

DECISIÓN DE LAS REPOSICIONES PRESENTADAS EN LOS AMPAROS A29-09 Y A35-09

En la sesión ordinaria extendida del Consejo Directivo N° 116, celebrada el 30 de diciembre de 2009, con arreglo a las disposiciones de la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, en adelante, Ley de Transparencia, aprobada por el artículo primero de la Ley N° 20.285, de 2008, el Consejo para la Transparencia, en adelante indistintamente el Consejo, ha adoptado la siguiente decisión respecto de los recursos de reposición administrativos deducidos respecto de las decisiones recaídas en los amparos roles A29-09 y A35-09, respectivamente, por doña Rossana Pérez Fuentes, Directora Nacional del Servicio Civil y Presidenta del Consejo de Alta Dirección Pública, de conformidad con lo dispuesto en el art. 59 de la Ley N° 19.880, del 2003.

VISTOS:

Los artículos 5°, inciso 2°, 8° y 19 N° 12 de la Constitución Política de la República; la Ley N° 20.285, de 2008, sobre acceso a la información pública; la Ley N° 19.882, que regula la nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica; la Ley N° 19.880, del 2003, que establece las bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; lo previsto en el D.F.L. N° 1–19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575; los D.S. N° 13/2009 y N° 20/2009, ambos del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que aprueban, respectivamente, el Reglamento del artículo primero de la Ley N° 20.285 y los Estatutos de Funcionamiento del Consejo para la Transparencia.

TENIENDO PRESENTE:

- a) **AMPAROS:** Que en el amparo A29-09 don Juan Sebastián Walker Cerda, el 22 de abril de 2009, solicitó a la Dirección Nacional del Servicio Civil —o DNSC, en adelante— información sobre el proceso de selección implementado para proveer el cargo de Jefe de Cobranzas y Quiebras de la Tesorería General de la República y, específicamente, los resultados de su evaluación personal en el proceso y los resultados de la evaluación de la persona que resultó finalmente nombrada en dicho cargo. En el amparo A35-09, en tanto, don Juan Velásquez Morales, el 24 de abril de 2009, solicitó a la Dirección Nacional del Servicio Civil —o DNSC, en adelante— información sobre el proceso de selección implementado para proveer el cargo de Subdirector de Estudio y Desarrollo del Servicio de Registro Civil e Identificación y, específicamente, la nómina de candidatos seleccionados en dicho proceso concursal.
- b) **DECISIÓN:** Que las decisiones adoptadas en cada caso fueron las siguientes:
- a. En el amparo A29-09:
 - i. Ordenar a la DNSC entregar la evaluación personal del reclamante y la de la persona designada en el cargo, excluyéndose:
 - Los datos sensibles que pudiese contener tales informes, los que debieran tarjarse aplicando el principio de divisibilidad;
 - Las referencias de cada candidato entregadas por terceros.

