



RESPONDE OBSERVACIÓN
INFORME OBTENCIÓN DE PERSONAL

PROVISIÓN DE EMPLEO
ABOGADO(A) JEFE
CENTRO DE ATENCIÓN JURÍDICO SOCIAL
DE VIÑA DEL MAR

CÓDIGO	VACANTE
PSI 02-2024	1

ENERO 2025

1. OBSERVACIONES RECIBIDAS:

Con fecha 30 de diciembre del 2024, mediante correo electrónico se recibe observación de parte de la postulante Doña. Susy Muñoz Merkle, la cual se transcribe textual a continuación:

Estimados:

Esperando que se encuentren muy bien, **vengo en formular observaciones al proceso de selección PSI 02/2024**, en específico respecto de la **etapa N° 5**, denominada Evaluación Integral, cuyos resultados sólo fueron publicados en la página web institucional el día de hoy, solicitando que **se reconsidere la puntuación otorga a mi persona en dicha etapa, por no ser ajustada a mi calidad profesional, personal, méritos y experiencia profesional, por basarse en un sesgo de rechazo hacia mi persona, por parte de la Directora Regional de Valparaíso, doña Cecilia Cuellar Jaramillo, lo que es un hecho público y notorio en nuestra institución y en el foro, por lo que, solicito la reevaluación de la etapa 5, por nuestro Director General y/o por el Consejo Directivo de nuestra institución**, en atención a los siguientes fundamentos:

1.- Lo primero es señalar que considero muy injusto, no acorde a mis mérito profesionales y personales, que en esta etapa se me haya calificado como adecuada, con observaciones para desempeñar el cargo de Abogada Jefa del Centro de Atención Jurídico Social de Viña del Mar.

2.- En efecto, para el cargo de Abogada Jefa del Centro de Atención Jurídico Social de Viña del Mar, la persona más idónea de los postulantes, por conocimientos, experiencia y trato profesional soy yo, lo cual afirmo con fundamentos objetivos y de gran peso intelectual, profesional, social y de calidad humana.

3.- Lo aseverado en el numeral precedente se basa en que en nuestra institución, Corporación de Asistencia Judicial de Valparaíso, no hay ningún doctor en Derecho, además de mi persona, es más de los postulantes ninguno tenía ni siquiera un magíster, sólo contaban con algún diplomado, el que no confiere grado académico alguno.

4.- En mi caso, cuento con un Doctorado, un Magíster, seis diplomados y decenas de capacitaciones o cursos de formación, los que llevo cursando desde hace más de 30 años,

esto es, desde que era estudiante de derecho, hasta la fecha. Inclusive me publicaron la tesis doctoral, como un libro de derecho, por la calidad de la misma.

5.- Por otra parte, quien obtuvo la mejor calificación en la evaluación técnica, prueba de conocimientos jurídicos, fui yo, ya que contesté correctamente 20 preguntas, los demás postulantes contestaron entre 18 y 15 preguntas de manera correcta, sin embargo, quienes respondieron 18 preguntas fueron calificados con la misma puntuación y porcentaje de logro que yo.

6.- Para el cargo de Abogada Jefa del Centro de Atención Jurídico Social de Viña del Mar, en el cual trabajo hace más de 20 años, es determinante poseer sólidos conocimiento jurídicos, para ganarse el respeto de los colegas abogados, de los funcionarios del centro, de los usuarios y de los jueces de los tribunales ante los cuales litigamos.

7.- Esto, porque nuestra institución tiene como **finalidad primordial, es de su esencia, prestar un servicio jurídico de calidad a las personas más vulnerables de nuestra sociedad**, no está en el corazón de nuestra institución ser los mejores relacionadores públicos o sociales, no, por lo menos, al nivel de la jefatura de un centro jurídico, como es el caso de este proceso de selección.

