

**ACTA N°4**

**RESPONDE OBSERVACIONES**

**CONCURSO INTERNO  
PARA PROVEER EL CARGO DE ABOGADO COORDINADOR CAVI  
CONCEPCIÓN, REGIÓN DEL BIOBÍO**

**RESOLUCIÓN EXENTA N°403/2024**

**CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGIÓN DEL BIOBÍO**

**ABRIL 2025**

En virtud del proceso de selección interno, aprobado por Resolución Exenta N°403/2024 Abogado Coordinador CAVI Concepción, región del Biobío. El Comité de Selección se reúne con fecha 14 de abril para dar respuesta a las observaciones y/o requerimientos remitidos respecto de la etapa en desarrollo.

Se revisan las observaciones remitidas en los plazos establecidos de los siguientes postulantes:

#### REVISIÓN DE ANTECEDENTES RECLAMADOS

##### I.

Postulante	:	Gonzalo Arriagada
Cargo	:	Coordinador CAVI Concepción
Reclamo Etapa	:	Psicolaboral
Fecha solicitud	:	08-04-2024 23:32pm

##### I. PRESENTACIÓN:

Coyhaique 08 de abril de 2025

**ASUNTO: REALIZA OBSERVACIONES Y REQUIRIMIENTO ETAPA 3 CONCURSO COORDINADOR CAVI CONCEPCIÓN, RESOLUCIÓN EXENTA N°403/2024**

Estimada Directora de RRHH

**Estimados integrantes del Comité de Selección:**

Junto con saludar cordialmente, y esperando que se encuentren bien, me dirijo a ustedes con el propósito de solicitar la reconsideración de la calificación obtenida en la etapa de entrevista psicolaboral del concurso para el cargo de **Coordinador CAVI Concepción (R.E. 403/2024)**, en la cual fui evaluado como **"Recomendable con observaciones"**, solicitando que esta sea modificada a **"PLENAMENTE RECOMENDABLE"**, manteniendo así la valoración otorgada en el proceso anterior correspondiente al concurso para Coordinador CAVI Aysén (R.E. 345/2024), que permitió mi designación en dicho cargo con fecha 10 de julio de 2024.

Fundamento mi solicitud en los siguientes antecedentes:

**1. Evaluaciones contradictorias para el mismo perfil de cargo:**

En la etapa N°3 "Evaluación Psicolaboral" del proceso actual, fui evaluado el 14 de marzo de 2025 por la psicóloga Natalia Sánchez Lagos, quien emitió el resultado de **"Recomendable con Observaciones"**. No obstante, en el proceso de selección para Coordinador CAVI Coyhaique (R.E. 345/2024), realizado hace 7 meses antes, fui evaluado por el psicólogo Robinson Pérez Alveal, quien concluyó que era **"Plenamente Recomendable para el cargo"**.

**2. Igualdad de condiciones metodológicas:**

Ambos concursos describen en sus bases que la etapa de evaluación psicolaboral contempla la aplicación de instrumentos y entrevistas diseñadas para detectar competencias específicas definidas en el perfil del cargo. Específicamente, se señala que "el método para evaluar esta etapa será a través de procedimientos prácticos (entrevista y test psicológicos) que permiten medir objetivamente las aptitudes y competencias específicas requeridas para el desempeño del empleo".

**3. Resultados divergentes bajo el mismo perfil de cargo:**

Considerando que postulé al mismo cargo (Coordinador CAVI), aunque en distintas localidades, y que ambos procesos aplicaron los mismos lineamientos metodológicos, resulta llamativo que los resultados obtenidos hayan sido dispares. Esto evidencia que, si bien se aplican herramientas estandarizadas, la **interpretación de los resultados está sujeta al criterio del evaluador**, lo cual introduce un grado inevitable de **subjetividad en la evaluación psicolaboral**.

4. Subjetividad y posible inconsistencia en la evaluación actual:

Mientras ambos evaluadores concluyen que soy recomendable para el cargo, solo la psicóloga Natalia Sánchez introduce observaciones. Esta diferencia no parece justificarse por una variación en el perfil del cargo o en mi desempeño, sino que podría explicarse por **una diferencia en la interpretación personal de los resultados**, lo cual refuerza la idea de que este tipo de evaluaciones no son completamente objetivas y pueden estar influenciadas por factores contextuales o personales del evaluador. En el peor de los casos, podría incluso estar ocurriendo una valoración parcial o sesgada de mi perfil profesional.

**Evaluaciones externas independientes:**

Tras ser notificado del resultado, decidí someterme voluntariamente a nuevas entrevistas psicolaborales con dos especialistas de la región del Biobío:

**Javiera Rodríguez Cárdenas**, Magíster en Psicología Clínica con mención en Psicología Organizacional (evaluación realizada el 4 de abril de 2025).

**Manuel Espinoza Sanhueza**, Psicólogo con experiencia en procesos de selección laboral (evaluación realizada el 5 de abril de 2025).

Ambos profesionales previo estudio de la resolución del llamado a concurso (**R.E. 403/2024**) se aplicaron pruebas psicolaborales durante más de una hora y media y coincidieron en calificarme como **PLENAMENTE RECOMENDABLE para el cargo**. Se adjuntan sus respectivos informes y certificados de idoneidad.

5. Crítica técnica desde la psicología organizacional:

La profesional Javiera Rodríguez de vasta experiencia en el área expresó una observación crítica respecto a la práctica institucional de aplicar múltiples evaluaciones psicolaborales en un corto período a un mismo postulante. Según su análisis, esto puede generar **variabilidad significativa en los resultados** debido al componente **subjetivo de la entrevista** y a factores situacionales que afectan tanto al evaluado como al evaluador. Este punto es ampliamente reconocido en la literatura de psicología organizacional, que advierte sobre los **límites de validez y confiabilidad** en este tipo de evaluaciones, especialmente cuando son aplicadas en contextos distintos y por distintos profesionales.

6. Que en el global desde un punto de vista de números de profesionales que luego de distintas evaluaciones determinaron que si era o no recomendable plenamente para el cargo de Abogado Coordinador Cavi Concepcion la sumatoria es:

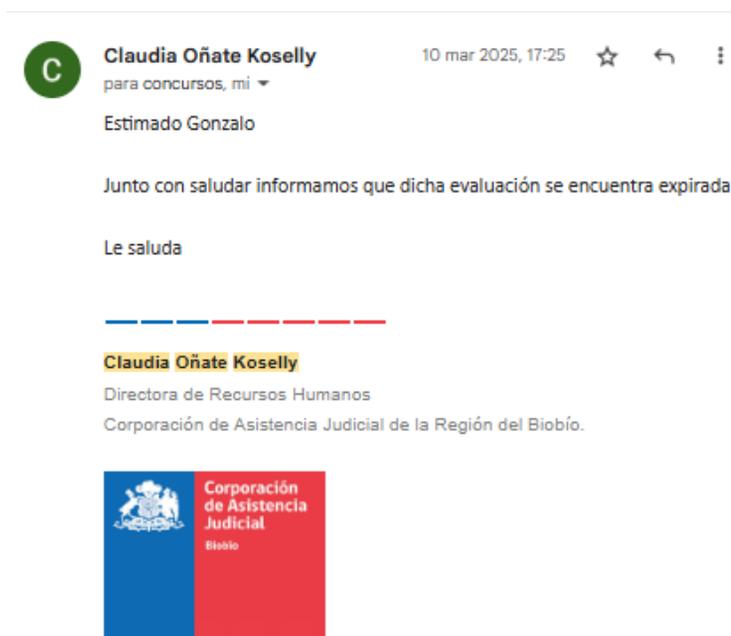
**1** Psicólogo determino que era Recomendable con Observaciones

**3** Psicólogos determinaron que era PLENAMENTE RECOMENDABLE para el cargo de Abogado Coordinador CAVI Concepción

- Lo singular de esta situación que uno de los tres profesionales que determinaron que yo era Plenamente recomendable era en su momento funcionario de la CAJ.

