



METODOLOGÍA

PRUEBA PSICOLÓGICA DEL CONCURSO PÚBLICO DE OPOSICIÓN Y MÉRITOS, IMPUGNACIÓN Y CONTROL SOCIAL, PARA LA SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LAS Y LOS JUECES Y CONJUECES DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA.

DIRECCIÓN NACIONAL DE TALENTO HUMANO

A. REGISTRO DEL CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO			
VERSIÓN	CAMBIO	VALIDACIÓN	FECHA
2.0	Creación: Subdirección Nacional de Administración de Talento Humano y Subdirección Nacional de Evaluación de Talento Humano	Dra. Gloria Susana Salazar Espinoza Directora Nacional de Talento Humano (E)	Junio, 2024
B. REGISTRO DE APROBACIÓN DEL DOCUMENTO			
<i>A la fecha de firma del presente documento las personas que suscriben cuentan con el rol indicado y la competencia para la aprobación del mismo.</i>			
RESPONSABILIDADES	CARGO	FIRMA	
APROBADO POR:	Dr. Hernán Calisto Director General (E)		
VALIDADO POR:	Dra. Gloria Salazar Director Nacional De Talento Humano (E)		
	Mgs. Evelyn Merizalde Subdirectora Nacional de Administración de Talento Humano (E)		
REVISADO POR:	Ing. Angel Tapia Supervisor de Talento Humano		
ELABORADO POR:	Mgs. Andres Bolaños Analista de Talento Humano		
ELABORADO POR:	Mgs. Ismael Aguirre Analista de Talento Humano		

Tabla de contenido

1	IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO	4
2	INFORMACIÓN GENERAL	4
3	OBJETIVO	4
3.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4	ALCANCE.....	5
5	BASE NORMATIVA APLICABLE	5
6	CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROCESO	6
7	CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS DEL PROCESO	7
	FASES DE LA METODOLOGÍA	7
7.1.	FASE I.....	7
7.1.1.	Establecimiento del cronograma y entrega de insumos.	7
7.2.	FASE II.....	7
7.2.1.	Inducción al equipo evaluador en manejo de la metodología, prueba psicométrica, entrevistas a los postulantes y distribución de evaluables a psicólogos clínicos evaluadores.	7
7.2.2.	Evaluación psicológica.....	7
7.2.3.	Distribución de evaluados	7
7.3.	FASE III.....	8
7.3.1.	Aplicación de la prueba "Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota-2 Reestructurado (MMPI-2-RF)" a postulantes (Psicólogos evaluadores).....	8
7.4.	FASE IV.....	9
7.4.1.	Aplicación de entrevistas individuales a postulantes.....	9
7.5.	FASE V.....	9
7.5.1.	Análisis y elaboración de informes individuales de idoneidad psicológica.	9
7.6.	FASE VI.....	12
7.6.1.	Entrega de informes individuales e informe final	12

1 IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO

MACROPROCESO:	Administración de los concursos de méritos y oposición de la Función Judicial.
PROCESO:	Concurso público de oposición y méritos, impugnación y control social, para la selección y designación de las y los jueces y conjuces de la Corte Nacional de Justicia.
SUBPROCESO:	Prueba psicológica
METODOLOGÍA:	Desarrollo de pruebas psicológicas del concurso público de oposición y méritos, impugnación y control social, para la selección y designación de las y los jueces y conjuces de la Corte Nacional de Justicia.

2 INFORMACIÓN GENERAL

RESPONSABLE DEL PROCESO:	Dirección Nacional de Talento Humano - Subdirección Nacional de Administración de Talento Humano.
FRECUENCIA DE EJECUCIÓN:	Bajo requerimiento.

3 OBJETIVO

Establecer la metodología y los parámetros de evaluación psicológica, que serán aplicados a los aspirantes a Jueces y Conjuces de la Corte Nacional de Justicia, a través de la aplicación de la prueba psicológica clínica y la entrevista semiestructurada, sujetándose a la Normativa Legal vigente para la Función Judicial.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar la metodología para la aplicación de las pruebas psicológicas a los postulantes a Jueces y Conjuces de la Corte Nacional de Justicia.