8.- Quien detente el cargo de abogado/a jefe/a del Centro Jurídico Social de Viña del Mar, debe ser una persona que inspire respeto por sus sólidos conocimientos, que sepa ejercer un liderazgo democrático, flexible, que tome decisiones con la participación de todos quienes forman parte del mismo, en concordancia con los actuales modelos de liderazgo. Lo que me lleva a preguntarme **cómo en una evaluación integral de los postulantes al cargo se iba a valorar más a una persona con menos conocimientos jurídicos versus otra que es sobresaliente en esto, cómo alguien que obtuvo un porcentaje de 15% en la Prueba Técnica, quedando última en la escala de los postulantes, en la etapa señalada, puede estar en una terna y ser seleccionada para el cargo referido y que quien obtuvo un 100%, contestó el mayor número de respuestas correctas, que posee el grado de Magíster en Derecho, de Doctora en Derecho, con más de 25 años impartiendo docencia en una universidad tradicional, a alumnos de 5º año de derecho no es seleccionada para integrar la terna, con la excusa de evaluarla con menor puntaje en Evaluación Integral.**

9.- Es muy poco razonable que para la Evaluación Integral no se considerara trascendente para el cargo el hecho irrefutable, objetivo y concordante con la finalidad esencial de nuestra institución, de ser la única abogada de nuestra institución con grado de Doctora en Derecho, no hay ningún abogado/a en la CAJVAL que posea este grado, junto con poseer el grado de magíster, uno acredita habilidades y competencias, analíticas-jurídicas y el otro mayor grado de conocimientos jurídicos.

10.- Por otra parte, la apreciación integral es un proceso predominantemente subjetivo, en el cual influyen de manera importante en las experiencias, prejuicios y resentimientos de alguno de los evaluadores. Todos en algún grado nos vemos interferidos por prejuicios, preconceptos y simpatías o antipatías personales, pero en un rol profesional la mayor parte de las personas las dejamos a un lado y tendemos a la objetividad, gracias a un proceso analítico, de inside, de autocuestionamiento.

Yo pensé que **la Directora Regional, doña Cecilia Cuellar Jaramillo, podría separar los reclamos deducidos por mí el año 2018, al impugnar el concurso público para proveer el mismo cargo que se busca llenar con el presente proceso de selección, en el cual estuve en la terna, en el segundo lugar, pero fue elegida una colega que luego debió ser cambiada de centro porque generó quiebres muy importantes en las confianzas y relaciones, profesionales y personales, al interior del equipo de trabajo, lo que llevó a que seis abogadas reclamáramos ante el Director General de la Cajval y ante el Consejo Directivo de ésta, y a que se realizara una consultoría externa, contratada por la Cajval, para determinar si había mal trato laboral al interior de nuestro Centro Jurídico Social de Viña del Mar.**

El resultado de esa consultoría psicológica externa determinó que sí había maltrato laboral de parte de nuestra jefatura directa y que pese a que los hechos se habían puesto en conocimiento de la Directora Regional de Valparaíso doña Cecilia Cuellar Jaramillo, ésta no hizo nada para solucionar esta gravísima situación laboral. Sólo gracias a la intervención del Consejo Directivo de la CAJVAL se logró recomponer el ambiente laboral en nuestro centro, cambiando de centro a la abogada jefa del momento.

También, el Director General de nuestra institución, tuvo un rol importante en superar dicha crisis, en un momento en que la Ley 21.643 (Ley Karin) aún no era promulgada.

11.- Junto a los anteriores cuestionamientos, me pregunto ¿cómo el año 1999, fui muy bien evaluada en la entrevista psicológica, en el concurso por el cual ingresé a esta institución, inclusive con la aplicación del test de Rorschach?. ¿Cómo el año 2018, resulté nuevamente bien evaluada psicológicamente, para este mismo cargo, quedando segunda en puntaje en la terna?, ¿cómo puedo llevar más de 25 años ejerciendo la profesión de abogada, de docente universitaria, de mediadora y de abogada de este centro, con muy buenos resultados y aprobación social y no ser considerada idónea para el cargo de abogada jefa del centro en el cual trabajo?.