## VIGENCIA DE LOS INFORMES PSICOLABORALES

7. Con fecha 28 de febrero de 2025, envié un correo electrónico solicitando que se mantuviera vigente la evaluación psicolaboral realizada el 10 de julio de 2024 para el cargo de Coordinador CAVI Aysén, cargo que actualmente desempeño.
8. Con fecha 10 de marzo de 2025 recibí respuesta por parte de la Directora de Recursos Humanos, Claudia Oñate, en la que me niega la solicitud argumentando que la evaluación psicolaboral se encuentra "EXPIRADA". Sin embargo, dicha respuesta no está fundamentada en ninguna normativa institucional ni en algún reglamento específico. (copio imagen)



9. Tras revisar los reglamentos internos de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío (CAJ Biobío), he constatado que no existe una normativa publicada que defina un período de vigencia uniforme para las evaluaciones psicolaborales dentro de la institución. No se menciona ningún plazo o restricción en cuanto a la validez de los informes de evaluaciones psicolaborales.
10. Tras estudiar los antecedentes y realizar una investigación sobre la vigencia de los informes psicolaborales, se observa que es común que las instituciones públicas en Chile definan la vigencia de estas evaluaciones en las bases de cada concurso o proceso de selección. En este caso, el concurso RE 403/2024 no establece limitaciones ni prohibiciones al respecto. Por ejemplo, cuando se solicitan certificados de antecedentes penales o de inhabilidad para trabajar con menores, la resolución señala expresamente un plazo de 30 días de vigencia; sin embargo, esto no ocurre en el presente caso..
11. Diversos estudios en psicología, tanto en su ámbito clínico como organizacional, sostienen que para que exista un cambio significativo en los resultados de una evaluación psicológica en un periodo breve —como lo es en este caso, un lapso de siete meses—, debería haberse producido un evento vital de alta intensidad, con un impacto considerable en la estabilidad emocional, cognitiva o funcional del evaluado.  
En mi caso particular, desde la fecha de la primera evaluación psicolaboral (10 de julio de 2024) hasta la segunda (14 de marzo de 2025), no ha ocurrido ningún hecho o

circunstancia que pueda justificar una alteración negativa en mi perfil psicológico o en el rendimiento de mis funciones. Por el contrario, durante este periodo me he desempeñado activamente en el cargo de Coordinador CAVI Aysén, desarrollando y fortaleciendo mis competencias laborales y personales de manera constante. Este desempeño ha sido reconocido tanto por usuarios como por mis jefaturas, lo cual da cuenta de una evolución positiva, no regresiva, de mis habilidades y adecuación al rol.

En consecuencia, resulta inconsistente —desde una perspectiva técnica y psicológica— que se evidencie una diferencia tan sustancial entre ambas evaluaciones en un periodo tan corto, especialmente si no existen elementos disruptivos que lo expliquen. Este tipo de incongruencias refuerzan la hipótesis de que las evaluaciones psicolaborales, aunque apoyadas en instrumentos técnicos, poseen un componente interpretativo y subjetivo que varía según el profesional que las aplica.

12. En términos generales, la interpretación de los contratos y acuerdos en las instituciones públicas debe regirse por principios de **razonabilidad** y **consistencia**, evitando decisiones arbitrarias que no estén claramente sustentadas por una normativa explícita. En este contexto, la vigencia de una evaluación psicolaboral debe entenderse como un elemento flexible y sujeto a las condiciones particulares de cada proceso, especialmente cuando no se ha establecido previamente un límite temporal para su validez.
13. Como dato adicional la evaluación que tuve para el concurso de coordinador CAVI Coyhaique, fue realizado el **10 de julio de 2024**, casualmente fue el mismo día de la publicación del concurso de COORDINADOR CAVI CONCEPCIÓN.

#### PROFESIONAL A CARGO DE LA EVALUACIÓN PSICOLABORAL.

14. Tras revisar los concursos recientes publicados por la Corporación de Asistencia Judicial, he podido constatar que el psicólogo Sr. Robinson Pérez Alveal estuvo a cargo de las evaluaciones hasta septiembre de 2024. En dicho contexto, fui calificado como "plenamente recomendable" para el cargo que actualmente ostento. Posteriormente, según lo informado en las actas de concursos disponibles en la página web de la CAJ Biobío, no se registran evaluaciones psicolaborales hasta el 19 de febrero, en el marco de los siguientes procesos:
  - CONCURSO INTERNO PARA PROVEER EL CARGO DE ASISTENTE SOCIAL RÍO BUENO- LA UNIÓN
  - CONCURSO INTERNO PARA PROVEER EL CARGO DE SECRETARIAS/OS, CONSULTORIOS JURÍDICOS DE LA UNIÓN, MÁFIL Y LOS LAGOS, REGIÓN DE LOS RÍOS
  - CONCURSO PUBLICO SECRETARIAS/OS, CAVI DE VALDIVIA Y CONSULTORIO JURÍDICO DE RÍO BUENO
15. En los mencionados concursos participa por primera vez como evaluadora la profesional Sra. Natalia Sánchez Lagos, psicóloga encargada de las entrevistas psicolaborales. Según consta, en esta instancia entrevistó a tres profesionales del área administrativa y a un trabajador(a) social.
16. A partir de lo anterior, es posible señalar que la entrevista que me fue realizada el viernes 14 de marzo a las 9:30 a.m. corresponde a la QUINTA profesional que efectúa en la CAJ en el rol de evaluadora, y la primera dirigida a un postulante Abogado Jefe Coordinador. De acuerdo con la información obtenida a través del portal de transparencia, la Sra. Sánchez Lagos se desempeñó previamente como psicóloga en el Programa de Medidas de Apoyo (PMA) de Ñuble entre abril de 2021 y septiembre de 2024, en funciones que no guardan

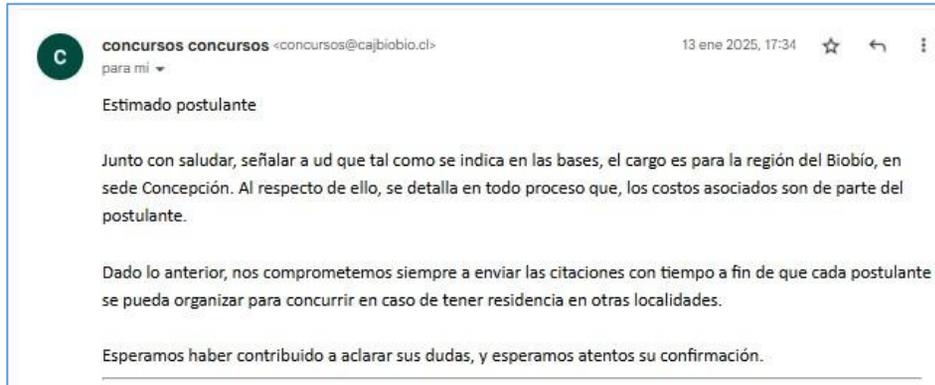
relación directa con procesos de evaluación psicolaboral para concursos en el sector público, ya que el PMA conoce de causas de delitos graves en ayuda de las víctimas.