- ii. Recomendar a la DNSC:
 - Realizar a futuro versiones públicas de los informes de evaluación de la terna o quina propuesta al/la Presidente/a de la República o los/as jefes/as superiores de los respectivos servicios y, en particular, del informe de la persona designada
 - Que al comunicar a los terceros su derecho a oponerse a la entrega de la información requerida en casos semejantes a éste entregue a dichos terceros su informe, bajo los resguardos que estime conveniente, para que tengan conocimiento de su contenido y puedan adoptar una decisión fundada en cuanto a oponerse o no a su entrega.
- b. En el caso A35: Ordenar a la DNSC entregar la nómina de los candidatos seleccionados en el concurso de segundo nivel jerárquico
- c) **REPOSICIONES:** Que mediante presentaciones ingresadas a este Consejo el 28 de septiembre la Directora Nacional del Servicio Civil y Presidenta del Consejo de Alta Dirección Pública, doña Rossana Pérez F., interpuso dos reposiciones administrativas, una contra la decisión A29-09 y otra contra la A35-09, fundadas en que:
 - a. Este Consejo se extralimitaría en sus facultades al determinar lo público y lo secreto de los informes de selección pues, de acuerdo a la Constitución, quien determinaría lo secreto o reservado debiera ser una ley de quórum calificado, que en el caso del Sistema de Alta Dirección Pública sería el art. quincuagésimo quinto de la Ley N° 19.882, al señalar que el proceso de selección de los altos directivos públicos “tendrá el carácter de confidencial”. Rechaza, por lo mismo, la aplicación del artículo 21 N° 1 letra b) de la Ley de Transparencia que hizo este Consejo.
 - b. El principio de confidencialidad protegería el buen funcionamiento de la Dirección Nacional del Servicio Civil, los derechos de las postulantes (particularmente su seguridad, salud, la esfera de su vida privada o derechos de carácter comercial o económico), la seguridad de la nación y el interés público, todo conforme al artículo 21 de la Ley de Transparencia.
 - c. La DNSC reconoce que toda persona que participa en un certamen de selección del Sistema de Alta Dirección Pública puede solicitar información relativa a los resultados de su postulación, sea a través del Sistema Integral de Atención Ciudadana o a través del proceso de reclamación que establece la ley. Estas solicitudes son abordadas por la DNSC a través de respuestas por escrito o de entrevistas de retroalimentación realizadas por profesionales con competencias específicas en esta materia, donde sin entregar los informes se comunican en términos generales los resultados de la evaluación. Del mismo modo, en el sitio web de la DNSC figuran detalladamente las etapas del proceso de selección y los tiempos de los mismos, lo que se complementa a la información en línea que recibe cada candidato respecto de su participación en el respectivo proceso de selección.
 - d. La confidencialidad sería también garantía de eficacia de los procesos de selección de ejecutivos que deberán dirigir organizaciones, tanto en el sector público como el privado; por ello la Ley N° 19.882 la importó al Sistema de Alta Dirección Pública. No basta en tales procesos un mero análisis curricular y un examen de conocimientos, que pudiera permitir otorgar una suerte de "puntaje

objetivo" al proceso de selección. Señalan que:

«Si el proceso de selección pudiera basarse en un "puntaje objetivo", del tipo "puntos por nivel de estudios más otros puntos por número de años de experiencia profesional más otros puntos por el resultado de un examen de conocimientos", en rigor no serían necesarias las empresas de selección, ni incluso serían necesarias las entrevistas por parte del Consejo, o de los Comités de Selección, y no habría ningún inconveniente en hacer públicos los resultados, que permiten hacer una discriminación "objetiva" entre los diferentes postulantes».

Añaden que lo que diferenciaría:

«...un buen directivo -público o privado- de un mal directivo, es un conjunto de conocimientos, experiencias y habilidades no susceptibles de traducirse en "puntuajes objetivos", sino de lo que se conoce como "juicio experto", relativo al nivel de desarrollo en atributos directivos tales como visión estratégica, liderazgo, habilidades interpersonales, manejo de conflictos, etc. Asimismo, los años de experiencia, posiblemente objetivables, no lo son, pues no da igual el tipo de institución ni el nivel de responsabilidades que la persona tuvo en determinados cargos, e incluso no da igual si la persona ha experimentado una trayectoria ascendente o descendente en su carrera... De hecho, el análisis curricular que realizan las empresas en la primera etapa de evaluación de los candidatos es concebido como un juicio experto que integra los distintos elementos que pueden inferirse de la información disponible, tanto explícita como implícita, a diferencia de un sistema lineal de puntajes o un chequeo automático de requisitos».

