

ACTA N° 3

ETAPA EVALUACIÓN PSICOLABORAL

CONCURSO PÚBLICO PARA PROVEER CARGOS DE

DIRECTOR REGIONAL DE ÑUBLE,

DIRECTOR REGIONAL DE LOS LAGOS

Y

DIRECTOR GENERAL

DE LA CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL DEL BIOBÍO.

MAYO 2021

1.- ANTECEDENTES

Con fecha 21 de abril de 2021, el Comité de Selección se reúne para llevar a efecto revisión de Informes de Evaluación Psicolaboral efectuada a los postulantes que pasaron satisfactoriamente la Etapa I sobre Evaluación Formal de Antecedentes y Etapa II sobre Evaluación Curricular, del Proceso de Selección para proveer cargos de Director Regional de Ñuble, Director Regional de los Lagos y Director General de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío.

El Proceso de evaluación psicológica estuvo a cargo de la Empresa Jiro Consultores, Sociedad Consultora Alvarado-Peyreblanque Limitada, entre los días 15 y 16 de abril de 2021.

De acuerdo a lo establecido en el numeral VII, letra c) Etapa N°3: Evaluación Psicolaboral, se evaluó el factor aptitud específica para el desempeño de la función, mediante adecuación psicológica al empleo de acuerdo al perfil establecido.

De acuerdo a lo establecido en las Bases de los Concurso para proveer los cargos de Director Regional de Ñuble, Director Regional de Los Lagos y Director General de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío, el método utilizado fue a través de procedimientos prácticos (entrevistas y test psicológicos) que permitieron medir objetivamente las aptitudes y competencias específicas requeridas para el desempeño del empleo.

Así las cosas, los postulantes que no alcanzaren la puntuación mínima no podrán pasar a la siguiente etapa.

1.1.- COMPETENCIAS OBJETO DE MEDICIÓN SEGÚN CARGO

1.2.- CARGO DIRECTOR GENERAL.

Competencias del cargo	
Analiza y mejora su desempeño.	Analiza su propio desempeño y busca su mejora de manera proactiva, autónoma y constante. En la interacción con otros, promueve sistemáticamente la generación de espacios de retroalimentación del desempeño grupal, así como el establecimiento de planes de mejora personal, en pos del logro de los objetivos, desafíos y metas de la Corporación
Gestiona las emociones.	Gestiona adecuadamente sus propias emociones y despliega conductas que facilitan la modulación emocional de otros de manera adecuada al contexto. Esto implica que atiende a los estados emocionales de otros e interviene para ayudarles(s) a su gestión emocional de manera afectiva. La capacidad de identificar la emoción implica redireccionarla en pos del objetivo
Reconoce sus recursos y contexto.	Reconoce recursos personales y de los otros y del contexto, además de las relaciones causales entre recursos y desempeño. Logra evaluar el grado de ajuste entre dichos recursos y las demandas de la tarea. Ante esto, es capaz de establecer una estrategia para equilibrar las demandas con los recursos del colectivo y estimular buenas prácticas para orientar, coordinar, movilizar y supervisar las acciones

Muestra iniciativa y proactividad.	Desarrolla y emprende planes y acciones de largo plazo que impacten en la organización. A nivel grupal logra movilizar a otros, mediante la sugerencia de nuevas ideas y propuesta de distintos puntos de vista y/o soluciones. Esta competencia se relaciona con la capacidad de abrir las posibilidades de la dinámica grupal generando aportes innovadores con resultados en la gestión Institucional
Se orienta a logros de excelencia.	Crea su propia medida de excelencia. Realiza cambios específicos en el modelo de gestión interna y en el modelo de gestión de operaciones de la organización. También, en sus propios métodos de trabajo para mejorar las acciones colectivas y llevar el rendimiento grupal por sobre el nivel de resultados que le son exigidos por estándares externos.
Genera diálogo y conectividad.	Promueve la generación de espacios de diálogo fluido a partir de conductas para asegurar la participación de todos y un clima de conectividad. Para ello, invita a exponer sus ideas a quienes no están participando, a escuchar las visiones de otros y busca resolver tensiones que puedan emerger
Muestra liderazgo apreciativo.	Públicamente le da créditos a otros que se han desempeñado bien, alienta y valida a otros, los hace sentir importantes y respetados. Usa estrategias efectivas para promover la productividad y el buen espíritu de equipo
Muestra visión estratégica.	Facilita que el equipo identifique actores y niveles relevantes, pudiendo comprender la complejidad de los fenómenos al incluir las distintas aristas y relaciones entre ellos. Promueve una comprensión del tema o fenómeno abarcando multiniveles y las dinámicas de poder e influencia en la organización. Con su actuar permite que se identifiquen claramente las distintas aristas y repercusiones de corto, mediano y largo plazo, siempre en pos del objetivo planteado. Gestionar la estrategia de la Institución según los mandatos de la ley y del consejo directivo, dirigiendo y coordinando con las distintas áreas, liderando los objetivos estratégicos de la organización y de su entorno
Evalúa resultados	Evalúa proactiva y sistemáticamente los resultados de un trabajo o proyecto considerando el cumplimiento de objetivos, la calidad y el impacto de estos resultados a distintos niveles. Para fundar su evaluación utiliza diversas fuentes y actores, desplegando sistemas propios de monitoreo, búsqueda y análisis del cumplimiento de las metas. Esta conducta se orienta a asegurar procesos y resultados de alta calidad
Muestra liderazgo externo y articulación de redes.	Establece y promueve alianzas estratégicas con las máximas autoridades de las instituciones relacionadas, optimizando la gestión de la Corporación a nivel regional. Define lineamientos comunicacionales que destaquen el rol de los objetivos de la Institución