17. En ningún caso se pretende desconocer que la profesional pueda contar con formación o acreditación en el área, aspectos que solicitaré formalmente mediante otrosí. Sin embargo, desde un punto de vista objetivo, corresponde consignar que **fui el primer abogado evaluado por la profesional en este tipo de instancias**, y el Quinto profesional en general.
18. Asimismo, no se cuenta con antecedentes que den cuenta de que la evaluadora haya tomado contacto con las personas señaladas como referencias en mi currículum vitae, ni de que se haya efectuado algún tipo de consulta o indagación respecto a mi desempeño como coordinador en el CAVI Aysén, donde he mantenido un trabajo constante y bien valorado desde mi ingreso. Tampoco si tomo contacto con los funcionarios que actualmente trabajan en el CAVI Aysen a fin de corroborar las competencias expuestas en el llamado a concurso.

#### PROBLEMAS A LO LARGO DEL CONCURSO

19. Siempre consideré que al ingresar a la Corporación de Asistencia Judicial (CAJ), los concursos internos representaban una oportunidad única y especial para los trabajadores de cambiar su situación. Esta posibilidad no solo permitía un cambio de área para aquellos que llevaban años estancados sin poder avanzar en su carrera funcionaria, sino también para quienes deseaban un cambio de entorno debido al agotamiento de tratar siempre los mismos casos. Además, representaba una oportunidad para reubicarse en una nueva comuna o región, buscando mejores oportunidades o simplemente para estar cerca de la familia, seres queridos o incluso de una hija.
20. Esta oportunidad era aún más significativa, considerando que la CAJ abarca seis regiones que, de punta a punta, superan los 1.300 kilómetros, y que la cantidad de funcionarios que trabajan es enorme. Esto le daba un valor aún mayor al concurso interno.
21. Para mí, la oportunidad de crecimiento que ofrecía la institución siempre fue lo que distinguía a un concurso interno de uno público. Sin embargo, lamentablemente, he descubierto a lo largo de este proceso que no es así. En varias ocasiones, la Oficina de Recursos Humanos, bajo la dirección de Claudia Oñate, ha rechazado cada una de mis solicitudes para continuar en el proceso del concurso para el cargo de Coordinador CAVI Concepción
22. Mi primera solicitud fue presentada el 13 de enero de 2025, luego de recibir un correo electrónico informándome sobre la fecha de la prueba técnica, fijada para el 24 de enero a las 9:00 horas. En dicha solicitud, consultaba sobre el procedimiento para poder presentar la prueba técnica desde la región de Aysén.

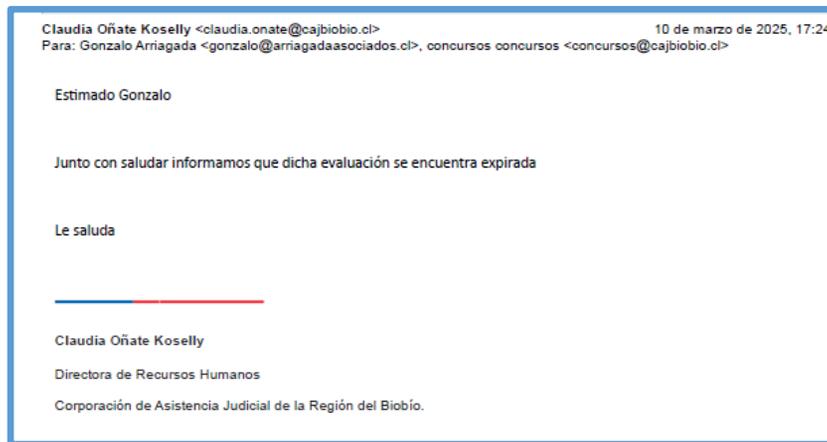
23. Solo una hora después de haber enviado mi solicitud, recibí la siguiente respuesta:



Podría comprender que se manejen políticas de centralismo absoluto en el caso de los Concursos Públicos, pero este es un concurso interno, cuyo objetivo principal es apoyar y brindar oportunidades de crecimiento a los funcionarios de la CAJ.

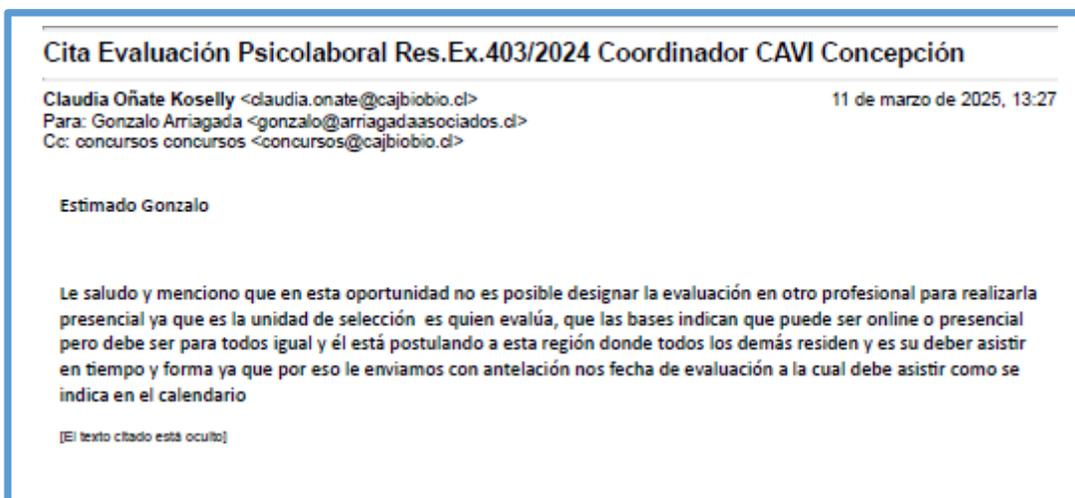
24. Me sorprendió profundamente la forma autoritaria y despectiva en que se trató a un funcionario de la CAJ que se encuentra desempeñando su labor en el extremo sur de Chile. Ni la Fiscalía, ni la Defensoría, ni el Consejo de Defensa del Estado llevan a cabo actos de totalitarismo o centralismo de esta índole. Estas instituciones siempre permiten que los postulantes presenten las pruebas de habilitación o de concurso en las sedes regionales de la institución. Sin embargo, parece que RRHH no tiene conocimiento de este procedimiento, ya que se me argumentó que yo debía conocer las bases.
25. Solo mediante un acto del Director General, Don Mauricio Decap, a solicitud mía a través de la Asociación de Funcionarios, se permitió revertir esta situación, lo que constituyó la primera advertencia para RRHH.
26. En dicha evaluación, obtuve un puntaje sobresaliente de **86,95%**, un muy buen resultado. No obstante, sabía que la corrección había sido errónea, por lo que solicité una revisión. Esta revisión fue realizada de manera muy cortante por la funcionaria Natalia Sánchez. Solo después de señalar que había dos preguntas corregidas incorrectamente y que además había una pregunta repetida, la escala de la prueba fue ajustada, elevando mi puntuación a **94,28%**. Cabe destacar que no tuve oportunidad de ver la prueba; la funcionaria leía las preguntas y yo debía retener la información en el momento.
27. A esta altura, la puntuación promedio de ambas etapas, es decir, Curricular y Técnica, me colocaba al frente del concurso con un 90,79%, manteniendo una diferencia de 5 puntos porcentuales con respecto al segundo postulante.
28. Siendo consciente de que solo hace 6 o 7 meses había realizado la evaluación psicolaboral, con fecha 28 de febrero de 2025, consulté sobre la posibilidad de mantener vigente la prueba realizada para el cargo que actualmente ocupo, el de Abogado Coordinador CAVI Aysén.