- e. No respetar el principio de confidencialidad vulneraría los derechos de las personas desde una triple perspectiva, los del mismo candidato que solicita su informe psicolaboral, los del candidato respecto del cual otra persona solicita su informe y, finalmente, los de la empresa que participa en el proceso de selección respectivo
 - i. En relación a los derechos de las personas que solicitan su propio informe psicolaboral o el de otros postulantes del proceso de selección (incluso el nombrado):
 - 1. La publicidad de los informes de selección vulneraría la dignidad personal del evaluado, pues en su evaluación constan apreciaciones del examinador emitidas dentro de un contexto técnico, experto y específico. La crítica severa o la lisonja justificada, incluso la declaración de aspectos psicológicos complejos, sólo podrían ser entregados en un entorno clínico y con la asistencia profesional pertinente.
 - 2. Tampoco corresponde entregar al requirente informes psicolaborales de otros participantes en un certamen de selección, por cuanto la utilización de los juicios contenidos en los mismos afectan derechamente su dignidad y derechos individuales.
 - 3. A modo de ejemplo se entregan, previa eliminación de los datos personales y los referentes, algunos párrafos contenidos en informes finales de candidatos que llegaron, en algunos casos, a instancias finales de los procesos de selección, para poner de relieve que los juicios evaluativos sacados de contexto y utilizados maliciosa y públicamente podrían dañar la reputación de las personas, de la empresa de selección y del mismo Sistema de Alta Dirección Pública:

- *"Si bien no es posible presentar evidencias, se estima que el candidato presenta ciertas inhabilidades de carácter psicológico para desempeñarse en el cargo. En este sentido, muestra una estructura de personalidad frágil, apreciándose indicadores de una menor estabilidad emocional, principalmente visibles en oscilaciones de su estado anímico. Asimismo, se detectan algunas señales que dan cuenta de importantes y profundas problemáticas a nivel personal, no necesariamente conscientes, que lo tornan aun más vulnerable ante el medio".*
 - *"Es una persona estructurada tanto en el pensar como en el actuar, lo que se observa también en su comportamiento social, denotando cierta rigidez y falta de carisma, requiriendo de tiempo para adaptarse a las situaciones, sentir confianza y entonces desplegar sus habilidades y demostrar sus aptitudes".*
 - *"En un rol de líder, le costará generar compromiso en torno a objetivos comunes, siendo percibido como una figura menos validada por las instancias superiores de la organización y actores relevantes del medio. Se aprecia además, una menor atención al desarrollo de talentos en su equipo y al cuidado del clima laboral".*
 - *"Sobre sus condiciones para el ejercicio de un liderazgo efectivo, eventualmente puede requerir apoyo para imponerse frente a algunos de sus pares o colaboradores, evidenciando dificultad para establecer límites o supervisar en aquellas situaciones más críticas o con persona más difíciles. Es introvertido, lo que en momentos puede afectar la comunicación con los diferentes niveles con que se relaciona".*
- ii. En relación a los derechos de las empresas y consultores especializados:
1. La publicidad de los informes psicolaborales afectaría los derechos e intereses de las empresas especializadas, cuyo trabajo sería expuesto a un escrutinio descontextualizado y generalmente realizado por quienes carecen del conocimiento y las habilidades necesarias para dimensionarlo en forma adecuada. Se explica las dificultades que han existido para incentivar a estas empresas a participar del sistema y cómo éstas han manifestado que la posibilidad de entregar los informes de evaluación a cualquier persona que los solicite atentaría contra los principios básicos de confidencialidad sobre los cuales se sustenta cualquier proceso de evaluación psicolaboral, lo cual es aun más claro para las firmas que trabajan en países en los cuales la confidencialidad y reserva de los datos de las personas, están debidamente resguardados y garantizados.
 2. La confidencialidad del proceso sería parte central del compromiso que asumen las empresas con los candidatos, en tanto resguarda no sólo la privacidad de los antecedentes evaluativos sino, también, su participación en un determinado proceso de selección cuya publicidad podría afectar su actual

posición laboral. Asimismo, entregar los informes de evaluación de los candidatos a cualquier ciudadano que lo pida los dejaría en una situación de vulnerabilidad y escrutinio público descontextualizado, lo que de acuerdo a los códigos de ética de las compañías, no se estaría dispuesto a aceptar.