Es fundado pensar que la baja evaluación que se me otorgó en la apreciación integral se debió a la animadversión que siente la Directora Regional de Valparaíso, quien integró la terna que realizó la Evaluación de Apreciación Integral, hacia mi persona por las dificultades señaladas desde el año 2018 hasta el año 2022.

Las conductas reiteradas de la Directora Regional de Valparaíso, desde el año 2018, me demuestran que ella me tiene vetada, para cualquier cargo dentro de esta institución, si yo no fuera una profesional de excelencia, si no cumpliera con el perfil para el cargo y no me considerara idónea para el cargo, no estaría realizando estas observaciones ni pensaría en impugnar este proceso de selección, pero me impacta negativamente constatar que en este proceso de selección no se valora la superación profesional y personal, no se valora el compromiso institucional ni la meritocracia, es más se traiciona el espíritu de nuestra institución. ¿Es este el mensaje que desean darle a sus hijos, nietos, a la comunidad en especial a nuestros usuarios?.

Yo estoy contratada por 130 horas mensuales pero trabajo, en la realidad comprobable de modo objetivo, en promedio 140 horas, no se valora que a la institución le da prestigio que yo sea magíster, doctora, docente universitaria y mediadora, que mis conocimientos profesionales los he vertido en esta institución de manera generosa, ya que estos conocimientos y grados académicos los he adquirido con patrimonio económico personal, fuera de los horarios de trabajo en nuestra institución y sin ningún tipo de apoyo de nuestra

institución ni de valoración. De hecho, gano lo mismo que una recién egresada, sin experiencia y sin mayores estudios de profundización o especialización, a lo más, teniendo sólo un diplomado.

Finalmente, **habría que considerar que externamente** se ve muy mal que no se me haya seleccionado ni siquiera en la terna, por lo menos, para disimular la exclusión arbitraria, que se está tratando de justificar con no adecuación psicológica para el cargo, pero yo sé muy bien que **sí soy adecuada para el cargo y me lo han dicho profesionales de salud mental de alto prestigio nacional e internacional**, que hacen clases de psicología dentro de nuestro país y en Europa, que han sido cofundadores de Escuelas de Psicología, que tienen la más alta expertise técnica en esta área del conocimiento.

Concluyo la formulación de observaciones, expresando que **la señal que se da a la comunidad jurídica y social y a nuestros funcionarios es que para trabajar en la CAJVAL no se necesita mayor capacitación profesional, que no se valora el esfuerzo de sus funcionarios por capacitarse y por comprometerse con la institución**, por lo que, es mejor realizar el mínimo esfuerzo profesional, nada de capacitarse, tener ideas innovadoras que son acogidas por la jurisprudencia y abre caminos jurídicos nuevos, porque aún no se llega al camino de la meritocracia y de los nuevos estilos de liderazgos, seguimos anclados en prácticas de más de 20 años, anquilosadas, que no permiten a nuestra Corporación de Asistencia Judicial de Valparaíso brillar y hacer carne viva el principio de probidad administrativa funcionaria y que la concreción del derecho humano consagrado en el artículo 7, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, deberá seguir esperando en esta institución, tan querida por mí.

Cito: Art. 7, letra c, del Pacto Internacional de Derechos Humanos Económicos, Sociales y Culturales:

“c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;”.

2. REVISIÓN ANTECEDENTES RECLAMADOS:

El proceso de selección se llevó a cabo conforme a las bases establecidas y aprobadas mediante Resolución Exenta N.º 2249, publicadas en la página web institucional el 15 de noviembre de 2024. Estas bases regulan todas las etapas de evaluación, incluyendo la Etapa N.º 5 (Evaluación Integral), y establecen que las observaciones al proceso deben realizarse dentro de un plazo máximo de dos días hábiles desde la publicación de los resultados de cada etapa.

Según consta en los registros, la observación fue recibida dentro del plazo estipulado, por lo que ha sido analizada con el rigor y la seriedad correspondientes.

