

**Pregunta 1. ¿Qué relación mantenía usted con la delegada del servicio al momento de pasar a la etapa de entrevistas con el comité de selección? ¿Pudo existir un conflicto de interés a partir de esto?**

El/la representante del servicio en la comisión y yo éramos compañeros de trabajo, con buena relación laboral, como la que existe naturalmente entre colegas que se llevan bien, sin que existiera ninguna circunstancia que comprometiera la imparcialidad del proceso — circunstancia que, de haber existido, habría debido ser levantada por la jefa de la División Jurídica al visar el acto de designación, lo que no ocurrió.

Jamás advertí que pudiera existir un conflicto de interés porque no vi ninguna circunstancia objetiva que comprometiera la imparcialidad del proceso, y además el acto administrativo mediante el cual la persona fue designada como representante del servicio fue revisado y visado por la jefa de la División Jurídica, quien tenía pleno conocimiento de la relación que varios postulantes manteníamos con el/la representante del servicio en la comisión y no formuló reparo alguno, en circunstancias que su labor era velar por la legalidad de los actos de la Agencia, y si hubiera advertido cualquier tipo de situación que podría haber restado imparcialidad a el/la representante del servicio, debió haberlo señalado.

**2. ¿Le parece que esta relación puede haber incidido en la decisión del delegado de la agencia?**

No me parece que mi relación laboral con el/la representante de la Agencia en la comisión pueda haber incidido en la evaluación que realizó de mí, que representa solo un tercio de la nota final. No soy ni he sido amiga íntima de esa persona, sin perjuicio de que suelo usar los términos "amigo" o "amiga" con colegas en sentido coloquial y afectuoso.

Quisiera además detenerme en la premisa que subyace a esta pregunta. ¿En qué antecedentes fácticos y concretos se basa la sugerencia de que esa persona y yo éramos amigas íntimas? ¿Se llega a esa conclusión por el solo hecho de que trabajábamos juntas desde 2022? De ser así, me parece importante señalar que ello respondería a un estándar que, aplicado consistentemente, debería llevar a cuestionar una cantidad muy significativa de concursos ADP, toda vez que es habitual — y de hecho esperable — que el/la representante del servicio conozca a los postulantes internos desde hace un tiempo considerable. La razón es simple: se trata de la persona que debe transmitir al comité las necesidades reales del servicio, lo que requiere un conocimiento profundo de la institución y, por tanto, generalmente implica llevar tiempo en ella. Si el criterio para sospechar de un conflicto de interés es que el/la representante y el postulante interno se conocen, entonces el problema no es este concurso en particular, sino el diseño del sistema en su conjunto. En ese marco, llama especialmente la atención que ninguna de las preguntas remitidas apunte a esclarecer si existía ese mismo grado de relación entre el/la representante del servicio y la

otra postulante de la Agencia que también llegó a las ternas - algo completamente natural, por lo demás, considerando que una persona que conoce mejor el servicio al que postula tiene más posibilidades de quedar seleccionada, al contar con un conocimiento del que carecen los postulantes externos. Esa omisión resulta difícil de explicar si el objetivo fuera realmente evaluar el sistema de manera imparcial.

Si el criterio para sospechar de un conflicto de interés es que el/la representante y el postulante interno se conocen, entonces el problema no sería este concurso en particular, sino el diseño del sistema en su conjunto. ¿Implica esto que los postulantes internos no deberían poder participar en estos concursos? En mi opinión, esa conclusión solo perjudicaría al propio servicio, privándolo de quienes ya tienen experiencia trabajando en él y conocen en profundidad sus necesidades y desafíos — precisamente las cualidades que el sistema ADP debería estar buscando.

Pero, sobre todo, es importante precisar un aspecto procedimental que parece estar siendo pasado por alto: el/la representante del servicio no toma ninguna decisión de manera individual ni tiene un rol decisivo en el resultado. Las notas de las entrevistas finales son el resultado de una decisión colegiada, presidida por el representante del Consejo de Alta Dirección Pública. Además, entiendo que por protocolo, el representante del Consejo de ADP es además quien revela sus notas en primer lugar, precisamente para reducir cualquier efecto de arrastre del representante del servicio sobre los demás evaluadores.