3. Asimismo, la reserva de la información contenida en los informes de evaluación se sustenta en la necesidad que los profesionales evaluadores y la propia empresa tengan total libertad y confianza para incorporar los juicios evaluativos - debidamente fundados por cierto- que les parezcan pertinentes a partir de los insumos principales de este tipo de evaluación, como son las entrevistas gerenciales, entrevistas por competencias, pruebas psicológicas (principalmente test proyectivos) y referencias laborales.
 4. Se afirma que algunas empresas han señalado que los efectos de la decisión A29-09 podrían llevarlas a retirarse del Sistema, al entender que no permitiría su correcto funcionamiento y destruiría su prestigio.
 5. El mal uso intencionado y descontextualizado de esta información no solo contribuiría a aumentar las dudas sobre el mismo sino que, a la vez, destruiría parte significativa de los pilares sobre los cuales se sustenta este Sistema: un proceso competitivo en el cual parte significativa del proceso de evaluación técnica está delegado en empresas privadas expertas en la materia que dan garantías de objetividad e independencia al proceso de selección.
- iii. Del mismo modo, y como lo señala el número 2 del artículo 21 de la Ley N° 20.285, no respetar el principio de confidencialidad vulneraría los derechos de quienes integren la nómina con los candidatos.
1. La publicidad de la nómina vulneraría la garantía constitucional sobre libertad de trabajo y su protección contenida en el artículo 19 N° 16 de la Constitución. Quienes forman parte de las nóminas como del proceso de selección no deben quedar expuestos, bajo ninguna circunstancia, a la revelación de su participación. Lo señalado es congruente con el principio de confidencialidad establecido en la ley N° 19.882.
 2. También se vulneraría el respeto y protección de su honra y vida privada, otra garantía constitucional (artículo 19 N° 4).
 3. Recuerda que, conforme al artículo 10 de la Ley N° 19.628, los datos sensibles no pueden ser objeto de tratamiento, salvo cuando la ley lo autorice, exista consentimiento del titular o sean necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares.
 4. Por todo lo anterior ni siquiera sería necesaria la oposición de la persona que forma parte de una nómina o de un proceso de selección en los términos del artículo 20 de la Ley N° 20.285. Basta para reservarlos lo previsto en los artículos quincuagésimo y quincuagésimo quinto de la Ley N° 19.882.

- f. También se afirma que la publicidad de los informes psicolaborales afectaría la seguridad nacional y el interés nacional. La seguridad nacional podría justificar la reserva en casos concretos de procesos de selección de altos directivos. El interés nacional se relacionaría con el desempeño eficaz y eficiente del SADP, en cuanto mecanismo de selección exigente, profesional y calificado por sus resultados, orientado a incorporar al servicio público a personas altamente capaces, a través de estándares recogidos del sistema privado de selección de personal, mediante la participación de empresas especializadas en el rubro e innovando radicalmente respecto del sistema preexistente a 2003.
 - g. Por último, se afirma que divulgar información relacionada a los informes de selección desincentivaría a las personas de participar en los procesos del SADP, especialmente tratándose de profesionales con trayectoria significativa y un prestigio laboral consolidado; mientras mayor publicidad tenga un proceso de selección y las evaluaciones contenidas en el, menor sería la cantidad de personas que estarán interesadas en participar. Al respecto se pide considerar que en un porcentaje significativo de los concursos realizados el sistema ha encontrado severas dificultades para conseguir postulantes de óptima calidad. Esto se ha expresado con particular gravedad en el sector salud, y en una gran cantidad de cargos de segundo nivel, particularmente en muchas destinaciones regionales. La aparición de un nuevo peligro potencial a sus reputaciones disminuya aun más la probabilidad de que buenos candidatos de sólidas trayectorias y desempeños se presenten a los diversos concursos.
 - h. Se plantea también que el criterio de las decisiones del Consejo incentivaría las reclamaciones, particularmente en personas con serias dificultades psicológicas para asumir las reglas del juego de cualquier proceso competitivo, pues en dicho siempre existe es posible que las entidades evaluadoras (empresas evaluadoras, comités de selección y Consejo de Alta Dirección Pública) estimen que otros candidatos se ajustan en mejor medida al perfil de selección propuesto por la autoridad que pide el concurso.
- d) **AUDIENCIA:** Que este Consejo decidió, de oficio, convocar a una audiencia en los amparos Rol A29-09 y A35-09, de rendición y discusión de antecedentes y medios de prueba relativos a los hechos relativos a los reclamos deducidos y sus respectivas reposiciones, acumulando ambos casos dada su identidad sustancial, convocándola a través del oficio 1.043, de 18 de diciembre, la que se celebró el 30 del mismo mes. A ella asistieron por la DNSC su Directora, el Consejero Rafael Blanco y el abogado Miguel Ángel Fernandez G. Por las partes reclamantes se presentaron don Juan Velásquez Morales y don Juan Sebastián Walker Cerda. Asistieron también como terceros opuestos a la entrega de información doña Viviana Córdova Vila y la consultora Deloitte. La DNSC entregó una minuta denominada “Alcances a una resolución del Consejo para la Transparencia”, suscrita por el psicólogo Leonardo Villarroel I., Presidente del Colegio de Psicólogos de Chile (A.G.), una minuta suscrita por el abogado Miguel Ángel Fernandez y el “Reporte estadístico mensual de alta dirección pública” de noviembre 2009, copia de los cuales se envió a los requirentes.

