TEMARIO CONCURSO

PROFESIONAL – DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Categoría: Profesional

Temario específico del ejercicio profesional de la Psicología y de las funciones vinculadas con evaluación de perfiles laborales, procesos de selección, integración y seguimiento del desempeño en el ámbito de Recursos Humanos.

1. Psicología del Trabajo y de las Organizaciones aplicada a la gestión de Recursos Humanos

Psicología del Trabajo y de las Organizaciones: objeto, ámbitos de intervención e incumbencias profesionales. Rol del/de la profesional psicólogo/a en la gestión de Recursos Humanos. Procesos de selección y evaluación de personas, integración, seguimiento y evaluación del desempeño. Particularidades de la intervención profesional en organizaciones públicas. Asesoramiento técnico a responsables, referentes y equipos de trabajo. Capacitación y acompañamiento en procesos vinculados con la gestión y evaluación de personas.

2. Análisis de perfiles laborales y gestión por competencias

Construcción y actualización de perfiles laborales. Concepto de competencia laboral. Componentes y clasificación de competencias. Definición y operacionalización de competencias. Niveles de desarrollo, comportamientos e indicadores conductuales. Relación entre funciones del puesto, competencias requeridas y

comportamientos observables. Utilización del perfil laboral como criterio para la selección, evaluación, integración y seguimiento de las personas.

3. Evaluación psicolaboral y selección de personal

Evaluación psicolaboral: objetivos, alcances y características. Etapas del proceso: análisis del requerimiento y del perfil, formulación de hipótesis, planificación, selección de técnicas, administración, análisis e integración de la información, elaboración del informe y devolución. Evaluación individual y grupal; presencial y mediante dispositivos virtuales. Criterios para la elección y combinación de técnicas según las características del cargo, del proceso y de la población evaluada. Confiabilidad, validez, pertinencia y limitaciones de los instrumentos. Sesgos y errores posibles en los procesos de evaluación y selección. Diseño de actividades, ejercicios situacionales y consignas específicas en función de las competencias y características del puesto. Intervención profesional en concursos de ingreso y ascenso y en otras evaluaciones psicolaborales requeridas institucionalmente. Protocolo para Concursos de Personal del Poder Judicial del Chubut (Acuerdo Plenario N° 4947/2020): etapas del proceso de concurso y articulación de la evaluación de perfil laboral con las restantes instancias; acceso a la instancia de evaluación de perfil; entrevista personal y administración de técnicas psicológicas psicométricas y proyectivas; reserva de los resultados; presentación de informes al

Poder Judicial del Chubut
Firmado digitalmente

jurado; carácter vinculante y excluyente de la evaluación; segmentación de resultados en A, B y C y continuidad de los postulantes en el proceso.

4. Técnicas e instrumentos de evaluación psicolaboral

Fundamentos, objetivos, alcances, criterios de utilización, administración, análisis e integración de técnicas psicológicas aplicadas al ámbito laboral. Técnicas psicométricas, inventarios de personalidad, pruebas de razonamiento y aptitudes, cuestionarios y técnicas proyectivas gráficas. Conocimiento de fundamentos, variables exploradas, criterios generales de administración e interpretación, alcances y limitaciones de técnicas de utilización habitual, entre ellas: Cleaver; MIPS; cuestionarios de estilos de liderazgo y estilos personales de trabajo; Test Gestáltico Visomotor de Bender; Persona Bajo la Lluvia; Persona con Arma; Dos Personas Trabajando; Test de Relaciones Objetales; Wartegg; Wonderlic; Matrices Progresivas de Raven y Test de Toulouse-Piéron. Selección y modificación de baterías según las características de cada proceso. Análisis convergente y divergente de resultados e integración de los hallazgos con entrevistas, observaciones y demás fuentes de información.

5. Entrevista psicolaboral y técnicas de relevamiento de información

La entrevista como herramienta de evaluación psicolaboral. Entrevistas estructuradas, semiestructuradas y por competencias. Entrevistas individuales y grupales;

presenciales y virtuales. Planificación y construcción de entrevistas de acuerdo con el perfil laboral. Preguntas situacionales y conductuales. Incidentes críticos. Observación y registro de comportamientos. Construcción de cuestionarios y formularios estructurados. Integración de la información obtenida mediante entrevista con los resultados de las restantes técnicas. Devolución de resultados a las personas evaluadas y comunicación técnica a responsables institucionales.