Por último, al tratarse de una decisión colegiada, un eventual sesgo personal en la nota de uno de los integrantes se reflejaría necesariamente en una divergencia significativa respecto de las notas de los otros dos — la coherencia entre las tres evaluaciones es, en sí misma, una garantía de imparcialidad. A ello se suma que el proceso contempla una pauta de evaluación estructurada, cuya función es precisamente limitar la arbitrariedad.

**3. En algún momento, el presidente del comité de selección, Cristián Valenzuela, delegado del Servicio Civil, le consultó si había algún conflicto de interés con los otros miembros del comité?**

No lo recuerdo. Lo que sí puedo afirmar es que el presidente del comité, Cristián Valenzuela, sabía que yo trabajaba en la Agencia y que, en consecuencia, conocía a la persona representante del servicio en el comité. Si hubiera identificado algún potencial conflicto de interés, habría tenido tanto la obligación legal como los mecanismos para levantarlo. No lo hizo, lo que es consistente con que no existía tal conflicto.

**4. ¿En qué ocasión y en qué organismo o empresa privada, usted ejerció cargos directivos, de jefatura o coordinación? ¿Tiene respaldo de su contrato, convenio o dio cuenta de este tipo de tareas a sus superiores?**

Ejercí cargos de coordinación de equipos en distintos contextos laborales. Mis cargos de coordinación fueron acreditados ante la Contraloría General de la República y validados por dos consultoras externas distintas, en dos concursos independientes, cada una aplicando dos filtros sucesivos: uno curricular, donde la consultora —cuya identidad es desconocida para el servicio y los postulantes— determina quién pasa a entrevista; y uno de entrevistas donde se miden las competencias directivas en lo sustantivo. Que cuatro instancias de evaluación independientes hayan llegado a la misma conclusión no parece ser un antecedente menor.

La acreditación ante el Servicio Civil se llevó a cabo mediante los procedimientos de verificación establecidos para el proceso: revisión curricular, entrevistas y llamado a referencias. Ante la Contraloría General de la República mediante el envío de los certificados emitidos por mis empleadores, remitidos a requerimiento de la propia Contraloría como parte del procedimiento estándar de toma de razón, instancia en la que se solicita a todos los candidatos seleccionados la documentación que acredita el cumplimiento de los requisitos del cargo.

Debo precisar, porque parece relevante para la comprensión del proceso, que el requisito de contar con al menos tres años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos era de carácter excluyente en ambos concursos en los que participé —tanto en el de la División Jurídica como en el de la Subdirección Nacional. Este tipo de requisitos es evaluado en una primera etapa por consultoras externas especializadas, y como ya se dijo, cuya identidad es desconocida tanto para los postulantes como para el servicio convocante. Son precisamente estas consultoras —y no las personas integrantes del comité de selección— quienes determinan qué candidatos superan el filtro curricular y avanzan a etapas siguientes. En el concurso para la Subdirección postularon 202 personas, de las cuales las consultoras consideraron que 12 debían pasar a entrevista final con el comité de selección; en el concurso para la División Jurídica postularon 90 personas, de las cuales 9 avanzaron a esa instancia. En ambos concursos obtuve la mejor puntuación.

Dicho lo anterior, no puedo dejar de manifestar mi extrañeza ante el enfoque de esta pregunta. Que un medio de comunicación intente cuestionar acreditaciones que fueron evaluadas y validadas por dos consultoras externas distintas, en dos concursos independientes, aplicando los criterios técnicos propios de su labor, me parece —con todo respeto— una pretensión que no se condice con el funcionamiento real del sistema de selección. Si existiera algún reparo sobre la idoneidad de esas evaluaciones, el cuestionamiento debería dirigirse al sistema en su conjunto y a todos los candidatos evaluados bajo los mismos criterios, no de manera selectiva a una persona en particular. Esa selectividad resulta aún más llamativa considerando que todas las preguntas remitidas cuestionan exactamente los mismos puntos que fueron objeto de reclamos presentados por

una misma persona, quien integró también ambas ternas, uno de los cuales ya fue desestimado por el propio Servicio Civil. Reclamamos que, cabe señalar, son de carácter reservado —dentro de la Agencia, solo yo tengo conocimiento de su contenido—, por lo que resulta difícil creer que la coincidencia entre su contenido y las preguntas formuladas sean casualidad.

