. La decisión del Comité adolece de falta de motivación suficiente y se basa en apreciaciones subjetivas, vulnerando el principio de juridicidad y racionalidad administrativa.
- d. Al no acceder la comisión a los documentos que solicité, vi limitado de forma grave mi posibilidad de analizar técnicamente la decisión, la posibilidad de fundar observaciones y el derecho a defensa administrativa.
- e. Asimismo, la calificación otorgada resulta manifestamente desproporcionada respecto de los antecedentes objetivos del desempeño del suscrito, lo que refuerza su carácter arbitrario.

## **VI. PETICIONES**

### **POR TANTO:**

#### **SOLICITO A UD.:**

1. Se tenga por interpuesto recurso de reposición contra la resolución que no recomienda mi nombramiento.
2. Se deje sin efecto la calificación "adecuado con observaciones" y se proceda a una recalificación en base a pauta objetiva y fundada conforme a las Bases del Concurso y la normativa vigente.

**PRIMER OTROSI: EN SUBSIDIO**, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 59 y siguientes de la Ley N° 19.880, y para el evento de que este Comité de Selección no acoja el presente recurso de reposición, vengo en interponer recurso jerárquico solicitando que los antecedentes sean elevados a la autoridad superior competente para su conocimiento y resolución.

Lo anterior, por cuanto el acto administrativo recurrido adolece de vicios de legalidad, entre ellos la infracción al principio de tipicidad, legalidad y debido proceso administrativo, al haberse agravado la imputación de hechos sin existir sanción previa ni procedimiento válido que así lo permitiera, en lo demás doy por reproducido de forma expresa lo ya señalado en lo principal de esta presentación.

---

Por tanto, solicito que la autoridad superior revoque o deje sin efecto el acto administrativo impugnado, ordenando la recalificación según pauta objetiva y fundada conforme a las Bases del Concurso y la normativa vigente, o en subsidio, disponga las medidas correctivas que en derecho correspondan.

### **POR TANTO:**

**SOLICITO A UD.** acoger el presente recurso en todas sus partes.

---

## **PRONUNCIAMIENTO DEL COMITÉ DE SELECCIÓN:**

1° El artículo 15 de la Ley N°19.880, que establece el principio de impugnabilidad, señala que todo acto administrativo es impugnabile, por el interesado, mediante los recursos administrativos de reposición y jerárquico regulados en la misma ley, el extraordinario de revisión y demás recursos que establezcan las leyes especiales. Su inciso 2° señala que los actos de mero trámite serán impugnables sólo cuando determinen la imposibilidad de continuar un procedimiento o produzcan indefensión.

En dicho contexto, se tiene a la vista lo dispuesto en el artículo 3° de la citada ley en cuanto define que, se entenderá por acto administrativo, la o las decisiones formales que emitan los órganos de la Administración del Estado en las cuales se contienen declaraciones de voluntad, realizadas en el ejercicio de una potestad pública, pudiendo adoptar la forma de decretos supremos y resoluciones correspondiendo, esta última, la forma en que la Corporación de Asistencia Judicial expresa sus decisiones. Así también, cabe anotar que una característica esencial de los actos administrativos es que estos, desde su entrada en vigencia, gozan de una presunción de legalidad, imperio y exigibilidad frente a sus destinatarios, lo que autoriza su ejecución de oficio salvo que mediere una orden de suspensión dispuesta por la autoridad administrativa dentro del procedimiento impugnatorio o de la vía jurisdiccional.

En el marco referido, aparece que la evaluación del Comité de Selección en el presente proceso de selección, por una parte, no constituye acto administrativo alguno, por cuanto no emana de una autoridad con potestades para dichos efectos ni mucho menos corresponde a una decisión de aquella habilitada para dichos efectos; y, por otra parte, la evaluación del Comité tampoco corresponde a una actuación de mero trámite de aquellas a los que refiere el inciso 2° del citado artículo 15 en el sentido que, la propuesta del Comité de Selección, no conlleva la imposibilidad de continuar el proceso de selección ni produce indefensión al encontrarse radicada la decisión final en la Jefatura Superior del Servicio, quien podrá ratificar o rechazar la propuesta, conteniéndose en esta última hipótesis una serie de variables.