6. Elaboración de informes, ética profesional y confidencialidad

Informe psicolaboral: finalidad, destinatarios, estructura, contenido y criterios de redacción. Claridad, precisión, pertinencia y fundamentación técnica. Diferenciación entre datos obtenidos, descripción de comportamientos, interpretación psicológica y valoración respecto del perfil laboral. Integración de fortalezas y aspectos a considerar. Formulación de conclusiones sustentadas en evidencias obtenidas durante el proceso de evaluación. Comunicación y devolución de resultados. Principios éticos aplicables a la evaluación psicológica laboral: competencia profesional, consentimiento e información, secreto profesional, confidencialidad, resguardo de protocolos e instrumentos, tratamiento responsable de información personal y sensible y límites del uso y comunicación de los resultados. En el marco de concursos de personal: elaboración y presentación de informes al jurado, carácter reservado de la evaluación, comunicación de resultados y relación entre el resultado de

Poder Judicial del Chubut
Firmado digitalmente

perfil y la continuidad del postulante en las instancias posteriores. Conocimiento de la documentación de resultados prevista en el Protocolo para Concursos de Personal: informes, notificaciones, actas y resultado del concurso, según las responsabilidades de los distintos intervinientes.

7. Integración, seguimiento y evaluación del desempeño

Evaluación del desempeño en el ámbito organizacional: finalidades y características. Evaluación basada en funciones, competencias y comportamientos observables. Indicadores conductuales y criterios de evaluación. Registro de evidencias y diferenciación entre hechos, conductas observables, interpretaciones y valoraciones. Sesgos y errores frecuentes. Autoevaluación. Retroalimentación o feedback: objetivos, características y condiciones para una devolución efectiva. Identificación de fortalezas, aspectos a desarrollar y necesidades de acompañamiento. Integración de personas a nuevos puestos de trabajo. Clarificación de funciones, responsabilidades y expectativas. Seguimiento inicial del desempeño y adaptación al puesto. Rol de la persona ingresante, del referente o superior y del área de Recursos Humanos. Entrevistas y reuniones de seguimiento. Detección de necesidades de capacitación, acompañamiento y mejora. Asesoramiento a titulares y referentes en procesos de evaluación y retroalimentación.

8. Herramientas digitales aplicadas a los procesos de Recursos Humanos

Utilización de herramientas digitales para la organización, administración y sistematización de procesos de evaluación, selección y seguimiento. Google Workspace: Drive, Documentos, Hojas de cálculo y Formularios. Elaboración y administración de formularios digitales. Organización, sistematización y procesamiento básico de información. Gestión compartida de documentación y registros. Permisos de acceso, resguardo y confidencialidad. Utilización de herramientas de videocomunicación en entrevistas, evaluaciones individuales o grupales y actividades de capacitación. Manejo de entornos virtuales de aprendizaje, especialmente Moodle: acceso y administración básica del aula virtual; gestión de usuarios; publicación y organización de contenidos; creación y configuración de actividades y cuestionarios; seguimiento de participantes y consulta de reportes básicos.

9. Normativa administrativa general:

Acuerdo Plenario N°2601/87 Reglamento Interno General y Modif.; Constitución Provincial Arts. 162 a 214; ley Orgánica del Poder Judicial (Ley V N° 174); Ley I N°231 – Ética y Transparencia en la Función Pública; Acuerdo Plenario N°4834/20 - Dirección de Recursos Humanos y Resolución Administrativa General N°8982/22 – Misiones y funciones de la estructura orgánico - funcional de la Dirección de Recursos humanos; Acuerdo Plenario N° 4030/12 y sus modificatorios – Concursos de cargos de Funcionarios,

Poder Judicial del Chubut
Firmado digitalmente

Letrados o no del Poder Judicial; Acuerdo Plenario N°4103/13 "bis".; Acuerdo Plenario N°4230/14; Acuerdo Plenario N°4322/15; Acuerdo Plenario N°4254/14; Acuerdo Plenario N°4738/19; Acuerdo Plenario N° 4947/20 y modificatorio - Protocolo para concursos de personal; Acuerdo Plenario N°4995/21; Acuerdo Plenario N° 5681/26 - Régimen Incompatibilidades.