Y CONSIDERANDO:



- 1) Que las materias a resolver en esta reposición son las siguientes: a) Si los resultados de la evaluación de un postulante a un cargo sujeto al Sistema de Alta Dirección Pública (SADP, en adelante) son públicos o reservados para el propio postulante; b) Si los resultados de la evaluación de la persona seleccionada en el cargo son o no públicos para terceros; c) Si es pública la nómina de los integrantes de una terna o quina seleccionada conforme al SADP. Las dos primeras se refieren al amparo A29-09; la tercera, al amparo A35-09.
- 2) Que, como primer aspecto, conviene recordar que, en relación a la entrega o reserva de la evaluación personal de los postulantes a un concurso del SADP, este Consejo estimó, en su decisión A29-09, que es posible distinguir los siguientes elementos de tales evaluaciones:
 - a. Evaluación Sicológica;
 - b. Referencias de terceros;
 - c. Evaluación de atributos con puntaje;
 - d. Descripción de la motivación; y
 - e. Conclusión (síntesis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas).
- 3) Que como se dijo en la misma decisión, en principio esta información sería pública para el propio postulante examinado conforme a los artículos 5° y 10 de la Ley de Transparencia, con la única salvedad de las referencias de los candidatos entregadas por terceros en el marco del proceso de selección, “pues en caso contrario la sinceridad de estos testimonios se reduciría y les quitaría buena parte de su valor, de manera que en este caso el daño que originaría su difusión superaría las ventajas”.
- 4) Que considerando las argumentaciones y los antecedentes entregados en la audiencia este Consejo ha estimado que es necesario revisar lo resuelto originalmente y modificar lo relativo a la evaluación sicológica, la evaluación descriptiva de atributos y la conclusión (síntesis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) del informe por las siguientes razones:
 - a. La evaluación de los antecedentes señalados corresponde a un examen en un momento determinado y sobre la base de los atributos definidos por un mandante, todo lo cual dificulta medirlos en términos objetivos y supone la emisión de opiniones por parte de las consultoras dedicadas al reclutamiento de personal (*head hunters*), cuya claridad y asertividad es esencial para una debida prestación de sus servicios, tanto en el mundo público como en el privado, y de evidente utilidad para quienes deben decidir qué persona contratar. De allí que la DNSC se refiera a ellos como un “juicio de expertos”, difícilmente objetivable. Lo anterior hace que de difundirse esas opiniones se produzcan cuestionamientos difíciles de dirimir y que, además de no generar valor al sistema de reclutamiento, pueden provocar serios entorpecimientos en su funcionamiento regular.
 - b. Que precisamente el rol del Consejo de Alta Dirección Pública es administrar este sistema de selección con una visión de Estado cuestión que, entre otras cosas, supone velar por el adecuado desempeño de las empresas consultoras que elaboran estos informes. Para ello este organismo cuenta con una autonomía resguardada por el sistema de selección y permanencia de sus autoridades, ya que cuatro de sus consejeros/as deben ser ratificados por los

cuatro séptimos de los senadores en ejercicio, duran 6 años en sus cargos y sus causales de cese son objetivas, según lo establecido en los artículos cuadragésimo tercero y siguientes de la Ley N° 19.882, de 2003;