29. Dado que no recibo respuesta, insisto nuevamente con fecha 10 de marzo informando directamente a la directora doña Claudia Oñate, la cual de manera escueta me señala que se encuentra EXPIRADA.



30. A pesar de que consideraba que la respuesta recibida carecía de sustento administrativo o jurídico, decidí no presentar un reclamo, ya que mi intención no era generar más conflictos con el área de Recursos Humanos.

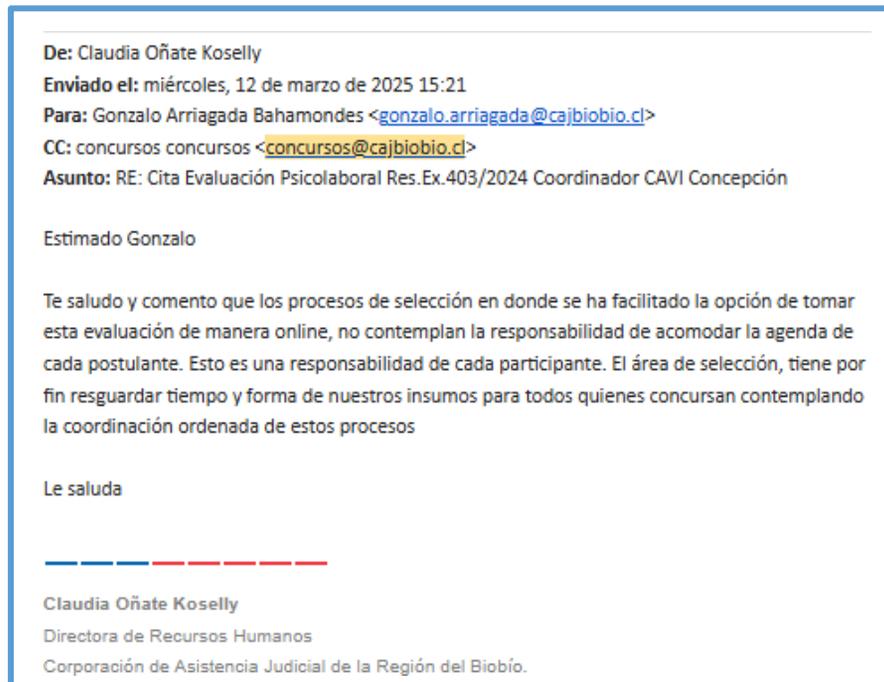
31. Posteriormente, con la tranquilidad y confianza de que el Director General, Don Mauricio Decap, había revertido la situación irregular de la prueba técnica, y sabiendo que la resolución exenta del concurso permitía la participación en la prueba psicolaboral de manera presencial o vía Zoom, el 11 de marzo de 2025 consulté sobre la posibilidad de realizar la etapa psicolaboral a través de Zoom. Sin embargo, nuevamente mi solicitud fue rechazada de manera categórica por la Directora de RRHH, Claudia Oñate, quien justificó su negativa con argumentos débiles. Esto dejó en evidencia un patrón de conducta negativa hacia mi persona.



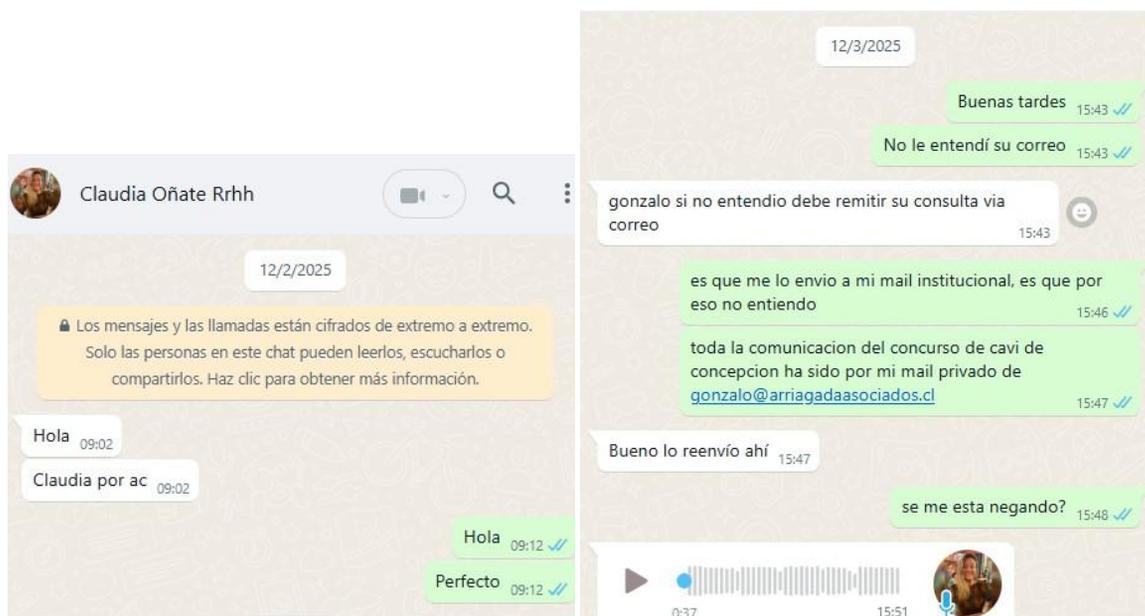
32. Como una solución urgente, me vi nuevamente en la necesidad de acudir a su superior directo para poner en evidencia la conducta arbitraria que he sufrido y continúo sufriendo desde que asumí como Directora de Recursos Humanos. Por ello, el 11 de marzo envié un correo al Director General, Don Mauricio Decap, lo que resultó en una nueva advertencia para la Directora de RRHH sobre las irregularidades que estaba cometiendo.

33. Al día siguiente, es decir, el 12 de marzo, la unidad de RRHH envió un comunicado en el que se autorizaba la posibilidad de asistir a la prueba psicolaboral por Zoom

34. A estas alturas del concurso, ya es evidente el descontento de la unidad de RRHH, que en dos ocasiones ha tenido que retractarse de lo inicialmente señalado, reconociendo la validez de mi solicitud
35. Este descontento es aún más evidente cuando, al informarme sobre la posibilidad de participar por Zoom, el mismo correo me solicitaba que argumentara mi solicitud. Además, en una interpretación errónea de la Directora sobre mi correo, la funcionaria entendió que no podría asistir en la fecha indicada y que yo no podría ir en la fecha señalada por lo que no se accedería a un cambio de fecha. Ante esto, le consulté directamente por WhatsApp, ya que no comprendí el mensaje que me había enviado. Su respuesta fue dura, en un mensaje de audio, indicando que el WhatsApp no era la vía de comunicación adecuada, a pesar de que semanas antes ella misma había autorizado este medio y había iniciado una conversación conmigo a través de él.



La redacción del mail es algo complicada, por lo cual le pregunte por whatsapp tal cual como la directora Claudia Oñate me había autorizado. El mail es con fecha 12 de Marzo de 2025



Como respaldo a lo señalado anteriormente, adjunto pantallazo del mensaje de WhatsApp en el cual la Directora de Recursos Humanos, Claudia Oñate, me autoriza expresamente a

comunicarme con ella por ese medio. Asimismo, tengo disponible el pantallazo del mensaje de audio que me envió posteriormente, el cual evidencia el cambio abrupto en su postura frente al canal de comunicación. Este audio se encuentra a disposición de la comisión en caso de que se requiera como prueba de la conducta contradictoria por parte de la funcionaria.

