

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Equipo Técnico de Psicólogas

***Ps. Mercedes Romero, Lic. Claudia Bengoa, Lic. Claudia Pirez, Lic. Silvia Lagos y
Lic. Lucía Lorenzotti***

División Recursos Humanos del Poder Judicial

Objetivo General:

En el presente protocolo se establecen los criterios de la práctica profesional como Equipo Técnico de Psicólogas, para las Evaluaciones Psicolaborales del Poder Judicial y las acciones de Salud Ocupacional dentro del Organismo. El mismo se rige por lo establecido en el Código de Ética de nuestra profesión y Protocolo de Acuerdo Marco de Principios Éticos para el ejercicio profesional de los psicólogos en el MERCOSUR y países asociados.

La Evaluación Psicolaboral, dentro del proceso de selección de personal, agrega un elemento más para la toma de decisiones y permite minimizar el margen de error que se produciría al contratar a una persona equivocada.

Los errores en selección de personal, tienen un costo social y económico importante tanto para el Organismo como para las personas.

Por otra parte, las intervenciones a nivel de Salud Ocupacional contribuyen a mejorar la calidad de vida de los funcionarios en el ámbito del trabajo, con el consiguiente desarrollo en la gestión organizacional.

1. EVALUACIONES PSICOLABORALES

1.1 Definición y principios generales de la Evaluación Psicolaboral

Entendemos por Evaluación Psicolaboral (en adelante EP) al proceso mediante el cual, el psicólogo valora a través de técnicas estandarizadas y herramientas profesionales, las competencias de un aspirante en relación al perfil del cargo al que se postula, dentro de una cultura organizacional determinada.

Este procedimiento siempre se realiza de acuerdo con los Art. 1, 2 y 10 del Código de

Ética Profesional del Psicólogo que establecen la responsabilidad, confidencialidad, objetividad y competencia en la práctica profesional.

La evaluación realizada en cada oportunidad, se rige por las Bases aprobadas para cada Concurso y en el caso de los aspirantes a Juez, por Mandato Verbal de Suprema Corte de Justicia. La presentación de los postulantes a un Concurso es voluntaria, por lo que en caso de participar, tácitamente conlleva la aceptación de las normas establecidas en las referidas Bases, que regirán todo el proceso de evaluación.

Las pruebas implicadas en la evaluación serán de carácter nominativo, en virtud que la EP corresponde a un proceso a través del cual se mide la adecuación del postulante a un perfil objetivo y específico para el cargo a ser ocupado. **Ello coloca a la individualidad de la persona y sus características como eje de la evaluación.** Nuestra tarea implica observar y comparar a los postulantes, tanto desde su actitud individual durante la prueba, como entre sí, lo que descarta la posibilidad de ignorar su identidad.

La EP está relacionada exclusivamente con el perfil del cargo en cuestión; por lo que la puntuación alcanzada en una ocasión, es independiente del puntaje obtenido en pruebas psicotécnicas anteriores, del resultado en pruebas de conocimiento, de la trayectoria funcional o del desempeño laboral actual.

Por tanto, **nuestra evaluación no equivale a una evaluación de desempeño (calificaciones).** Ésta última, es aquella valoración realizada por el jerarca correspondiente, sobre la actuación y desarrollo de tareas del funcionario en un tiempo determinado.

1.2 Proceso de Evaluación Psicolaboral

En primera instancia, el Equipo Técnico define el perfil psicolaboral en conjunto con el Tribunal del Concurso; a excepción de los llamados a ingreso de Administrativo y Auxiliar, que el perfil ya está pautado en las Bases del Concurso; y las evaluaciones a aspirantes a la Magistratura, cuyo perfil fue definido en su oportunidad con diferentes actores del Organismo.

El perfil se construye con cierta cantidad de factores comportamentales o competencias, como por ejemplo: comunicación, relaciones interpersonales, aspectos emocionales,

flexibilidad, adecuación práctica, compromiso, entre otros.

En base al perfil definido, este Equipo elabora la estrategia de la prueba y de la evaluación, se pautan la **modalidad** (que podrá ser individual o grupal), **criterios** y **técnicas** a aplicar.