Según las observaciones planteadas, se revisaron los antecedentes reclamados en las siguientes áreas:

A. Evaluación Curricular y Méritos Académicos:

En la etapa de Evaluación Curricular, se verificó que su formación académica fue valorada conforme a la tabla de criterios establecida en las bases. Se le otorgó el puntaje máximo por su Doctorado y Magíster, reconociendo plenamente estos méritos académicos. No obstante, las bases no estipulan que estos grados académicos sean requisitos o garanticen ventaja decisiva; por lo tanto, su ponderación fue equilibrada con otras competencias requeridas para el cargo, como liderazgo y gestión administrativa.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Estudios y cursos de formación educacional y capacitación	Estudios de Especialización: magíster, diplomado, capacitación y perfeccionamiento relacionados en materia de: derecho civil, penal, familia y/o derechos humanos; mediación y/o mecanismos de solución pacífica de conflictos, acreditados mediante certificado/s. Para las capacitaciones serán consideradas solamente las certificadas durante los 5 últimos años.	Doctorado/Magíster.	8	30	14
		1 o más diplomados en materias señaladas.	6		
		1 o más capacitaciones (cursos).	4		
Experiencia laboral	Experiencia profesional como jefatura en coordinación de equipos de trabajo.	Posee 2 o más años de experiencia profesional en cargos de jefatura.	8		
		Posee entre 1 año y menos de 2 años de experiencia profesional en cargos de jefatura.	6		
		Posee menos de 1 año y más de 6 meses de experiencia profesional en cargos de jefatura.	4		
	Experiencia en el ejercicio de la profesión de Abogado/a, en materia o áreas tales como: litigación ante tribunales, en procedimientos ordinarios y especiales; ante tribunales superiores de justicia, tramitación y litigación oral, entrevistas con usuarios(as) que se encuentran en situaciones de alta complejidad, experiencia en actividades comunitarias y de promoción sobre mediación de conflictos, experiencia en modelos de atención y satisfacción de usuarios, trabajo, coordinación y articulación en red interinstitucional e intersectorial.	Posee 5 o más años de experiencia profesional.	8		
		Posee entre 4 y menos de 5 años de experiencia profesional.	6		
		Posee entre 3 y menos de 4 años de experiencia profesional.	4		
		Posee más de 1 año de experiencia.	6		
Experiencia Profesional en el cargo de abogado en la Corporación de Asistencia Judicial.	Posee entre 6 meses y 1 año de experiencia.	4			
	Posee menos de 6 meses y más de 3 meses de experiencia.	2			

Nombre completo	Doctorado/Magíster. (8)	1 o más Diplomados en materias señaladas (6)	1 o más capacitaciones (4)	Posee 2 o más años de experiencia profesional en cargos de jefatura (8)	Posee entre 1 año y menos de 2 años de experiencia profesional en cargos de jefatura (6)	Posee menos de 1 año y más de 6 meses de experiencia profesional en cargos de jefatura (4)	Posee 5 o más años de experiencia profesional (8)	Posee entre 4 y menos de 5 años de experiencia profesional (6)	Posee entre 3 y menos de 4 años de experiencia profesional. (4)	Posee más de 1 año de experiencia (6)	Posee entre 6 meses y 1 año de experiencia (4)	Posee menos de 6 meses y más de 3 meses de experiencia (2)	Total Puntaje	Resultado
SUSY SYLVIA VIVIANA PILAR MUÑOZ PERKLE	8				6		8			6			28	Aprobado

B. Comparación de Puntajes en Evaluaciones Previas:

Su desempeño en etapas anteriores, incluyendo la prueba técnica, fue considerado en la Evaluación Integral.

ETAPA N°1: EVALUACIÓN TÉCNICA

Aplicada a todos/as los postulantes del Proceso de Selección Interno regido por las bases códigos **PSI 02/2024**, para el cargo de Abogado(a) Jefe Centro de Atención Jurídico Social de Viña del Mar de la Región de Valparaíso.