36. A este confuso mail que me envío yo respondí lo siguiente:



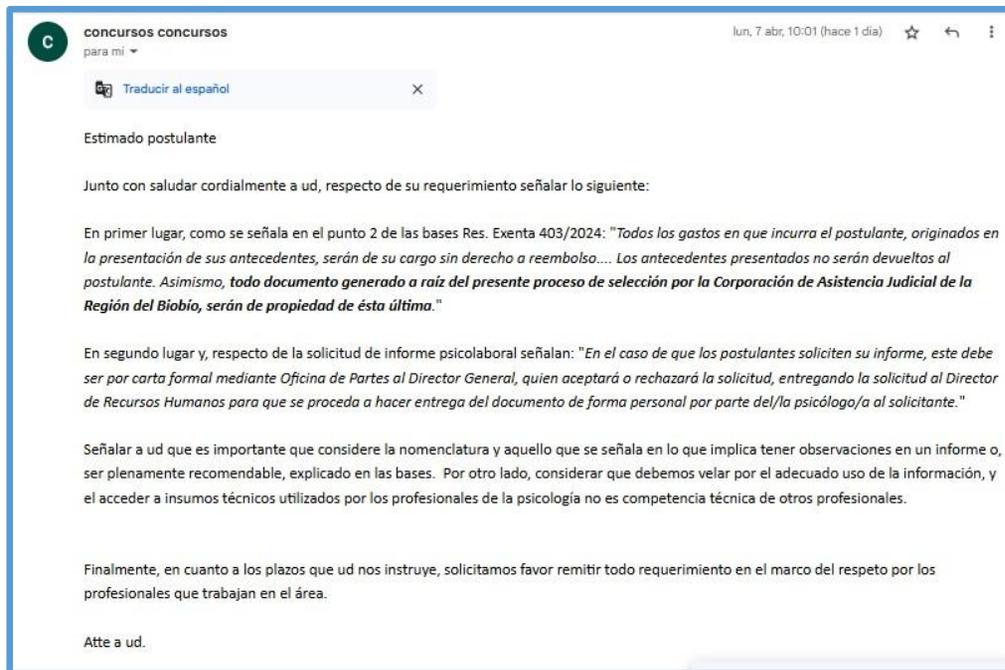
Zoom, siendo el primer entrevistado por la psicóloga Natalia Sánchez.

38. Con fecha 4 de abril, se publican en la página web de la Corporación de Asistencia Judicial los resultados de la etapa psicolaboral, en la cual se me asigna la calificación de “RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES”, determinándose así mi exclusión del concurso. Cabe destacar que dicha calificación no contiene ningún tipo de fundamentación ni antecedente que explique cómo se llegó a esa conclusión.

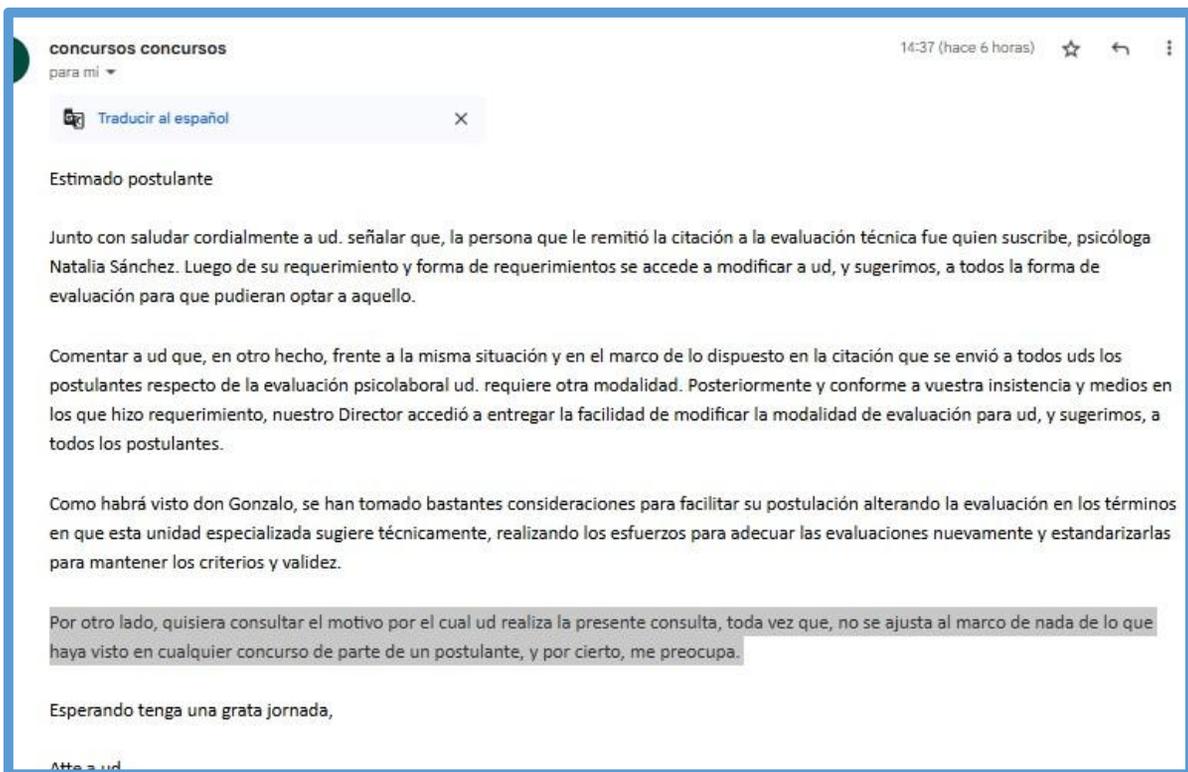
39. Ese mismo viernes 4 de abril, en horas de la tarde, presenté una solicitud vía correo electrónico dirigida a la unidad de Recursos Humanos y, de forma paralela, a través de la Oficina de Partes dirigida al Director General, tal como lo establece la resolución del llamado a concurso. En ambas solicitudes requerí copia de toda la documentación relacionada con la etapa psicolaboral, con el objetivo de revisar el informe y evaluar la posibilidad de realizar peritajes, meta-peritajes o cualquier otra acción pertinente.

40. En dichas solicitudes también pedí que los documentos fueran enviados con urgencia durante el mismo día, considerando que el plazo para presentar observaciones al proceso es extremadamente reducido —tan solo dos días hábiles—. No obstante, esta solicitud fue respondida de manera negativa por la unidad de RRHH el lunes 7 de abril, mediante un

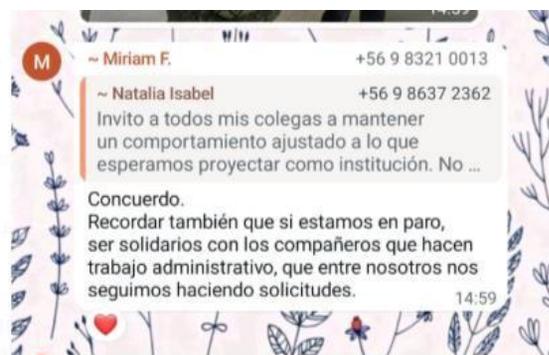
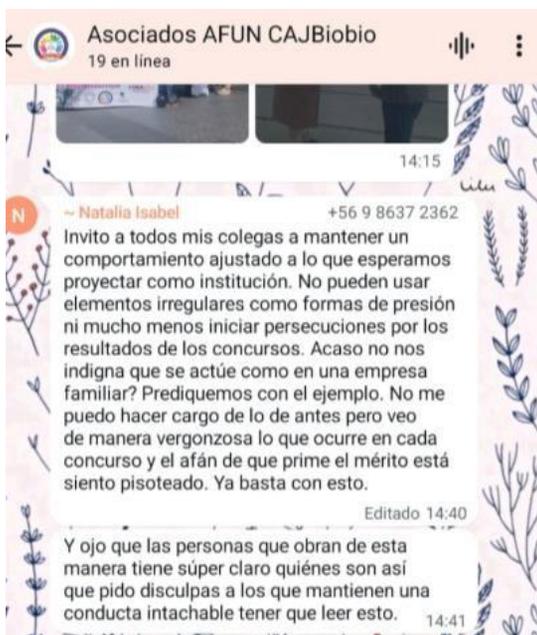
correo electrónico en el que se me informó que no accederían a lo solicitado, argumentando que los documentos eran de su propiedad y que la única vía válida para solicitarlos era mediante carta formal ingresada por Oficina de Partes.