- Modalidad:

En los casos que se define un abordaje **individual**, la entrevista y las técnicas a utilizarse siempre están coordinadas por **dos psicólogos del Equipo**. Cuando se implementa una modalidad grupal, la instancia es dirigida **por parte (como mínimo dos técnicos) o la totalidad del Equipo**.

- Criterios:

Los criterios de evaluación para cada factor o competencia, se expresan en una escala del 1 al 5; siendo:

- 1- “no alcanza el mínimo desarrollo requerido”
- 2- “el desarrollo es mínimo, sería deseable la mejora del mismo”
- 3- “el desarrollo es aceptable”
- 4- “el desarrollo es superior al término medio”
- 5- “el desarrollo es destacado”

Conforme esto y a la sumatoria de los factores de cada perfil psicolaboral, el aspirante puede alcanzar un máximo de puntos, que equivalen por conversión al asignado en las Bases.

En cargos complejos o de responsabilidad (Jueces, cargos de dirección), se acompañará la puntuación con una síntesis sobre las características del aspirante a partir de la evaluación realizada.

- Técnicas

La EP se realiza a través de diversas técnicas o tests de distinta índole: intelectuales, personalidad, competencias, entre otros. Los mismos serán seleccionados discrecionalmente por el Equipo Técnico, en función del perfil que se pretenda evaluar.

Es potestad exclusiva del Equipo Técnico interviniente en cada evaluación, seleccionar la estrategia (individual o grupal, con o sin entrevista, batería de tests), acorde a su

autonomía profesional, derivada de las prácticas de uso en Psicología Laboral. Cada técnica contribuye a una evaluación global de la producción del aspirante, no realizándose informes parciales de cada prueba.

1.2.1 Aplicación de la prueba

Se define fecha y lugar para realizar la prueba, en coordinación con el Sector de Selección de Personal, quien se encarga de convocar a los postulantes con el pedido de útiles y materiales necesarios; a excepción de la convocatoria a los aspirantes a la Magistratura que es efectuada por el propio Equipo Técnico.

Ante la solicitud de cambio de fecha de la prueba por parte de un postulante, se deberá presentar certificado que avale de forma fidedigna la causa de tal petición. Lo que se defina dependerá de:

- 1- Lo establecido en las Bases
- 2- La resolución del Tribunal de Concurso
- 3- La estrategia elaborada por este Equipo

En caso de ser aceptado este cambio, se coordinará la fecha con el aspirante. En las instancias grupales, no será posible acceder al petitorio, en virtud de que no se darían las condiciones de igualdad entre todos los postulantes (principio de equidad); según informe de División Jurídico Notarial de fecha 20 de Julio de 2012.

El día de la prueba, el Equipo Técnico controla la asistencia de los concursantes, quienes deben presentar su documento de identidad y firmar para dejar constancia; además de ser de su responsabilidad poseer los materiales indicados en la convocatoria.

En instancias grupales, una vez ingresados todos los postulantes, se tendrá una tolerancia de hasta **diez minutos máximo**, para el acceso a la sala. Aquellos que excedan este tiempo de tolerancia, quedarán automáticamente inhabilitados para la realización de la prueba.

En instancias individuales, se mantendrá el mismo criterio; quedando inhabilitados aquellos concursantes que se presenten pasados los diez minutos de la hora establecida.

En aquellos casos, en que un postulante solicitara retirarse antes de la finalización de la

instancia de prueba y no hubiera completado la totalidad de la misma; este Equipo no procederá a su corrección.

Durante la aplicación, si en alguna de las etapas el postulante cometiera una irregularidad, este Equipo podrá observar y/o retirar dicha prueba, quedando en este último caso, inhabilitado para el Concurso. De lo actuado se labrará en el momento un Acta circunstanciada que firmarán los técnicos del Equipo y se notificará al postulante. En caso de negarse a firmar, se dejará constancia de dicha negativa.

Cualquiera de las antes mencionadas faltas o irregularidades, serán comunicadas tanto al concursante como al Tribunal del Concurso, Dirección de División de Recursos Humanos, Dirección General de los Servicios Administrativos (según las Bases).

1.2.2 Corrección de la prueba

En esta etapa, se procede a analizar cuantitativa y cualitativamente la producción de cada aspirante, teniendo en cuenta los procedimientos de evaluación y la escala de puntuación del 1 al 5 antes mencionados.