La Evaluación fue realizada con fecha miércoles 27 de noviembre de 2024.

POSTULANTE	RESPUESTAS CORRECTAS	% DE LOGRO	PUNTAJE SEGÚN BASES	RESULTADO
SUSY SYLVIA VIVIANA PILAR MUÑOZ MERKLE	20	100 %	20	Aprobado(a)

ETAPA N°2: EVALUACIÓN FORMAL DE ANTECEDENTES

Se verifica la presentación de antecedentes de carácter obligatorios contemplados en el punto **3.3.2** de bases código **PSI 02/2024**, que tienen relación con:

- Certificado de título profesional que acredite estar en posesión de título de Abogado otorgado por la Excelentísima Corte Suprema.
- Currículum Vitae en formato libre.
- Fotocopia simple por ambos lados de Cédula Nacional de Identidad vigente.
- Certificado que acredite tiempo de experiencia profesional como jefatura en coordinación de equipos de trabajo, el que será válido sólo si indica claramente el período laboral, áreas y funciones ejercidas asociadas al empleo, nombre, teléfono de quien emite el certificado, timbre de la empresa o servicio público y la firma respectiva de quien emite el certificado. **Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia laboral.**
- Certificado que acredite tiempo de experiencia profesional requerida en el área y funciones asociadas al empleo, el que será válido sólo si indica claramente el período laboral, áreas y funciones ejercidas asociadas al empleo, nombre, teléfono de quien emite el certificado, timbre de la empresa o servicio público y la firma respectiva de quien emite el certificado. **Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia laboral.**
- Copia de Certificado de Doctorado/Magíster, Certificado de Postítulo, postgrado y/o capacitaciones acreditadas en derecho civil, penal, familia y/o derechos humanos; mediación y/o mecanismos de solución pacífica de conflictos. Los documentos correspondientes a capacitación deberán indicar claramente fecha y horas cronológicas realizadas durante los **últimos 5 años. No serán considerados los estudios en proceso de ejecución.**

NOMBRE COMPLETO POSTULANTE	a)	b)	c)	d)	e)	f)	RESULTADO O APRUEBA
SUSY SYLVIA VIVIANA PILAR MUÑOZ MERKLE	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

ETAPA N°3: EVALUACIÓN CURRICULAR

Verificación presentación antecedentes para la Evaluación Curricular.

Se verifica la presentación de antecedentes exigidos en el **punto 3.3** de bases código **PSI 02/2024** a objeto de otorgar la ponderación respectiva según tabla señalada en la etapa de "Evaluación Curricular".

- a) Estudios de Especialización: magister, diplomado, capacitación y perfeccionamiento relacionados en materia de: derecho civil, penal, familia y/o derechos humanos; mediación y/o mecanismos de solución pacífica de conflictos, acreditados mediante certificado/s. Para las capacitaciones serán consideradas solamente las certificadas durante los 5 últimos años.
- b) Experiencia profesional como jefatura en coordinación de equipos de trabajo.
- c) Experiencia en el ejercicio de la profesión de Abogado/a, en materia o áreas tales como: litigación ante tribunales, en procedimientos ordinarios y especiales; ante tribunales superiores de justicia, tramitación y litigación oral, entrevistas con usuarios(as) que se encuentran en situaciones de alta complejidad, experiencia en actividades comunitarias y de promoción sobre mediación de conflictos, experiencia en modelos de atención y satisfacción de usuarios, trabajo, coordinación y articulación en red interinstitucional e intersectorial.
- d) Experiencia Profesional en el cargo de abogado en la Corporación de Asistencia Judicial.