41. En todo momento he actuado con respeto, educación y tranquilidad frente a las diversas situaciones adversas presentadas por la Unidad de Recursos Humanos, dirigida por la señora Claudia Oñate. He optado por mantener la calma ante posibles provocaciones, confiando en que existen los canales adecuados —como los recursos administrativos y la cadena de mando— para denunciar y corregir actos arbitrarios o irregulares.
42. En el contexto de la redacción de la presente carta de observaciones y apelación, el día lunes 7 de abril envié un correo electrónico a Recursos Humanos solicitando información respecto de los remitentes de algunos correos electrónicos institucionales, ya que observé que varios de ellos no estaban firmados ni individualizados.
43. La directora Claudia Oñate me respondió el día martes 8 de abril en la mañana, indicando que la práctica habitual de la unidad de Recursos Humanos consiste en enviar correos sin identificación personal, lo cual acepté sin cuestionamiento, ya que no deseaba continuar generando conflicto ni ser nuevamente malinterpretado o acusado de ser ofensivo.
44. Sin embargo, durante la tarde de ese mismo día, aproximadamente a las 14:30 horas (hora de Aysén), recibí un correo de carácter personal por parte de la psicóloga evaluadora, señora Natalia Sánchez, quien de forma independiente respondió a mi consulta dirigida originalmente a RRHH. En su mensaje, señala que, desde su perspectiva, la unidad de Recursos Humanos habría hecho todos los esfuerzos posibles para facilitar mi participación en el concurso. No obstante, lo que resulta particularmente preocupante es el párrafo final de su mensaje, en el que afirma textualmente: **"Por otro lado, quisiera consultar el motivo por el cual ud realiza la presente consulta, toda vez que, no se ajusta al marco de nada de lo que haya visto en cualquier concurso de parte de un postulante, Y POR CIERTO, ME PREOCUPA. "**



Paralelamente, mientras redactaba esta carta de observaciones, tomé conocimiento de que en el grupo de WhatsApp de la Asociación de Funcionarios de la Corporación, comenzaron a circular comentarios relacionados con problemáticas en los procesos de concurso interno. Dichas declaraciones fueron realizadas por una persona identificada en el grupo como **Natalia Isabel**, cuyo número telefónico corresponde al **+56 9 8637 2362**, y fueron secundadas por otra funcionaria de nombre **Miriam F.**, asociada al número **+56 9 8321 0013**. Ambas funcionarias realizaron observaciones críticas respecto al funcionamiento de los concursos, particularmente en relación con la falta de transparencia y equidad, coincidiendo con varios de los puntos que he planteado en este escrito. (Se acompañan imágenes como respaldo de lo señalado).



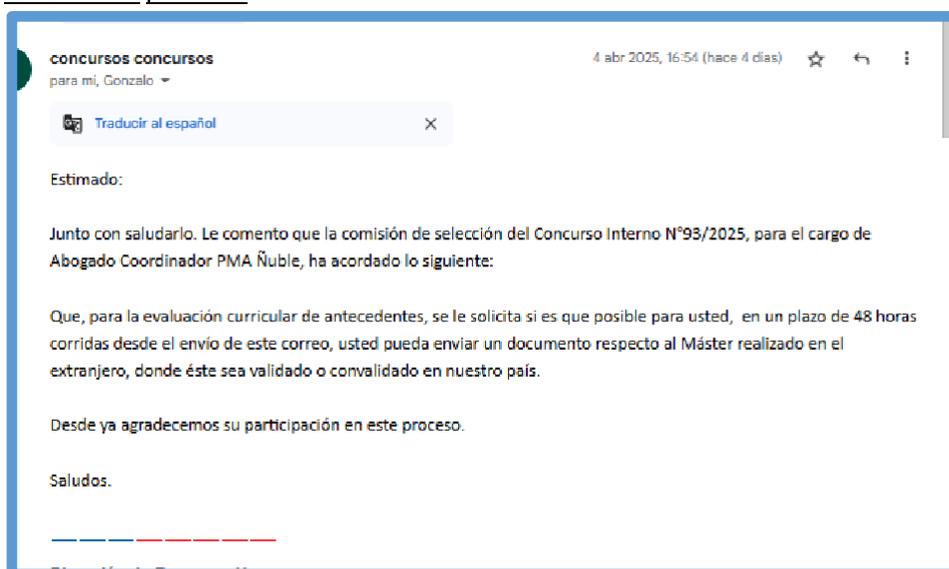
45. Espero sinceramente estar equivocado, pero no puedo dejar de manifestar mi inquietud respecto a la posibilidad de que los números de teléfono antes mencionados, que emitieron comentarios en el chat de la Asociación de Funcionarios, correspondan a las mismas

funcionarias profesionales encargadas de la aplicación de pruebas psicolaborales en los concursos. No cuento con información adicional que me permita confirmar o descartar esta hipótesis, ya que dichos números no se encuentran registrados en mis contactos. Aun así, por la naturaleza del contenido y el contexto en que se emitieron los mensajes, considero pertinente dejar constancia de esta situación.

46. Finalmente, debo señalar que mi situación con la Unidad de Recursos Humanos no comenzó con el presente concurso. Ya en noviembre del año pasado solicité el beneficio del servicio de cuidado para mi hija menor de 2 años, solicitud que me fue denegada bajo el argumento de que dicho beneficio es exclusivo para mujeres, salvo excepciones. Frente a ello, recomendé a mi pareja —quien se encontraba realizando un reemplazo hasta diciembre— que presentara la solicitud, la cual hasta la fecha no ha recibido respuesta formal, a pesar de mis múltiples insistencias. La Directora Claudia Oñate está plenamente al tanto de la situación desde enero del presente año, tanto por conversaciones telefónicas como por correos electrónicos, y aún no se ha entregado una respuesta oficial sobre este tema que afecta directamente al bienestar de mi hija.