- Determinar requisitos, roles y funciones de las y los profesionales en psicología a ser contratados para el abordaje efectivo del proceso de evaluación de idoneidad psicológica de los postulantes.
- Identificar por medio de la aplicación del test psicológico de evaluación de personalidad y la entrevista psicológica clínica, la existencia de cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos o cualquier alteración psicológica que impida cumplir a cabalidad las funciones inherentes al cargo al que aspiran.
- Establecer una metodología de evaluación que coadyuve en la obtención de un informe psicológico que evite subjetividades, estableciendo hallazgos en relación a las capacidades cognitivas, volitivas y de estabilidad emocional de los aspirantes a Jueces de la Corte Nacional de Justicia.

4 ALCANCE

La prueba psicológica, inicia con la aplicación del test psicológico, la ejecución de la entrevista psicológica semiestructurada, y del análisis de estos dos componentes, se obtiene como resultado el informe de idoneidad psicológica, el mismo que deberá ser notificado a los postulantes sometidos a esta evaluación a través de la plataforma tecnológica SITHFUJ.

5 BASE NORMATIVA APLICABLE

LEY / NORMA / RESOLUCIÓN	ARTICULADO PRINCIPAL
Constitución de la República del Ecuador.	Art. 176 “Los requisitos y procedimientos para designar servidoras y servidores judiciales deberán contemplar un concurso de oposición y méritos, impugnación y control social; se propenderá a la paridad entre mujeres y hombres (...)”.
Código Orgánico de la Función Judicial	Art. 36.- En su inciso sexto establece: “(...) Previo a la fase de oposición se verificará la idoneidad psicológica de las y los postulantes a través de las pruebas psicológicas correspondientes”.
	Art. 37.- “...Perfil de la servidora o servidor de la Función Judicial. El perfil de las servidoras o servidores de la Función Judicial deberá ser el de un profesional del Derecho con una sólida formación académica; con capacidad para interpretar y razonar jurídicamente, con trayectoria, con vocación de servicio público, iniciativa, capacidad innovadora, creatividad y compromiso con el cambio institucional de la justicia...”.
	Los artículos 42 y 136.- Establecen que las servidoras y servidores que pertenecen a una de las carreras de la Función Judicial gozarán de estabilidad, con excepción de las juezas y los jueces de la Corte Nacional de Justicia y las conjuetas y conjuetes, por ser nombrados con períodos fijos, por lo que no pertenecen a ninguna de estas carreras.
Art. 64.- “Mediante las pruebas psicológicas, se procurará establecer si el aspirante presenta o no cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos, o cualquier alteración psicológica que le impediría cumplir a cabalidad con las funciones inherentes al cargo a que aspira.”	

	<p>Art. 176.- “El Consejo de la Judicatura realizará los concursos de oposición y</p>
	<p>méritos de las y los jueces con la debida anticipación a la fecha en que deben cesar en sus funciones los respectivos grupos; para que en la fecha que cese cada grupo entren a actuar quienes deban reemplazarlos”.</p>
<p>Resolución 064-2024</p>	<p>Art. 59.- “La ejecución de la evaluación psicológica se realizará a través de un equipo de profesionales en psicología clínica externos, con la finalidad de determinar cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos o cualquier alteración psicológica que impida ejercer las funciones inherentes al cargo, acorde con lo previsto en el artículo 64 del Código Orgánico de la Función Judicial”.</p> <p>“(…) Los resultados específicos de esta prueba tienen la calidad de confidenciales y serán conocidos exclusivamente por cada postulante; y, únicamente las y los postulantes que fueran calificados como idóneos avanzarán a la siguiente fase”.</p> <p>“(…)La resolución adoptada no será susceptible de recurso alguno”.</p> <p>Art. 60.- “Una vez terminada la fase de prueba psicológica, la Dirección Nacional de Talento Humano elaborará el informe técnico, el cual contendrá el numérico de las y los postulantes idóneos y no idóneos, con base al informe del equipo de profesionales en psicología clínica externos; lo remitirá para conocimiento de la Dirección General y aprobación del Pleno del Consejo de la Judicatura; para que este a su vez, disponga la notificación individual de resultados y autorice la apertura de la fase de examen de confianza, de acuerdo al cronograma del concurso público”.</p>

6 CONSIDERACIONES GENERALES DEL PROCESO

- a) Las normas generales y específicas de este documento son de aplicación obligatoria para las y los postulantes y demás intervinientes del proceso.
- b) La documentación que se genere es responsabilidad de la Dirección Nacional de Talento Humano.