Bibliografía sugerida

- Castaño Collado, M. G.; López Montalvo, G. de la M.; y Prieto Zamora, J. M. (2011). Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Acceso / referencia
- Salgado, J. F. y Moscoso, S. (2008). "Selección de personal en la empresa y las Administraciones Públicas: de la visión tradicional a la visión estratégica". Papeles del Psicólogo, 29(1), 16-24. Acceso / referencia
- Pereda Marín, S.; Berrocal Berrocal, F.; y López Quero, M. (2002). "Gestión de Recursos Humanos por competencias y gestión del conocimiento". Dirección y Organización, N° 28, 43-54. Acceso / referencia
- Pereda Marín, S.; Berrocal Berrocal, F.; y Alonso García, M. A. (2011). Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias. 3ª ed. Editorial Universitaria Ramón Areces. ISBN 978-84-9961-057-3. Acceso / referencia
- International Test Commission. Pautas internacionales para el uso de los tests. Versión argentina/adaptación autorizada para el ámbito profesional. Acceso / referencia
- Díaz Cabrera, M. D.; Hernández Fernaud, E.; Isla Díaz, R.; Delgado Rodríguez, N.; Díaz Vilela, L. F.; y Rosales Sánchez, C. (2014). "Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral". Papeles del Psicólogo, 35(2), 115-121. Acceso / referencia

- Federación de Psicólogos de la República Argentina (FePRA). Código de Ética. Acceso / referencia
- Federación de Psicólogos de la República Argentina (FePRA). Criterios para el Informe Psicológico/a. Acceso / referencia
- Federación de Psicólogos de la República Argentina (FePRA). Normatizaciones de la práctica profesional: Entrevista y demás documentos vinculados con la práctica profesional. Acceso / referencia
- Alles, M. A. Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias. Ediciones Granica. Bibliografía ampliatoria. Acceso / referencia
- Alles, M. A. Desempeño por competencias. Ediciones Granica. Bibliografía ampliatoria. Acceso / referencia
- Manuales técnicos y bibliografía específica correspondiente a las técnicas e instrumentos incluidos en el temario, en sus ediciones vigentes. Se considerarán sus fundamentos, objetivos, variables exploradas, criterios generales de administración e interpretación, alcances, limitaciones y criterios de integración en evaluación psicolaboral.
- Superior Tribunal de Justicia de la Provincia del Chubut. Acuerdo Plenario N° 4947/2020. Anexo I: Protocolo para Concursos de Personal. Especialmente Títulos V (Evaluación de Perfil), VI (Oposición Práctica-Oral) y VII (Resultado), sin perjuicio del conocimiento integral del procedimiento.

Marco normativo específico

- Ley X N° 9 (antes Ley 2585) – Ejercicio profesional de la Psicología en la Provincia del Chubut. Texto oficial
- Ley Nacional N° 25.326 – Protección de los Datos Personales y normativa complementaria vigente. Texto oficial
- Acuerdo Plenario N° 4947/2020 – Protocolo para Concursos de Personal del Poder Judicial del Chubut, y normativa institucional vigente en materia de concursos, evaluación de perfil laboral e ingreso de personal.
- Reglamento Interno General y demás normativa del Poder Judicial del Chubut que resulte aplicable al cargo y al proceso de selección.

Dra
BOTTA Vanina Laura
Medica Forense/Psiquiatra

Firmado digitalmente el 01/10/2026 09:02
PEÑA BARAIBAR Analia

Firmado digitalmente el 01/10/2026 09:05
POLACCO ETCHEVARNE Maria Veronica

Concurso Profesional – RRHH - Rawson

Reglamento Interno General

Constitución Provincial

Ley Orgánica del Poder Judicial

Ley I N° 231

Acuerdo Plenario 4834/20

Resolución Administrativa 8982/22

Acuerdo Plenario 4030/12 (modif. Ac. 4738 y Ac. 5049)

Acuerdo Plenario 4103/13 bis

Acuerdo Plenario 4230/14

Acuerdo Plenario 4322/15

Acuerdo Plenario 4254/14

Acuerdo Plenario 4738/19

Acuerdo Plenario 4947/20 y modificatorio 5046 y 5132

Acuerdo Plenario 4995/21

Acuerdo Plenario 5681/26

Ley X N° 9

Ley 25326

Consultas por acceso a Link: biblio@juschubut.gov.ar

Dirección de Bibliotecas Rawson