En razón de lo anterior, no resulta procedente la interposición de los señalados recursos.

Sin perjuicio de lo dicho, atendido el claro objeto expresado en el cuerpo de la presentación que se revisa, así como la expresa referencia que realiza el/la postulante A1301 en la suma de la misma, en atención a los principios de inexcusabilidad y de actuación de oficio que rigen la actuación de los organismos y servicios de la Administración y las etapas previstas en el llamado a proceso de selección en que incide, ella será igualmente abordada por este Comité de Selección de acuerdo a los procedimientos previstos en las bases que rigen el proceso, esto es, a través de la revisión de las observaciones planteadas en los términos del Título III, punto 7 de las bases.

2° El/la candidato/a A1301 formula observaciones a los resultados de la Etapa 5° del presente proceso de selección, en cuanto el Comité de Selección definió su calificación como "adecuado con observaciones" y con ello, determinó hacer uso de la prerrogativa de no recomendar su nombramiento. Solicita el/la postulante A1301, dejar sin efecto la señalada calificación, procediéndose a una recalificación en base a una pauta objetiva y fundada conforme a las bases concursales y normativa vigente.

Funda su petición el/la postulante A1301 argumentando que las observaciones sobre sus relaciones interpersonales y trabajo en equipo carecen de un sustento fáctico objetivo. Sostiene que la evaluación se basó en una situación conflictiva única y específica que fue explicada en la entrevista, y no en un patrón conductual negativo durante el año que se desempeñó en el mismo cargo. Considera que calificar sus respuestas como "someras" es insuficiente para fundar una calificación adversa. Agrega que, en relación a la exención de responsabilidad en la gestión de causas, habría existido un error ajeno, toda vez que no fue cometido por este/a directamente sino por un alumno en práctica; señala, además, que en dicho periodo reemplazaba a dos abogados adicionales, realizando funciones equivalentes a tres profesionales con un promedio de tres audiencias diarias, y finalmente alega ausencia de perjuicio, toda vez que los usuarios afectados no presentaron reclamos y las causas continuaron su curso con resultados positivos o audiencias pendientes. Por otro lado, alega una vulneración del principio de legalidad, al sostener que el Comité está ejerciendo una "sanción encubierta". Argumenta que se le están atribuyendo consecuencias desfavorables por hechos que nunca fueron objeto de un procedimiento disciplinario ni de sanciones administrativas mientras fue funcionario. Según el/la postulante A1301, la administración no puede agravar ex post una situación jurídica mediante reproches que no siguieron las garantías del debido proceso. Reclama el/la postulante que se vulneró el principio de transparencia y su derecho a defensa al negársele el acceso íntegro a los antecedentes de la Etapa N°5. Específicamente, señala que solo se le permitió ver la pauta y plantilla de puntaje, pero no las actas de deliberación, registros de preguntas/respuestas ni

las evaluaciones individuales, lo que impide verificar si los criterios aplicados fueron arbitrarios o sesgados. Señala que existiría una contradicción lógica entre el acta de evaluación y el puntaje de 15 puntos (37,5%) recibido. El/la postulante A1301 destaca que el Comité de Selección habría reconocido sus buenos conocimientos técnicos, capacidad de análisis y orientación al usuario; por tanto, un puntaje tan bajo como el obtenido, resulta desproporcionado y propio de alguien con deficiencias graves que el texto del Comité no describiría.

3° Que, del análisis de los antecedentes, el Comité estima que la alegación de el/la candidato/a sobre la arbitrariedad de su no recomendación carece de sustento jurídico, ya que este ha obrado bajo la facultad expresa contenida en las bases, las cuales el postulante declaró conocer y aceptar al momento de su postulación. A mayor abundamiento las bases establecen explícitamente (Título III. punto 4, letra e) que: *"El Comité de Selección se reservará el derecho de no recomendar a aquellos/as postulantes con calificación "Adecuado con Observaciones" en atención a la importancia de las mismas, lo cual quedará consignado en la pauta de apreciación global respectiva."* Al obtener la calificación de "Adecuado con Observaciones", el/la postulante queda sujeto/a a esta prerrogativa. El Comité, de forma unánime y tras la deliberación de rigor, determinó que las observaciones eran de tal entidad que no hacían aconsejable su recomendación para el cargo.