Operativamente, el trabajo podrá dividirse a efectos de facilitar y agilizar la tarea, principalmente en los casos de evaluaciones numerosas. En todos los casos, las psicólogas actuantes en cada Concurso, unifican criterios con la finalidad de garantizar la homogeneidad y objetividad en la corrección (Cap. I, Art. 2 del Código de Ética Profesional del Psicólogo).

1.2.3 Elevación de resultados

Una vez culminada la instancia anterior, el Equipo remite los resultados finales a quien corresponda; a saber: Tribunal de Concurso, Dirección de División de Recursos Humanos, Dirección General de los Servicios Administrativos. Un ejemplar se adjunta al expediente correspondiente y otro, que contiene el informe psicolaboral, es para **uso exclusivo** de los mencionados destinatarios, para preservar la información confidencial del candidato (Cap. II del Código de Ética Profesional del Psicólogo).

1.2.4 Entrevista de devolución psicolaboral

Al finalizar el proceso de EP, es de interés y responsabilidad del postulante solicitar la entrevista de devolución. La misma es, en todos los casos, **individual, personal, presencial y oral**.

La devolución podrá ser solicitada hasta **quince días corridos** a partir de la notificación de la homologación del Concurso o Mandato Verbal, a través de la vía establecida en las Bases. En caso que el interesado no pudiera concurrir a la devolución, previa justificación de su impedimento, se evaluará el caso particular, pudiendo extenderse el plazo hasta sesenta días corridos a partir de la fecha de la notificación de la homologación del Concurso o Mandato Verbal.

El objetivo de la entrevista de devolución consiste en brindar al aspirante, los argumentos que sustentan el resultado obtenido en las pruebas y/o entrevista realizadas. Solo en esta instancia y en los casos de producción escrita, se podrá exhibir al postulante el contenido de su prueba.

En caso que la persona, no solicitara su devolución dentro del plazo establecido, o no concurreniera a esta instancia sin previo aviso, perderá la posibilidad de recibir la misma.

1.2.5 Vigencia de la EP

La EP tendrá una vigencia de seis meses (ciento ochenta días corridos). Técnicamente, no sería recomendable realizar reevaluaciones del postulante para el mismo perfil en un plazo menor al antedicho.

2. SALUD OCUPACIONAL

Este Equipo considera que es de suma importancia, la formulación de políticas institucionales respecto a la temática de salud y bienestar laboral; en coordinación con otros Organismos o Comisiones que compartan esta finalidad. De esta forma se busca mejorar la calidad de vida de los funcionarios en el ámbito del trabajo con la consiguiente mejora en la gestión organizacional. Según la Organización Mundial de la Salud, “la Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, junto

con la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, realzando el bienestar físico mental y social de los trabajadores, para así respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. Por otra parte, busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible. La salud ocupacional permite de esta forma, el enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.”

Entendemos que los procedimientos en el área de Salud Ocupacional para las dependencias del Poder Judicial deberían:

- a) Estar regidos por un Marco Jurídico Legal donde las acciones que se efectúen, se encuentren amparadas dentro del mismo.
- b) Realizarse por Técnicos pertenecientes a la División que administra los Recursos Humanos del Organismo y Comisiones relativas.
- c) Llevarse a cabo por Técnicos idóneos (de la Psicología y otras disciplinas) por su formación y experiencia en el área laboral.
- d) Prestarse a funcionarios que deseen participar en forma voluntaria ya que el Poder Judicial no cuenta con reglamentación que avale la obligatoriedad.
- e) Proporcionarse en un nivel de promoción de salud mediante acciones e intervenciones, como orientaciones, talleres, derivaciones, y/o coordinación con servicios de salud externos a la Organización.

Es por todo lo antes expuesto en el tema **Salud Ocupacional**, que este Equipo considera fundamental retomar las actuaciones del Expediente 1292/2011, referente al proyecto sobre Salud Laboral en el Poder Judicial. Asimismo, se estaría dando cumplimiento al Plan Estratégico 2015-2024 aprobado por el Organismo.

Lic. Claudia Pirez
Psicóloga

Lic. Claudia Bengoa
Psicóloga

Lic. Lucía Lorenzotti
Psicóloga

Ps. Mercedes Romero
Coordinadora