47. Como ultimo hecho o situación irregular que he sido victima por parte de RRHH, fue la situación de solicitud de un documento respecto a mi Magister en Penal de España para el puesto de coordinador Pma Ñuble, el cual consistió en un mail enviado por RRHH el día **viernes 4 de abril a la 16:54**, en el cual se me exige por primera vez en 10 años algún documento que acredite la validez del documento, lo interesante que me dan en forma dictatorial sin norma alguna el plazo de **48 HORAS CORRIDAS** para enviar lo señalado. **Es decir tenia hasta el domingo hasta las 12 de la noche para solucionar el problema**



## DESEMPEÑO ABOGADO ACTUAL CARGO COORDINADOR

48. Desde que asumí el cargo de Abogado Coordinador CAVI en la Región de Aysén, he mantenido una conducta intachable, desempeñando mis funciones con compromiso, responsabilidad y una alta rigurosidad técnica. He desarrollado un trabajo metódico, enfocado en la resolución eficiente de cada uno de los casos asignados, priorizando siempre el bienestar de los usuarios y el cumplimiento de los objetivos institucionales.
49. Cuando llegué a esta oficina, me encontré con un equipo desordenado, con procedimientos judiciales rezagados y con usuarios que mantenían reclamos vigentes en contra de la gestión del abogado anterior. **Con un enfoque sistemático, planificación estratégica y el involucramiento activo de todo el equipo**, logramos revertir esa situación y mejorar significativamente el funcionamiento de la unidad.
50. Como resultado de este trabajo colaborativo y estructurado, los reclamos existentes fueron retirados, y se consolidó un ambiente laboral basado en la confianza, la colaboración y el respeto mutuo. Esta transformación fue reconocida incluso por mi jefatura directa, doña María Francisca Vilches, quien ha manifestado en reiteradas ocasiones su confianza plena en mis capacidades de liderazgo y en la labor profesional que desempeño.
51. Gracias a estos cambios positivos, se ha incrementado considerablemente el número de reconocimientos por parte de los usuarios, tanto a través de correos electrónicos, mensajes de WhatsApp y en el formulario oficial de agradecimientos de la CAJ. Como equipo, e incluso de manera individual, hemos recibido elogios por nuestro desempeño, los cuales han sido reconocidos por la Dirección General en Concepción y la Dirección Regional de Aysén mediante propuestas de anotaciones de mérito. (Adjuntaré los documentos de respaldo en un "otros".)
52. Considero que el equipo con el que trabajo —Verónica, Camila, Nicole y don Víctor— ha sido fundamental en este proceso. Son profesionales altamente comprometidos que, con su ejemplo y exigencia, me han impulsado a fortalecer mis habilidades comunicacionales, de gestión y liderazgo..
53. Por ello, invito respetuosamente a la comisión a contactar a los funcionarios de mi unidad para que puedan informar de primera fuente sobre mi desempeño como persona, jefe y profesional. Asimismo, solicito que se considere entrevistar a la Directora Regional de Aysén respecto a mi trabajo y compromiso institucional.
54. Finalmente, quisiera destacar que en cada uno de los cargos que he desempeñado como abogado dentro de la CAJ, mis jefaturas han confiado plenamente en mis competencias. En reiteradas ocasiones, se me ha encomendado ejercer como reemplazante de cargos de responsabilidad. Carlos Samur fue testigo de mis inicios en la institución; Paquita Cabrera, por su parte, me confió causas de alta complejidad, permitiéndome trabajar con autonomía y reconociendo siempre la calidad de mi desempeño.

Como última información, y siendo ya de noche en la Región de Aysén, debo dejar constancia de que, pese a haber solicitado de manera oportuna, formal y por todos los canales disponibles que la normativa y los reglamentos institucionales permiten, **no he recibido hasta la fecha** la documentación correspondiente a la etapa psicolaboral de ambos concursos: Coordinador CAVI Aysén y Coordinador CAVI Concepción. Esta falta de entrega oportuna por parte de la Corporación

me ha impedido ejercer de forma efectiva mi derecho a realizar observaciones fundadas, solicitar una revisión o iniciar acciones como peritajes o metaperitajes. Cabe recordar que el plazo para presentar observaciones es de solo dos días hábiles, lo que en la práctica vuelve imposible ejercer una defensa adecuada si no se cuenta con la información pertinente dentro del plazo legal.

POR TANTO;

**Por tanto**, en virtud de todos los antecedentes expuestos y conforme a los principios de objetividad, imparcialidad y equidad que deben regir los procesos de selección dentro de la Corporación de Asistencia Judicial, **solicito respetuosamente que se reconsidere la calificación obtenida en la entrevista psicolaboral**, modificando el resultado de "**Recomendable con Observaciones**" a "**PLENAMENTE RECOMENDABLE PARA EL CARGO**", ya sea manteniendo vigente la evaluación practicada el 10 de julio de 2024 o, en su defecto, teniéndola por acreditada a través de los certificados de los profesionales psicólogos y antecedentes presentados, que demuestran objetivamente mis competencias para el cargo postulado calificándome como "**PLENAMENTE RECOMENDABLE PARA EL CARGO**". Para con ello pasar a la siguiente etapa del concurso consistente en la Apreciación Personal

En forma **subsidiaria**, solicito que se autorice la realización de una **nueva evaluación psicolaboral** correspondiente a la Etapa N°3 del Concurso Público para el cargo de Coordinador CAVI Concepción, a cargo de un **profesional externo a la institución**, considerando que los funcionarios que intervinieron en el presente concurso ya se encuentran **inhabilitados para conocer nuevamente del proceso**, por la existencia de posibles **intereses comprometidos**. Esta solicitud cobra especial relevancia si se comprueba lo expuesto en el punto 45 del presente escrito, lo que eventualmente podría dar lugar a una recusación legítima.

PRIMER OTROSI: ACOMPAÑO DOCUMENTOS:

1.- Copia Certificado de atención Psicolaboral, de fecha 5 de abril de 2025 suscrito por el Psicólogo **MANUEL ESPINOZA SANHUEZA**, que da cuenta del análisis de los distintos te que se me hizo con la información del concurso concluyendo que era **PLENAMENTE RECOMENDABLE**.

2.- Copia Certificado de atención Psicolaboral, de fecha 4 de abril de 2025 suscrito por el Psicólogo **JAVIERA VALENTINA RODRÍGUEZ CÁRDENAS**, que da cuenta del análisis de los distintos te que se me hizo con la información del concurso concluyendo que era **PLENAMENTE RECOMENDABLE**.

3.- Copia Certificado de título profesional de psicólogo de doña **JAVIERA VALENTINA RODRÍGUEZ CÁRDENAS**

4.- Copia Certificado Académico de Magister en Psicología Clínica en Mención Psicología Organizacional de doña **JAVIERA VALENTINA RODRÍGUEZ CÁRDENAS**

5.- Copia de mail de RRHH con a mi solicitud de poder rendir prueba técnica en la región de aysen de fecha 13 de enero de 2025

6.- Copia de mail de RRHH con negativa a mi solicitud de poder rendir prueba técnica en la región de aysen de fecha 13 de enero de 2025

7.- Copia de mail de RRHH con mi solicitud de mantener vigente mi evaluación realizada hace 7 meses atrás para el cargo de coordinador de Cavi Aysen en la región de aysen de fecha 28 de febrero de 2025

8.- Copia de mail de Directora de RRHH rechazando mi solicitud de mantener vigente mi evaluación realizada hace 7 meses atrás para el cargo de coordinador de Cavi Aysen en la región de aysen de fecha 10 de marzo de 2025, luego de mi insistencia como se aprecia en la cadena de mails.

9.-.- Copia de mail de RRHH con mi solicitud de permitirme realizar evaluación psicolaboral mediante la plataforma zoom fecha 11 de Marzo de 2025

10.- Copia de mail de Directora RRHH rechazando mi solicitud de permitirme realizar evaluación psicolaboral mediante la plataforma zoom fecha 11 de Marzo de 2025, argumentando "que debe ser igual para todos"

11.- Copia de mail dirigido a Director General Sr. Mauricio Decap informándole de la situación de negativa de mi solicitud de dar la prueba psicolaboral por zoom

12.- Copia cadena de mail de fecha 12 de marzo de 2025 en donde se me permite dar la prueba psicolaboral luego de mi reclamo a la dirección general, en dicha cadena de mail se aprecia como RRHH se realiza una interpretación inadecuada de mi correo sobre mi disponibilidad de presentarme el día y hora.