7 CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS DEL PROCESO

FASES DE LA METODOLOGÍA

7.1. FASE I

7.1.1. Establecimiento del cronograma y entrega de insumos.

El equipo técnico de apoyo en conjunto con el equipo de psicólogos clínicos evaluadores, operativizarán el cronograma de trabajo con base a las directrices de la Dirección Nacional de Talento Humano (DNTH), respetando los tiempos establecidos en el cronograma general del concurso.

La Dirección Nacional de Talento Humano entregará al equipo de psicólogos evaluadores el contrato de servicios profesionales, acuerdo de confidencialidad, el cronograma de trabajo, la metodología, resultados de las pruebas psicológicas aplicadas a los postulantes, el formato de entrevista semiestructurada y el protocolo de seguridad y custodia de los documentos vinculados al proceso de evaluación, acta de consentimiento informado, insumos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

7.2. FASE II

7.2.1. Inducción al equipo evaluador en manejo de la metodología, prueba psicométrica, entrevistas a los postulantes y distribución de evaluables a psicólogos clínicos evaluadores.

Inducción en el manejo de la metodología prestablecida para el concurso, cuyo eje transversal serán los enfoques de derechos humanos, género, igualdad, no discriminación, interculturalidad e intergeneracionalidad.

Este proceso deberá realizarse previo a la aplicación de la prueba psicométrica y la entrevista semiestructurada, con el fin de asegurar su correcto conocimiento de los instrumentos a aplicarse en la evaluación; en esta inducción previa, se coordinarán los lineamientos y logística de esta fase.

7.2.2. Evaluación psicológica

Este punto contempla dos momentos:

- a) Aplicación de la prueba psicológica- Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota Reestructurado (MMPI-2-RF), considerando la aplicación presencial grupal, teniendo en cuenta que el tiempo promedio de aplicación del reactivo psicológico es de entre 35 a 50 minutos.
- b) La entrevista semiestructurada, se desarrollará de forma individual, presencial y grabada con una duración promedio de 45 a 90 minutos.

7.2.3. Distribución de evaluados

La distribución de evaluables para los Psicólogos Clínicos Evaluadores, se realizará de manera aleatoria y equitativa a los profesionales en presencia del notario favorecido por el sorteo realizado con base en el "Reglamento del sistema de sorteos de notarías para contratos provenientes del sector público", expedido por el Pleno del Consejo de la Judicatura mediante Resolución 217-2017. Una vez que la Dirección Nacional de Talento Humano, conozca la identidad del Notario sorteado para el efecto,

mediante un acto público iniciará la distribución de los postulantes a cada psicólogo clínico evaluador registrado en la plataforma tecnológica SITHFUJ, a través de uno de los siguientes tipos de asignación:

- **ASIGNACIÓN POR SORTEO.** - En el cual, el sistema asignará el postulante para cada evaluador en un número equitativo.
- **ASIGNACIÓN DIRECTA.** - Donde se tomará en consideración las condiciones que mantengan los postulantes, en cuanto a la distancia de su domicilio en relación a la sede de evaluación psicológica, los postulantes serán sorteados en un número equitativo para cada evaluador, Esta distribución se realizará únicamente por cumplimiento de sentencia o excusa del profesional de psicología.

Una vez realizada la asignación de postulantes a los Psicólogos Clínicos Evaluadores, se procederá con la suscripción del acuerdo de ética, mismo que consiste en que, en caso de que a un Psicólogo Evaluador se le asigne un postulante con quien mantenga algún vínculo de relación familiar, personal o laboral, este deberá dirigir su excusa motivada de manera formal a la Dirección General, con el fin de que se reasigne de forma directa a un nuevo psicólogo evaluador, previo autorización escrita de la Dirección General.