##### **5. ¿Con qué empresas y qué tipo de servicios presta su sociedad Quarkz SpA?**

Quarkz SpA prestaba (en el pasado, ya que dejó de ofrecer servicios en agosto de 2022) servicios de consultoría legal, principalmente en materias de contratación de tecnologías, ciberseguridad y protección de datos personales. Por interés personal en ciertas áreas del derecho, también asumí representación en procedimientos judiciales para el cobro de tratamientos de alto costo, en casos de considerable complejidad, obteniendo resultados favorables en ambas instancias. Respecto de la identidad de los clientes, mantengo acuerdos de confidencialidad con todos ellos, por lo que no me es posible revelarla.

##### **Pregunta 6 [numerada como 7 en el cuestionario original]. ¿Quarkz SpA cuenta con sede, empleados y/o equipos de especialistas que usted haya dirigido o coordinado? ¿Quiénes son esas personas?**

Quarkz SpA contaba con una oficina ubicada en Av. Kennedy 6800. Tuve personas contratadas bajo mi subordinación y dependencia directa. Actualmente no hay nadie contratado, dado que Quarkz, tal como señalé, dejó de prestar servicios.

En cuanto a la identidad de esas personas, no daré sus nombres, ya que no tienen ninguna relación con mi cargo actual. Se trata de individuos que pudieron ser contactados en su momento por las consultoras a cargo del proceso, que son la instancia técnica y legalmente idónea para evaluar mi idoneidad para el cargo.

Quisiera, por último, plantear una reflexión de carácter general. Si bien me señalaste que el reportaje se enmarca en un análisis del sistema de Alta Dirección Pública y no en mi caso en particular, no puedo dejar de notar que las preguntas formuladas —tanto las dirigidas a mí como las remitidas a otras personas del equipo de la ANCI— reproducen en gran medida los argumentos contenidos en reclamaciones administrativas presentadas por una postulante que no resultó seleccionada en estos procesos, y respecto de quien, además, existen denuncias por acoso laboral presentadas por personas distintas.

En ese contexto, me parece legítimo preguntarse si el foco del análisis responde a una revisión estructural del sistema, o si el marco general está siendo utilizado para examinar un caso particular a partir de antecedentes cuya objetividad ya ha sido cuestionada en sede administrativa. Ello cobra especial relevancia considerando que los procesos en cuestión se desarrollaron conforme a los estándares del sistema ADP —con consultoras externas,

mecanismos de evaluación estructurados y verificación de antecedentes— y que, en mi caso, los resultados fueron consistentes en más de un concurso independiente.

Si el reportaje termina centrado en mi situación específica, con un énfasis que replica dichos reclamos, podría generarse la impresión de que el medio está siendo utilizado como vehículo para proyectar una controversia individual, lo que desviaría el propósito propio del periodismo de investigación independiente. Debo agregar que, en mi caso particular, he sido víctima de acoso y hostigamiento laboral permanente por parte de la misma persona que presentó las denuncias, situación que se inició desde que regresé de mi licencia de postnatal. Que ese mismo conflicto pueda ahora proyectarse a través de un reportaje periodístico representa, para mí, una forma de revictimización que no puedo dejar de señalar. Me parece importante plantear estos puntos, ya que respeto el trabajo investigativo que CIPER históricamente ha realizado (de hecho, he elegido ese medio para publicar tres columnas de mi autoría, disponibles en <https://www.ciperchile.cl/author/michelle-bordachar/>). Como conversamos, creo muy valioso el análisis del sistema de ADP y posibles mejoras para un cumplimiento más efectivo de su rol, y así valoro lo que estas preguntas pueden hacer por dicho análisis; no así un tema de controversia individual.

Por último, en caso de que el reportaje incluya información sobre mi caso en particular, **solicito expresamente que se publique también mi trayectoria profesional completa, disponible aquí**, sin limitarse al CV registrado en el sistema ADP, que por su formato no refleja la totalidad de mi experiencia. Lo anterior, para que el lector pueda formarse su propia opinión respecto de si efectivamente resulta tan difícil de explicar que haya obtenido la mejor puntuación en ambos concursos.