- c. Que, en estas circunstancias, de entregarse estos antecedentes el Sistema de Alta Dirección Pública se vería sometido a una magnitud de cuestionamientos cuyo volumen atentaría contra su debido funcionamiento. Previsiblemente, en muchos casos no se dejaría satisfechos a los interesados lo que podría llevar a mermar la claridad y asertividad de los informes, transformándolos en herramientas poco útiles. De allí que se estime que respecto de estos antecedentes deba aplicarse el art. 21 N° 1 de la Ley de Transparencia, de manera de armonizar la transparencia con este especial sistema.
 - d. Por todo lo anterior, en la reposición de la decisión A29-09 se declarará la reserva de la evaluación psicológica, la evaluación descriptiva de atributos y la conclusión (síntesis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) del informe pues, aplicado el test de daño, se estima que el beneficio público resultante de conocer esta información es inferior al daño que podría causar su revelación.
 - e. Que, sin perjuicio de lo anterior, este Consejo estima necesario que la DNSC elabore una versión pública de los criterios que fundan la calificación final, tal como ofreció la Directora Nacional del Servicio Civil y Presidenta del Consejo de Alta Dirección Pública al señalar en su reposición que podía entregarse tanto la “calificación final en el proceso de selección como los **criterios** que la fundan”.
- 5) Que, en cambio, se reafirma que la siguiente información es pública para el postulante examinado, como medio indispensable para permitir el control de estos procesos y la retroalimentación de los postulantes:
- a. La historia curricular del candidato;
 - b. La descripción de la motivación;
 - c. El puntaje asignado a cada atributo del perfil por la consultora; y
 - d. El puntaje asignado a cada atributo del perfil por el Comité de Selección o el Consejo de Alta Dirección, según corresponda.

Cabe señalar que si bien en la reposición se ofrece entregar la “calificación final en el proceso de selección”, este Consejo estima necesario desagregar los puntajes por atributo, dado que ello permitirá a los postulantes contar con mayor información acerca de cómo fueron evaluados.

- 6) Que respecto de los resultados de la evaluación de la persona seleccionada en un concurso del SADP, que en el amparo A29-09 es la Jefa de Cobranzas y Quiebras de la Tesorería General de la República, este Consejo estima, en votación dividida resuelta por el voto dirimente del Presidente del Consejo acompañada del voto del Consejero don Roberto Guerrero Valenzuela, que no obstante la relevancia de las funciones públicas que deben desempeñar este tipo de cargos los razonamientos anteriores siguen siéndoles aplicables. A mayor abundamiento, resulta plausible que la difusión de sus debilidades pudiera someter a estos directivos a situaciones inconvenientes para la gestión pública y el interés general. Por último, no debe olvidarse que aunque este Consejo ha declarado que la esfera de privacidad de los funcionarios públicos es mucho más delimitada que la del resto de las personas en

virtud de la función que ejercen (entre otras, decisión del amparo A47-09, de 15.07.2009) no queda anulada y debe, en este caso, ser amparada.

- 7) Que, por último, en cuanto al requerimiento de la nómina de los integrantes de una terna o quina seleccionada conforme al SADP, este Consejo ratifica que en este caso corresponde dar aplicación al artículo 20 de la Ley de Transparencia pues el derecho en juego es eminentemente privado y disponible. Esto significa que frente a un requerimiento de esta naturaleza, tal como frente a uno relativo a los resultados de las evaluaciones que analizamos previamente, la DNSC deberá comunicar mediante carta certificada a las personas que integrasen la terna o quina la facultad que les asiste para oponerse a la entrega de los documentos solicitados, adjuntando copia del requerimiento respectivo. Sólo se entregará la información en caso que los terceros no se opongan dentro del plazo de tres días hábiles contado desde la fecha de notificación o que consientan expresamente en dicha entrega.
- 8) Que en el amparo A35-09 se solicitó la nómina de candidatos seleccionados por el Comité de Selección para proveer el cargo de Subdirector de Estudio y Desarrollo del Servicio de Registro Civil e Identificación. Notificados sus tres integrantes dos no se opusieron ni frente al servicio ni formularon alegaciones ante este Consejo, una vez que se les confirió traslado del amparo. El tercero, en tanto, señaló que sólo estaba dispuesto a que se entregase su nombre, precisamente lo requerido por el solicitante. Por lo anterior, se confirmara lo resuelto en la Decisión A35-09.