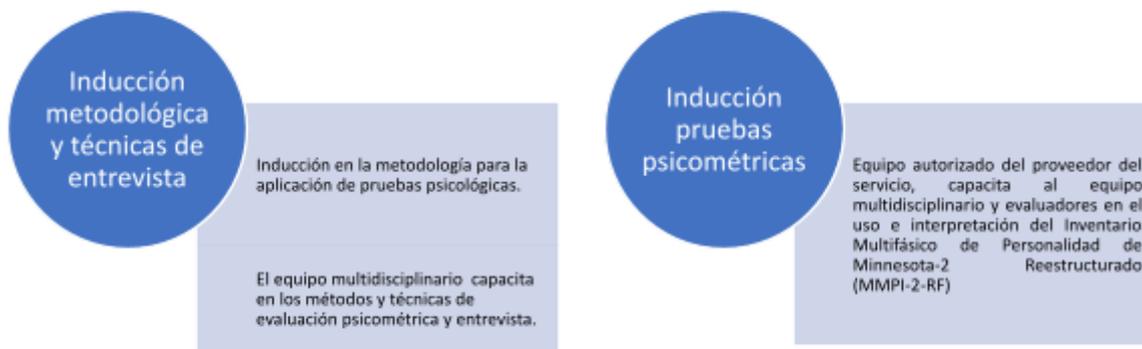


Figura 1. Esquema de inducción a equipo multidisciplinario y evaluador en manejo de la metodología, prueba psicométrica y entrevistas semiestructurada a postulantes.

7.3. FASE III

7.3.1. Aplicación de la prueba "Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota-2 Reestructurado (MMPI-2-RF)" a postulantes (Psicólogos evaluadores)

En esta fase, se realiza la aplicación del Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota-2 Reestructurado (MMPI-2-RF) a los postulantes, de forma digital presencial en ambiente controlado, considerando el cronograma y la logística determinada para el efecto.

Es así que, de contar con dicha prueba como instrumento base, la misma requerirá de los insumos tecnológicos necesarios, entre ellos un computador con acceso a internet por postulante, un espacio controlado y tranquilo en donde los responsables del proceso puedan observar a los evaluados directamente, además se requerirá contar con los pines propios para la aplicación y corrección virtual de la prueba psicométrica, lo que permitirá obtener datos digitalizados del perfil psicológico de cada postulante.

El MMPI-2-RF contiene ocho escalas de validez que permiten detectar eficazmente las principales amenazas a la interpretación de un protocolo: Ausencia de respuesta al contenido y exageración o minimización de síntomas. Sus 42 escalas sustantivas permiten una evaluación eficiente y actualizada de las variables clínicamente relevantes en distintas áreas de la personalidad y la psicopatología.

Para cada escala se incluyen hipótesis interpretativas de síntomas clínicos, tendencias comportamentales y características de la personalidad asociadas, así como consideraciones de tipo diagnóstico y terapéutico a tener en cuenta.

La prueba denominada Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota-2 Reestructurado (MMPI-2-RF), consta de 338 ítems que requieren un tiempo de aplicación de entre 35 y 50 minutos.

Las pruebas se realizarán previo a la suscripción del consentimiento informado que para el efecto elabore la Dirección Nacional de Talento Humano.

Para la ejecución de la aplicación virtual del test psicológico y con la finalidad de garantizar la transparencia en el proceso, se deberá contar con un código único que se encuentre atado al usuario que se asigne a cada postulante.

7.4. FASE IV

7.4.1. Aplicación de entrevistas individuales a postulantes.

Como se ha descrito con anterioridad, la entrevista psicológica clínica es la columna vertebral del proceso de evaluación, en ella el profesional utilizará los recursos técnicos, científicos y éticos de observación clínica.

Dicha entrevista será semiestructurada y confrontar información de los resultados del informe de la prueba aplicada (MMPI-2-RF), con lo que realizará la triangulación de la información obtenida, emitiendo sus conclusiones de idoneidad o no idoneidad psicológica con base en el análisis de cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos o cualquier alteración psicológica de los postulantes que les impida cumplir a cabalidad con las funciones inherentes al cargo al que aspiran.

Durante la entrevista el evaluador realizará un análisis minucioso de la información recolectada, teniendo en consideración como eje transversal los enfoques de derechos, género, igualdad, no discriminación, interculturalidad e intergeneracionalidad.