NOMBRE COMPLETO POSTULANTE	a)	b)	c)	d)	e)	f)	RESULTADO
SUSY SYLVIA VIVIANA PILAR MUÑOZ MERKLE	SI	SI	SI	SI	SI	SI	APRUEBA

ETAPA N°4: EVALUACIÓN PSICOLABORAL

Aplicada a aquellos(as) postulantes que pasaron satisfactoriamente las etapas I, II y III del Proceso de Selección Interno regido por las bases códigos PSI 02/2024 aprobadas bajo Resolución Exenta N°2249 para el cargo de Abogado/a Jefe/a para el Centro de Atención Jurídico Social Viña del mar, región de Valparaíso.

La Evaluación Psicolaboral fue realizada por Psicóloga Organizacional Externa, el miércoles 11 y viernes 13 de diciembre del 2024.

POSTULANTES	RESULTADO	PUNTAJE SEGÚN BASES	RESULTADO
SUSY SILVIA VIVIANA PILAR MUÑOZ MERKLE	RECOMENDABLE PARA EL CARGO CON OBSERVACIONES	10	APROBADO

C. Sobre la Evaluación Integral

La Etapa N.º 5, Evaluación Integral, tiene como objetivo complementar la valoración de las competencias técnicas, laborales y personales de los/las postulantes mediante una entrevista

individual realizada por el Comité de Selección. Dicho comité está compuesto por profesionales definidos en las bases del proceso, quienes aplican criterios uniformes y pautas predefinidas.

Etapa N°5: Evaluación Integral

En esta etapa se evaluará el factor competencias técnicas, laborales y personales para el desempeño de la función en una sola sesión, la cual podrá ser efectuada a través de medios tecnológicos. Esta instancia se realizará por medio de entrevista individual a cada postulante aprobado/a para esta etapa, por parte del Comité de Selección definido para el presente proceso de selección.

En esta etapa se pretende complementar las habilidades, conocimientos y competencias de los postulantes, de acuerdo al perfil del cargo.

Dicha entrevista será presencial o en línea, de acuerdo a lo que determine el Comité de Selección. Mediante correo electrónico informado en la postulación, se comunicará a los concursantes el lugar, la fecha, hora y modalidad en la cual se llevará a cabo la Etapa N°5. Asimismo, será informado en la página web institucional. Sin perjuicio de lo anterior, es de responsabilidad exclusiva de cada postulante informarse sobre su situación en el concurso.

La apreciación global se realiza sobre una pauta predefinida donde se evalúan distintos factores por puntuación aplicada por igual a todos los postulantes al empleo.

El Comité de selección se reservará el derecho de no recomendar a aquellos postulantes con calificación "Adecuado con Observaciones" en atención a la importancia de estas, lo cual quedará consignado en la pauta de Apreciación Global Integral respectiva.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Apreciación global	Entrevista personal	Muy adecuado	30	30	10
		Adecuado	20		
		Adecuado con observaciones	10		
		No adecuado	0		

ENTREVISTA DE APRECIACIÓN GLOBAL

Entrevista realizada de forma individual, los días 18 y 19 de diciembre de 2024, por el Comité de Selección integrado por:

- Cecilia Cuellar Jaramillo. Directora Regional de Valparaíso.
- Camila Valladares Catalán. Psicóloga Organizacional Externa
- Cecilia Aguirre. Jefa Subdirección de Personas.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Apreciación global	Entrevista personal	Muy adecuado	30	30	10
		Adecuado	20		
		Adecuado con observaciones	10		
		No adecuado	0		

POSTULANTES	RESULTADO	PUNTAJE BASES	RESULTADO
CRISTIAN ANDRÉS SALAMANCA CORTÉS	MUY ADECUADO	30	APRUEBA
PAMELA ALEJANDRA PLAZA MORALES	MUY ADECUADO	30	APRUEBA
LORETO ANDREA AZORÍN LOPEZ	ADECUADO	20	APRUEBA
ALVARO FRANCISCO MAYNÉ ROJAS	ADECUADO CON OBSERVACIONES	10	APRUEBA
SUSY VIVIANA SILVIA MUÑOZ MERKLE	ADECUADO CON OBSERVACIONES	10	APRUEBA
MAX ANDRÉS REHBEIN GONZALEZ	ADECUADO CON OBSERVACIONES	10	APRUEBA

