

**ACTA N° 3**

**EVALUACIÓN PSICOLABORAL**

**CONCURSO INTERNO PARA PROVEER**

**CARGO DE ABOGADO/A JEFE OFICINA DE DEFENSA LABORAL,**

**REGIÓN DE AYSÉN**

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

**RESOLUCIÓN EXENTA N°303/2023**

**FEBRERO - 2024**

## 1. ANTECEDENTES GENERALES.

El proceso de Evaluación Psicolaboral se llevó a cabo mediante plataforma virtual Google Meet, el cual fue ejecutado por el psicólogo Encargado de Reclutamiento y Selección, Robinson Pérez Alveal, el día 16 de Febrero de 2024.

Se realiza entrevista y aplicación de instrumentos a los candidatos con el objeto de pesquisar las competencias descritas en el perfil del cargo al que postulan.

Esta etapa se evaluará el factor aptitud específica para el desempeño de la función, mediante adecuación psicológica del empleo de acuerdo con el perfil establecido. 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.

Serán objeto de medición las siguientes Competencias:

- Orientación al usuario: Dirigir la atención y los esfuerzos a satisfacer las necesidades e intereses de los usuarios tanto internos como externos, en conformidad a las responsabilidades del lugar de trabajo, pudiendo anticiparse a ellas de manera efectiva, empática y amable.
- Vocación de servicio público: Cree firmemente en que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas, comprometiéndose con las políticas públicas definidas por la autoridad y ofreciendo sus conocimientos y experiencia al servicio de los ciudadanos, ejecuta sus tareas a cabalidad y de manera permanente, a fin de generar valor público.
- Resiliencia o capacidad de sobreponerse a los problemas: Capacidad para afrontar situaciones adversas y sobreponerse a ellas, así como a la facultad de salir fortalecido de las mismas, logrando aprendizajes que posteriormente pondrá a disposición de sus funciones.
- Toma de decisiones en base a mérito e igualdad que permite identificar entre diferentes opciones: Capacidad de análisis y reflexión que permite seleccionar de entre una variedad de opciones la que mejor se ajusta a la realidad y contexto, guiando su actuar y promoviendo el de los demás hacia conductas y acciones que aseguren un trato justo; reconociendo y desarrollando las capacidades de su equipo sin establecer diferencias ajenas al desempeño, basándose en el reconocimiento justo y la equidad.
- Liderazgo basado en el buen trato y en el cuidado de los ambientes laborales saludables: Capacidad de inspirar el pensamiento y acciones de los demás, logrando maximizar el potencial del equipo al aprovechar las diferencias. Se orienta a promover y desarrollar acciones para generar ambientes laborales basados en el respeto y buen trato, favoreciendo así el compromiso, motivación, desarrollo y mejora continua, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y asegurando la presentación de mejor servicio.
- Mediación y Resolución de conflictos: Facultad de hacer frente a situaciones críticas, complejas y tensas, promoviendo el dialogo y la cooperación en la búsqueda activa de soluciones conjuntas, realzando la importancia de la negociación enmarcada siempre en su experiencia y destreza en las habilidades interpersonales, caracterizadas por el respeto, empatía y comunicación asertiva.
- Capacidad de planificación y gestión de los recursos asignados: Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto orientándose a la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información, logrando anticiparse a posibles dificultades, tomar decisiones e implementar medidas correctivas de ser necesario.

- Adaptación al cambio: Es la capacidad para adaptarse y avenirse a los cambios, modificando si fuese necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información, o cambios del medio, ya sean del exterior, de la propia organización, del usuario o de los requerimientos del trabajo en sí.

El/la profesional del área de la psicología luego de realizada la entrevista al oponente, lo/la calificará conforme a alguna de las siguientes opciones:

- Postulante plenamente recomendable para el cargo;
- Postulante recomendable con observaciones para el cargo; o
- Postulante no recomendable para el cargo.

Pasarán a la siguiente etapa los candidatos que hayan obtenido el resultado de **Postulante plenamente recomendable para el cargo**. En el caso de presentarse un mínimo inferior a 7 candidatos por cada vacante del cargo, el Comité de selección podrá determinar que los postulantes con resultado recomendable con observaciones para el cargo, puedan pasar a la Etapa Entrevista de Apreciación Global.

### Resultados de la etapa

En consideración a lo dispuesto en la resolución N°303/2023 de Concurso Interno, numero 5.3. Etapa N°3: Entrevista Psicolaboral, en que indica que “Pasarán a la siguiente etapa los candidatos que hayan obtenido el resultado de Postulante plenamente recomendable para el cargo”. Por lo tanto y considerando que en la etapa anterior, correspondiente a la Prueba de Conocimientos, un postulante no se presentó a rendir la evaluación, avanza a la siguiente etapa solo un postulante.

## EVALUACIÓN PSICOLABORAL PARA POSTULACIÓN DEL CARGO DE ABOGADO/A COORDINADOR/A REGIONAL AYSÉN, DE LA CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGIÓN DEL BIOBÍO.

### Resultados de la etapa

	Postulante	Resultado	Estado
1	Claudio Vera Santana	Plenamente recomendable para el cargo	Supera etapa



Robinson Pérez Azeal  
Profesional Psicólogo  
Asesor Comité de Selección  
CA Región del Biobío  
CONCEPCIÓN

Concepción, 19 de febrero del 2024.