Para la realización de las entrevistas deberá elaborarse un cronograma donde se indique el horario, fecha de entrevistas, número de módulo y postulante a ser evaluado, esta agenda deberá ser elaborada tomando en cuenta que para cada psicólogo clínico evaluador se asignará una sala o módulo exclusivo para la ejecución de la entrevista, la misma que deberá ser grabada, previo a la suscripción del consentimiento informado.

El equipo de psicólogos peritos que participaron en la actualización de la presente metodología, presentarán una propuesta de formato de entrevista semiestructurada que servirá de guía para la indagación psicológica que realicen los psicólogos evaluadores.

Para el agendamiento de las entrevistas, se considerará el siguiente formato:

FECHA	HORA	LUGAR	#MÓDULOS	POSTLANTES	#CÉDULA

7.5. FASE V

7.5.1. Análisis y elaboración de informes individuales de idoneidad psicológica.

Los informes serán individuales y contemplarán un análisis psicodinámico de la información del postulante donde se triangulará, los resultados de la prueba psicométrica aplicada, la información recabada en la entrevista semiestructurada y el análisis científico de la apreciación clínica conjuntamente con las conclusiones específicas con base a los requerimientos del concurso.

En esta etapa los Psicólogos Clínicos Evaluadores elaborarán los informes de cada uno de los postulantes manteniendo un análisis crítico y dinámico valorando si el aspirante presenta o no cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos, o cualquier alteración psicológica que le impediría cumplir a cabalidad con las funciones inherentes al cargo al que aspiran, manteniendo los enfoques transversales antes mencionados.

Dicho informe deberá mantener conclusiones claras, objetivas que identifiquen postulantes idóneos y no idóneos de conformidad con el segundo inciso del artículo 60 del reglamento que regula el presente concurso expedido mediante Resolución 064-2024.

Sobre el perfil psicológico producto de la aplicación del test psicométrico, es imprescindible que sus resultados se interpreten conforme la descripción prevista para los puntajes de cada escala evaluada, de igual manera en caso de que en escalas de inconsistencia, infrecuencia u otra inherente al índice de validez del test, obtengan puntajes muy elevados que provoquen dudas sobre la legitimidad de la información obtenida, se recomienda que la interpretación derive de otras fuentes como la indagación objetiva en la ejecución de la entrevista psicológica.

Es preciso considerar que, un diagnóstico psicológico derivado del análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del reactivo psicométrico y la indagación aplicada en la entrevista psicológica que, relacione los ámbitos de cognición, afectividad, funcionamiento interpersonal o control de los impulsos, a uno o varios tipos de trastornos de índole psicológico, constituye una limitante para el ejercicio de las funciones del cargo de Juez y Conjuez de la Corte Nacional de Justicia, sin embargo por considerarse de afectación directa para desempeñar dicho cargo, se hace énfasis en la clasificación los trastornos de la personalidad, de los Grupos A, B y C previstos en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales DSM-V, de tal forma que, a continuación se presenta a modo de guía el perfil NO IDÓNEO sobre la cual el profesional en psicología mantendrá nociones que le permitan desarrollar los criterios de NO IDONEIDAD psicológica:

PERFIL PSICOLÓGICO NO IDÓNEO PARA EL CARGO DE JUEZ DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA	
TRASTORNOS DE LA PERSONALIDAD SEGÚN DSM- V	
(Grupo A) 301.0 (F60.0). Trastorno de la personalidad paranoide.	A. Desconfianza y suspicacia intensa frente a los demás, de tal manera que sus motivos se interpretan como malévolos, que comienza en las primeras etapas de la edad adulta y está presente en diversos contextos.
3301.20 (F60.1). Trastorno de la personalidad esquizoide.	A. Patrón dominante de desapego en las relaciones sociales y poca variedad de expresión de las emociones en contextos interpersonales, que comienza en las primeras etapas de la edad adulta y está presente en diversos contextos.
301.22 (F21). Trastorno de la personalidad esquizotípica	A. Patrón dominante de deficiencias sociales e interpersonales que se manifiesta por un malestar agudo y poca capacidad para las relaciones estrechas, así como por distorsiones cognitivas o perceptivas y comportamiento excéntrico, que comienza en las primeras etapas de la edad adulta y está presente en diversos contextos.