4° Sobre la inexistencia de una supuesta sanción encubierta, el/la postulante A1301 alega que se le está sancionando por hechos pasados (inasistencia a audiencias) que no fueron objeto de medidas disciplinarias. Esta postura es errónea, toda vez que, un proceso de selección no es un procedimiento disciplinario, sino una evaluación prospectiva de idoneidad. El Comité no busca "sancionar" faltas, sino evaluar competencias críticas como la "Capacidad de planificación y organización" y el "Análisis y toma de decisiones". El hecho de que una conducta objetivamente observada, y por lo demás expresamente reconocida en la presentación que se atiende, no haya derivado en una sanción administrativa previa, no impide que sea analizada técnicamente por un Comité de Selección para medir la responsabilidad y el cumplimiento de estándares profesionales requeridos para el cargo de Abogado/a de un Centro de Atención a Víctimas línea que, atendidas las sensibles materias que conoce y consecuencias psíquicas que desatenciones de este tipo pueden generar en personas usuarias ya de por sí afectadas en su ingreso a la atención, exige un especial estándar de consideración por parte del Comité sin dejar de considerar, además, la obligación de sus integrantes de atender las eventuales consecuencias jurídicas y patrimoniales que para el servicio puede conllevar una situación que se vio reiterada en un acotado periodo de tiempo como bien se evidencia en las observaciones del postulante todo lo que, obrando en conocimiento del Comité, resulta imposible de soslayar.




5° Sobre la justificación de la puntuación, el/la postulante A1301 argumenta que existe una contradicción entre ser evaluado positivamente en conocimientos técnicos y recibir solo 15 puntos lo cual no es efectivo. Lo cierto es que la puntuación de 15 puntos no es un valor arbitrario, sino que corresponde exactamente al puntaje predefinido en las bases para el criterio "Adecuado con observaciones". Por otro lado, no existe un error de apreciación; el puntaje es la traducción numérica de la categoría cualitativa asignada tras la entrevista de apreciación global. El éxito en las etapas técnicas previas no garantiza una evaluación de "Muy Adecuado" en la entrevista final, la cual evalúa la integridad del perfil.

6° Respecto a la supuesta vulneración del principio de publicidad por no entregar actas de deliberación, al candidato/a se le otorgó acceso a la pauta de evaluación y plantilla de puntuación. Las decisiones del Comité se adoptan por mayoría y constan en actas que resumen los acuerdos y puntajes. La entrega de los resultados y las observaciones consignadas en la pauta cumple con el estándar de transparencia necesario para que el/la postulante ejerza su derecho a reclamar, como efectivamente lo hizo.

7° Habiendo este Comité de Selección obrado con estricto arreglo a las bases del proceso y no habiéndose planteado en la presentación de el/la postulante A1301, observaciones que se funden en antecedentes que considerados en el marco de la competencia establecida por las bases ameriten modificar el resultado de la Etapa N°5, **SE RESUELVE:**

- Que, se **RECHAZAN** observaciones a la Etapa N°5 formuladas por el/la postulante A1301.

III COMITÉ DE SELECCIÓN. -

NOMBRE	CARGO	FIRMA	FECHA
<p><b>GIANCARLO FONTANA ADASME</b></p>	<p><b>Director Regional de Antofagasta CAJTA</b></p>		<p><b>27.02.2026</b></p>
<p><b>RODRIGO FUENTES GARCES</b></p>	<p><b>Director Regional de Arica y Parinacota CAJTA</b></p>		<p><b>27.02.2026</b></p>
<p><b>MAYLYN ROJAS VALDIVIA</b></p>	<p><b>Coordinadora CAVI Antofagasta CAJTA</b></p>		<p><b>27.02.2026</b></p>