1.3.- CARGO DIRECTOR REGIONAL ÑUBLE Y LOS LAGOS

Competencias del cargo	
Analiza y mejora su desempeño.	Analiza su propio desempeño y busca su mejora de manera proactiva, autónoma y constante. En la interacción con otros, promueve sistemáticamente la generación de espacios de retroalimentación del desempeño grupal, así como el establecimiento de planes de mejora personal, en pos del logro de los objetivos, desafíos y metas de la Corporación.
Reconoce sus recursos y contexto.	Reconoce recursos personales y de los otros y del contexto, además de las relaciones causales entre recursos y desempeño. Logra evaluar el grado de ajuste entre dichos recursos y las demandas de la tarea. Ante esto, es capaz de establecer una estrategia para equilibrar las demandas con los recursos del colectivo y estimular el foco en lo positivo para movilizar las acciones.
Muestra iniciativa y proactividad.	Manifiesta iniciativa y proactividad en el plano personal, tomando decisiones desde una posición de autonomía y sin presiones externas. A nivel grupal logra movilizar a otros, mediante la sugerencia de nuevas ideas y propuesta de distintos puntos de vista y/o soluciones. Capacidad de promover instancias de reflexión estratégica tanto con sus pares, como también, de la planificación en coordinación con la Dirección General.
Promueve climas de convivencia.	Promueve climas de convivencia en contextos de colaboración entre distintos grupos y áreas (con distintos objetivos e intereses). Respeta y fomenta la expresión de los distintos grupos facilitando la convergencia hacia objetivos comunes. Pone al descubierto los conflictos intergrupales y alienta o facilita una resolución beneficiosa de éstos (debe comprometer acciones para resolverlo, no para esconderlo o evitarlo).
Muestra visión estratégica.	Identifica actores y niveles relevantes, pudiendo comprender la complejidad de los fenómenos al incluir las distintas aristas y relaciones entre ellos. Los comentarios y análisis realizados dan cuenta de una comprensión del tema o fenómeno abarcando multiniveles. Se identifican claramente las distintas aristas, actores, repercusiones de corto, mediano y largo plazo. Lo anterior siempre en pos del objetivo planteado.
Realiza análisis técnicos.	Hace análisis o planes complejos. Sistemáticamente descompone un problema o proceso complejo en partes componentes. Usa varias técnicas para dividir los problemas complejos y poder llegar a una solución, o hace largas cadenas de conexiones causales. Realiza análisis integrando y aplicando conocimientos técnicos, teóricos y experiencia previa. Simplifica la complejidad, reorganiza ideas, temas y observaciones en un sólo concepto o presentación clara. Identifica un tema clave en una situación compleja.
Plantea soluciones y propuestas aplicables.	Muestra las conductas descritas en el nivel anterior y, a partir de allí, su propuesta implica la administración de los recursos del equipo, facilitando que todos pongan sus esfuerzos en aquellas tareas o actividades donde tengan mayor destreza o dominio, de manera de alcanzar los objetivos con efectividad.

Evalúa resultados	Realiza un explícito y proactivo análisis retrospectivo de una situación, sus distintas aristas, propuestas y soluciones. Contrasta los resultados con altos estándares de calidad, pudiendo desarrollar sus propios sistemas de monitoreo. Utiliza múltiples fuentes de información para monitorear los datos, descubrir información faltante y acceder a ella. Todo ello con el objetivo de culminar una tarea o, de lo contrario, diseñar e implementar mejoras hasta su consecución.
Muestra liderazgo externo y articulación de redes.	Establece y promueve alianzas estratégicas con las máximas autoridades de las instituciones relacionadas optimizando la gestión de la Corporación a nivel regional. Define lineamientos comunicacionales que destaquen el rol de los objetivos de la Institución.
Desempeño bajo presión.	Mantiene el propio control frente a situaciones de crisis. Es capaz de tomar decisiones adecuadas bajo situaciones de alta presión, se adapta exitosamente a escenarios cambiantes. Tranquiliza a terceros (o ayuda a que actúen con tranquilidad) en situaciones altamente estresantes, sean estos miembros de su equipo o usuarios.