EL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA, EN EJERCICIO DE SUS FACULTADES Y DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO EN LA LEY Nº 19.880, POR LA UNANIMIDAD DE SUS MIEMBROS PRESENTES, ACUERDA:

- I. Acoger parcialmente el recurso de reposición deducido por la Dirección Nacional del Servicio Civil respecto de la decisión recaída en el amparo A29-09, en los siguientes términos:
 - a. Requerir a su Directora entregar la siguiente información a don Juan Sebastián Walker Cerda sobre su evaluación en proceso de selección implementado para proveer el cargo de Jefe de Cobranzas y Quiebras de la Tesorería General de la República, y sobre la evaluación de doña Viviana Córdova Vila, quien resultó finalmente nombrada en dicho cargo:
 - i. La historia curricular;
 - ii. La descripción de la motivación;
 - iii. El puntaje asignado a cada atributo del perfil correspondiente a este cargo por la consultora; y
 - iv. El puntaje asignado a cada atributo del mismo perfil por el Comité de Selección a cargo de este concurso.
 - b. Requerir a su Directora que elabore y entregue al Sr. Walker una versión pública de los criterios que fundan su calificación final y la de doña Viviana Córdova Vila.
 - c. Mantener, en lo demás, lo señalado en la decisión recurrida.
- II. Rechazar el recurso de reposición deducido por la Dirección Nacional del Servicio Civil respecto de la decisión recaída en el amparo A35-09.

- III. Reiterar a la Dirección Nacional del Servicio Civil que ante futuros requerimientos semejantes a los de estos casos, cuando comunique a los terceros su derecho a oponerse a la entrega de la información requerida, les entregue, bajo los resguardos que estime conveniente, la parte pública del informe de evaluación respectivo para que tengan conocimiento de su contenido y puedan adoptar una decisión fundada en cuanto a oponerse o no a la entrega de tal información
- IV. Encomendar al Director General de este Consejo notificar el presente acuerdo a don Juan Velásquez Morales, a don Juan Sebastián Walker Cerda, a doña Viviana Córdova Vila, a Deloitte Chile y a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

VOTO DISIDENTE

Decisión acordada con el voto disidente de los Consejeros don Alejandro Ferreiro Yazigi y don Raúl Urrutia Ávila sólo en lo relativo al informe del candidato seleccionado en un cargo de alta dirección pública, quienes disienten de lo señalado en el considerando 6º por las siguientes razones:

- 1) Que la condición de alto directivo público es de evidente interés público pues, como se indicó en la decisión A29-09, el ejercicio de dichas funciones públicas interesa a toda la comunidad lo que supone un estándar de escrutinio público en el que la privacidad debe ceder en pos del necesario control social que debe ejercerse, en primer lugar, respecto a los procesos de selección y nombramiento de tales cargos y, luego, en el ejercicio de su función, que también estará sujeta al principio de transparencia de la gestión pública.
- 2) Que si bien es cierto que la divulgación de parte de la evaluación afectaría el debido cumplimiento de las funciones de la DNSC, como se afirma en el considerando 4º, es improbable que surjan esos conflictos tratándose de los seleccionados dado que, casi por definición, sus informes debieran ser positivos y, en caso contrario, la sociedad tiene derecho a conocerlos dada la relevancia de las funciones que les tocará desempeñar, particularmente si se tratase de elementos negativos significativos.

Pronunciada por el Consejo Directivo del Consejo para la Transparencia, integrado por su Presidente don Juan Pablo Olmedo Bustos y los Consejeros don Alejandro Ferreiro Yazigi, don Roberto Guerrero Valenzuela y don Raúl Urrutia Ávila.

JUAN PABLO OLMEDO BUSTOS

ROBERTO GUERRERO VALENZUELA

RAÚL URRUTIA ÁVILA

ALEJANDRO FERREIRO YAZIGI