13.- Copia de mail dirigido a RRHH solicitando copia de los documentos de mi evaluación psicolaboral de fecha 4 de Abril de 2025

14.- Copia de mail de RRHH rechazando mi solicitud de copia de los documentos de mi evaluación psicolaboral de fecha 8 de Abril de 2025, ya que son de su propiedad y la forma era por oficina de partes.

15.- Copia de Carta presentada en la oficina de partes dirigida al Director General Sr. Mauricio Decap de fecha viernes 4 de Abril de 2025 (mismo día de la publicación de resultado), tal cual como lo señalan las bases del concurso.

16.- Copia de mail dirigido a RRHH solicitando información de los remitentes de unos correos con negativas de fecha 7 de Abril de 2025

17.- Copia de mail de Directora RRHH explicando la razón de porque los correos de RRHH no llevan firmas de fecha 7 de abril de 2025

18.- Copia de mail de RRHH señalando que es la psicóloga Natalia Sanchez explicando la razón el proceso del concurso de fecha 8 de abril de 2025 y manifestando su preocupación por mi solicitud

19.- Imágenes de pantallazo whastapps de fecha 8 de abril de 2028 en que aparecen 2 asociadas, doña Natalia y Miriam opinando de los concursos.

20.- Copia de mail de RRHH imponiéndome un plazo de 48 horas corridas desde el viernes casi a termino de jornada laboral de la CAJ fecha 4 de abril de 2025 para el concurso del PMA Ñuble

21.- Copia de mail de felicitación de directora Regional de fecha 26 de marzo 2025 22.-

Copia de mail de felicitación de Usuario CAVI de fecha 6 de marzo 2025

## SEGUNDO OTROSI: SOLICITA DILIGENCIAS

1.- Para efectos de transparencia, solicito se me remita copia del acta de sesión del comité de selección en que se adoptó la decisión de sujeción estricta a las bases del concurso en cuestión.

2.- Desde el mismo modo que en los procesos civiles, familia, penales, laborales y otros ajustándome a la normativa vigente y dando como ejemplo el artículo 314 del código procesal penal que trata de la idoneidad, solicito para acreditar al idoneidad del profesional que me realizó la prueba psicolaboral se me entregue copia del curriculum vitae, magister, diplomados y cursos específicos sobre materia de organización de empresas o relacionadas con entrevistas psicolaborales, de la misma forma que a mí me fue exigida por la profesional antes de ser entrevistado en concurso CAVI Coordinador Concepción Biobío



GONZALO ARRIAGADA BAHAMONDES  
ABOGADO  
Anibal Pinto 486 Of. 302  
Fono-Fax: 41-2790833-Concepción

95.591.487-1

ATTE.

GONZALO ARRIAGADA BAHAMONDES  
ABOGADO COORDINADOR CAVI AYSÉN

## II. PROCESO:

Se deja constancia que teniendo presente lo señalado en las bases *“atendidas las características del proceso, el Comité de Selección se reserva el derecho de requerir el apoyo de otros profesionales especialistas en alguna materia específica que, en su caso, actuarán como asesores de la misma, lo cual deberá quedar debidamente registrado en el informe respectivo.”* se ha requerido el apoyo de la Abogada de Apoyo de Recursos Humanos, doña Marcela Méndez.

Igualmente se deja constancia que la observación efectuada por el postulante Sr. Gonzalo Arriagada, fue remitida a los correos electrónicos de las integrantes del comité de selección.

Sin perjuicio de ello, se efectúa una relación de los antecedentes que fundamentan su requerimiento.

## III. RESPUESTA:

Que, de conformidad a las bases de concurso Abogado Coordinador CAVI Concepción, aprobado por la resolución exenta 403/2024 de fecha 10 de julio del 2024, se estableció como etapa N°3 Etapa lo correspondiente a la evaluación psicolaboral, respecto de cada uno de los participantes. Todos los participantes se sometieron a la misma instancia en igualdad de

condiciones y en conformidad a las bases de concurso, dentro de las cuales, no se contempla evaluación de carácter particular, sino solo institucional, para lo cual la institución cuenta con funcionarios de reclutamiento de personal, dependiente de la Dirección de Recursos Humanos. De acuerdo a esto, la evaluación efectuada el día 14 de marzo del 2025, sobre el Sr. Arriagada, cumple con lo previsto en las bases.

Que, según ha dictaminado la Contraloría General de la República en dictámenes N° 057760, de 2010, N° 6.359, de 2009 y N° 7.662, de 2007, en materia de concursos para proveer cargos en la Administración Pública, rigen los principios de igualdad de los participantes y su no discriminación, los que propenden a asegurar las mismas oportunidades para todos y cada uno de los interesados, obligando a la autoridad a ser imparcial y objetiva frente a éstos.

Que, estos principios exigen a la administración que los procesos no sean arbitrarios ni antojadizos, sino que deben basarse en mecanismos y antecedentes que permitan apreciar parámetros objetivos de los postulantes. En este sentido, es garantía de igualdad y objetividad el establecimiento de la etapa de evaluación psicolaboral, la que según las bases *“consiste en la evaluación para detectar las habilidades y aptitudes del candidato, según el perfil del cargo. Dicha evaluación se podrá realizar de manera presencial o vía telemática y comprende la aplicación de test o pruebas psicológicas y la realización de una entrevista por competencias, asociada al perfil del cargo.”* En el presente concurso se realizó por profesionales psicólogas de la Unidad de Reclutamiento y Selección, de la Dirección de Recursos Humanos de la institución, sobre la base de una batería pre definida de test estandarizados, vinculados a consideraciones objetivas, que corresponden a las señaladas en las bases.

Que, el establecimiento de lineamientos objetivos y vinculados a las necesidades del empleo que se trata de proveer es garantía de igualdad del proceso, en tanto restringe las posibilidades de que durante el desarrollo del concurso pueda producirse alguna forma de apreciación meramente discrecional. De ahí que, todos los postulantes en el presente concurso, fueron evaluados por las profesionales señaladas, sobre la base de lo requerido en la resolución 403/2024, esto es entrevistas y test seleccionados para todos los candidatos por igual.

Que, en dicho contexto, este comité puede concluir que la etapa psicolaboral se ha efectuado en igualdad de condiciones y, conforme a procedimientos técnicos y objetivos, y se ha realizado en forma uniforme e imparcial para todos los postulantes. En tal sentido, no produjo desmedro respecto de determinados concursantes, dado que sólo se tendió justamente a resguardar el principio de igualdad.

Respecto de las otras observaciones que el postulante presenta, no son abordadas por el comité toda vez que encuentran precluidas y otras no son pertinentes a esta etapa del concurso, de acuerdo a las bases de la Res. Exenta N°403/2024.

En vista de lo anterior, **se rechaza la observación planteada por el postulante.**

**Para constancia firman**

 <p><b>Graciela Rodríguez Vallejos</b> En representación de la Dirección de Acceso a la Justicia CAJ Biobío</p>	 <p><b>Carolina Rocha Lagos</b> Abogada Asesora de la Presidencia del H. Consejo Directivo, CAJ Biobío.</p>
 <p><b>Sandra Bujes Hermosilla</b> Jefa Centros Especializado y Gestión Extrajudicial de la CAJ Biobío</p>	 <p><b>Claudia Oñate Koselly</b> Directora de Recursos Humanos Cajbiobío De la CAJ Biobío</p>

Concepción, Abril de 2025