1.4.- TABLA DE CONVERSIÓN PUNTAJES

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	MÁXIMO	MÍNIMO
Competencias específicas para el desempeño de la función.	Adecuación Psicológica para el empleo	Se ajusta al perfil del empleo	30	30	15
		Se ajusta con observaciones al perfil del empleo	15		
		No se ajusta al perfil del empleo	0		

2.- RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Los puntajes obtenidos en la Etapa de Evaluación Psicolaboral realizada por los/las postulantes en conformidad al numeral VII, letra c), de las Bases de los Concurso para proveer los cargos de Director Regional de Ñuble, Director Regional de Los Lagos y Director General de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío son los siguientes:

2.1. CARGO DIRECTOR GENERAL

N°	RUT POSTULANTE	RESULTADO	PUNTAJE	ESTADO
1	13795783-X	Se ajusta al perfil del empleo	30	Aprueba
2	10603583-X	Se ajusta al perfil del empleo	30	Aprueba
3	12974298-X	Se ajusta con observaciones al perfil del empleo	15	Aprueba
4	13254772-X	Se ajusta con observaciones al perfil del empleo	15	Aprueba
5	14244786-X	No se ajusta al perfil del empleo	0	No Aprueba
6	9366088-X	No se ajusta al perfil del empleo	0	No Aprueba
7	7793446-X	No se ajusta al perfil del empleo	0	No Aprueba

2.2. CARGO DIRECTOR REGIONAL DE ÑUBLE

N°	RUT POSTULANTE	RESULTADO	PUNTAJE	ESTADO
1	9149170-X	Se ajusta al perfil del empleo	30	Aprueba
2	13254772-X	Se ajusta al perfil del empleo	30	Aprueba
3	7793446-X	Se ajusta con observaciones al perfil del empleo	15	Aprueba
4	9242416-X	No se ajusta al perfil del empleo	0	No Aprueba
5	9366088-X	No se ajusta al perfil del empleo	0	No Aprueba

2.3. CARGO DIRECTOR REGIONAL DE LOS LAGOS

N°	RUT POSTULANTE	RESULTADO	PUNTAJE	ESTADO
3	12747352-X	Se ajusta al perfil del empleo	30	Aprueba
1	12191546-X	Se ajusta con observaciones al perfil del empleo	15	Aprueba
2	8424204-X	No se ajusta al perfil del empleo	0	No Aprueba

3. RESULTADOS DE LA ETAPA.

De acuerdo a lo anterior, los postulantes que continúan a la siguiente etapa en los Concursos Públicos para proveer al Cargo de Director/a General de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío y los cargos de Directores Regionales de Ñuble y Los Lagos de la Corporación de Asistencia Judicial del Biobío, son los siguientes:

3.1. CARGO DIRECTOR GENERAL:

N°	RUT POSTULANTE	RESULTADO	PUNTAJE SEGÚN BASES	ESTADO
1	13795783-X	Se ajusta al perfil del empleo	30	Aprueba
2	10603583-X	Se ajusta al perfil del empleo	30	Aprueba
3	12974298-X	Se ajusta con observaciones al perfil del empleo	15	Aprueba
4	13254772-X	Se ajusta con observaciones al perfil del empleo	15	Aprueba

3.2. CARGO DIRECTOR REGIONAL ÑUBLE:

N°	RUT POSTULANTE	RESULTADO	PUNTAJE SEGÚN BASES	ESTADO
1	9149170-X	Se ajusta al perfil del empleo	30	Aprueba
2	13254772-X	Se ajusta al perfil del empleo	30	Aprueba
3	7793446-X	Se ajusta con observaciones al perfil del empleo	15	Aprueba

3.3. CARGO DIRECTOR REGIONAL DE LOS LAGOS:

N°	RUT POSTULANTE	RESULTADO	PUNTAJE SEGÚN BASES	ESTADO
1	12747352-X	Se ajusta al perfil del empleo	30	Aprueba
2	12191546-X	Se ajusta con observaciones al perfil del empleo	15	Aprueba

NOMBRE	CARGO	FIRMA	FECHA
Myrna Sanhueza Vallejos	Profesional de Gestión Seremi de Justicia y DD.HH. del Biobío		06.05.2021
María Loreto González Lazo	Jefa Oficina de Planificación y Presupuesto. Ministerio de Justicia y DD.HH.		06.05.2021 
Sebastian Schmoller Swett	Jefe Departamento de Asistencia Jurídica Ministerio de Justicia DD.HH.		06.05.2021 