(Grupo B) 301.7 (F60.2). Trastorno de la personalidad antisocial (363)	A. Patrón dominante de inatención y vulneración de los derechos de los demás, que se produce desde los 15 años de edad.
301.83 (F60.3). Trastorno de	Patrón dominante de inestabilidad de las relaciones interpersonales, de la autoimagen y de los afectos, e impulsividad intensa, que
la personalidad límite (364)	comienza en las primeras etapas de la edad adulta y está presente en diversos contextos.
301.50 (F60.4). Trastorno de la personalidad histriónica (365)	Patrón dominante de emotividad excesiva y de búsqueda de atención, que comienza en las primeras etapas de la edad adulta y está presente en diversos contextos.
301.81 (F60.81). Trastorno de la personalidad narcisista (365)	Patrón dominante de grandeza (en la fantasía o en el comportamiento), necesidad de admiración y falta de empatía, que comienza en las primeras etapas de la vida adulta y se presenta en diversos contextos.
(Grupo C) 301.82 (F60.6). Trastorno de la personalidad evasiva (366)	Patrón dominante de inhibición social, sentimientos de incompetencia e hipersensibilidad a la evaluación negativa, que comienza en las primeras etapas de la edad adulta y está presente en diversos contextos.
301.6 (F60.7). Trastorno de la personalidad dependiente (367)	Necesidad dominante y excesiva de que le cuiden, lo que conlleva un comportamiento sumiso y de apego exagerado, y miedo a la separación, que comienza en las primeras etapas de la edad adulta y está presente en diversos contextos.
301.4 (F60.5). Trastorno de la personalidad obsesivo compulsiva (368)	Patrón dominante de preocupación por el orden, el perfeccionismo y el control mental e interpersonal, a expensas de la flexibilidad, la franqueza y la eficiencia, que comienza en las primeras etapas de la vida adulta y está presente en diversos contextos.

Tabla 2. Clasificación de los trastornos de la personalidad, de los Grupos A, B y C previstos en el DSM-V.

Es importante indicar que, la NO IDONEIDAD psicológica planteada en este apartado corresponde únicamente a la presencia de uno o varios trastornos mentales, con sus respectivas especificaciones características, entendiendo que la presencia de rasgos de cualquier alteración mental, no constituye un criterio excluyente de IDONEIDAD psicológica.

Es pertinente recordar que los plazos y términos establecidos están en base al cronograma del concurso y por tanto éstos no podrán ampliarse, teniendo en cuenta la interconexión de cada una de las fases del concurso. Si bien no es posible establecer un tiempo específico definido para la redacción de los informes, como se ha establecido en torno a la entrevista y la aplicación de reactivos, quedará bajo la responsabilidad y habilidades técnico científicas del evaluador cumplir con la redacción de los informes y presentarlos dentro de las fechas establecidas previamente sin dilaciones.

7.6. FASE VI

7.6.1. Entrega de informes individuales e informe final

Una vez concluidas todas las fases el equipo evaluador entregará los resultados de las evaluaciones a la Dirección Nacional de Talento Humano, quienes recibirán la información en sobre sellado, la ficha de resultados diagnósticos, los sobres a entregar deberán estar adecuadamente identificados con los datos de cada evaluado o evaluada.

Una vez receptados los informes del equipo evaluador por parte de la Dirección Nacional de Talento Humano, quien verificará que conste toda la información solicitada, así como el informe de candidatos idóneos y no idóneos, luego de lo cual previa validación se remitirá a la Dirección General para su aprobación. Cabe indicar que la idoneidad estará en base a los indicadores establecidos en el Art. 64 del Código Orgánico de la Función Judicial, en donde, el psicólogo evaluador deberá identificar la presencia de cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos o cualquier alteración psicológica que les impida cumplir a cabalidad las funciones inherentes al cargo.



Figura 2. Esquema de evaluación y comunicación de resultados.



 @consejodelajudicatura2

 @CJudicaturaEc

 ConsejoJudicaturaEC

www.funcionjudicial.gob.ec