Según lo citado en las bases de este concurso **"El Comité de selección se reservará el derecho de no recomendar a aquellos postulantes con calificación "Adecuado con Observaciones" en atención a la importancia de estas, lo cual quedará consignado en la pauta de Apreciación Global Integral respectiva."**

Cabe mencionar que, conforme a lo dispuesto en el numeral 3.6 de las bases, la responsabilidad final del nombramiento recae en el Director General, quien, sobre la base del informe presentado por la Subdirección de Personas (de acuerdo a los antecedentes proporcionados por el Comité de Selección), selecciona al candidato/a que considere más idóneo para el cargo. Este ejercicio de facultad se encuentra expresamente establecido en las bases.

3.6 Resultados del proceso de Selección Interno

De acuerdo al informe presentado por la Subdirección de Personas, el Director General de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Valparaíso nombrará, dentro de la nómina de los postulantes que hubiesen aprobado todas las etapas del proceso de selección y que estén dentro de la nómina de postulantes idóneos para el cargo. Para ello, el Director General podrá entrevistarse, si lo estima necesario, con los postulantes de la propuesta informada.

D. Sobre los Cuestionamientos al Proceso y Acusaciones de Sesgo:

En atención a las acusaciones de sesgo planteadas, se revisó si existían antecedentes documentales que pudieran sustentar dichas afirmaciones. No se identificaron registros formales que indiquen animadversión hacia su persona por parte de algún miembro del Comité de Selección. Las decisiones adoptadas se basaron en pautas objetivas y criterios previamente definidos en las bases.

3. CONCLUSIÓN COMITÉ DE SELECCIÓN

Revisado los antecedentes de la observación, las bases concursales del proceso de selección PSI 02/2024 aprobada por Resolución Exenta N° 2249 de fecha 15 de noviembre de 2024, este comité no acoge la observación presentada por Doña. Susy Muñoz Merkle.

Tras analizar las observaciones presentadas, se concluye que no existen fundamentos que justifiquen la reevaluación de la Etapa N.º 5 (Evaluación Integral) por parte del Director General o el Consejo Directivo, debido a las siguientes razones:

- ✓ Conformidad con las Bases del Proceso: La evaluación de la Etapa N.º 5 se realizó siguiendo las pautas y criterios uniformes establecidos en las bases del proceso PSI 02/2024. Estas bases fueron aprobadas mediante Resolución Exenta N.º 2249, lo que garantiza la transparencia y objetividad del procedimiento.
- ✓ Facultad del Comité de Selección y del Director General: Según el numeral 3.6 de las bases, la responsabilidad del nombramiento recae exclusivamente en el Director General, quien actúa con base en el informe del Comité de Selección. Este último aplicó criterios previamente definidos y aprobados, sin indicios de arbitrariedad o sesgo.
- ✓ Falta de Evidencia para Sustentar el Sesgo Alegado: No se identificaron registros formales ni evidencias que sustenten la acusación de sesgo por parte de algún miembro del Comité de Selección hacia la candidata.
- ✓ Finalidad y Naturaleza de la Etapa N.º 5: La Etapa N.º 5 evalúa competencias personales y laborales complementarias, no únicamente méritos académicos o técnicos, y fue aplicada de manera uniforme a todos los postulantes.

En virtud de lo anterior, y considerando que el proceso cumplió con los principios de transparencia, objetividad y meritocracia, no corresponde la reevaluación de la Etapa N.º 5. Las decisiones adoptadas en este proceso son definitivas, conforme a lo establecido en las bases.

Reiteramos nuestro compromiso con la meritocracia, la transparencia y el estricto cumplimiento de las normas que regulan este proceso de selección. Informamos que las decisiones adoptadas en este proceso son definitivas, de conformidad con lo estipulado en las bases, y el nombramiento realizado por el Director General se encuentra debidamente respaldado por los resultados de todas las etapas del concurso.