RESOLUCIÓN 227-2026

EL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA

CONSIDERANDO:

Que el párrafo segundo del artículo 178 de la Constitución de la República del Ecuador; así como, el artículo 254 del Código Orgánico de la Función Judicial establecen que el Consejo de la Judicatura es el órgano único de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial;

Que el artículo 181 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que al Consejo de la Judicatura le corresponde: "*1. Definir y ejecutar las políticas para el mejoramiento y modernización del sistema judicial;* (…) *3. Dirigir los procesos de selección de jueces y demás servidores de la Función Judicial, así como, su evaluación, ascensos y sanción. Todos los procesos serán públicos y las decisiones motivadas* (…) *5. Velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial*";

Que el artículo 182 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con los artículos 172 y 173 del Código Orgánico de la Función Judicial, establecen que la Corte Nacional de Justicia tendrá jurisdicción en todo el territorio nacional y su sede estará en Quito, y estará integrada por juezas y jueces en el número de veinte y uno, quienes se organizarán en salas especializadas, serán designados para un período de nueve años; no podrán ser reelectos y se renovarán por tercios cada tres años, que éstos cesarán en sus cargos conforme a la ley, que las y los jueces de la Corte Nacional de Justicia elegirán de entre sus miembros a la Presidenta o Presidente. Existirán conjuezas y conjueces que formarán parte de la Función Judicial, quienes serán seleccionados con los mismos procesos y tendrán las mismas responsabilidades y el mismo régimen de incompatibilidades que sus titulares;

Que el artículo 183 de la Constitución de la República del Ecuador, en concordancia con los artículos 134 y 175 del Código Orgánico de la Función Judicial establecen que, para ser jueza o juez de la Corte Nacional de Justicia, se requerirá: 1. Ser ecuatoriana o ecuatoriano y hallarse en goce de los derechos políticos y de participación política. 2. Tener título de tercer nivel en Derecho legalmente reconocido en el país. y 3. Haber ejercido con probidad notoria la profesión de abogada o abogado, la judicatura o la docencia universitaria en ciencias jurídicas, por un lapso mínimo de diez años, debiendo ser elegidos por el Consejo de la Judicatura conforme a un procedimiento a través de un concurso de oposición y méritos, impugnación y control social y se propenderá a la paridad entre mujer y hombre;

Que el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador establece: "*La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación*";

Que el artículo 37 del Código Orgánico de la Función Judicial dispone: "*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 personal éticamente irreprochable, dedicado al servicio de la justicia, con vocación de servicio público, iniciativa, capacidad innovadora, creatividad y compromiso con el cambio institucional de la justicia*";

Que el artículo 52 del Código Orgánico de la Función Judicial prescribe: "*Todo ingreso de personal a la Función Judicial se realizará mediante concurso público de oposición y méritos, sujeto a procesos de impugnación, control social y se propenderá a la paridad entre mujeres y hombres* (…)";

Que el artículo 64 del Código Orgánico de la Función Judicial prevé: "***Pruebas psicológicas.-*** *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*";

Que el artículo 177 del Código Orgánico de la Función Judicial establece: "*Para la designación de juezas y jueces de la Corte Nacional de Justicia se tendrán en cuenta los siguientes criterios: 1. Postulación. Quienes reúnan los requisitos para ser juezas y jueces deberán presentar sus postulaciones por sí mismos 2. Comité de expertos. El Pleno del Consejo de la Judicatura nombrará a un Comité de expertos independientes que deberán cumplir con los mismos requisitos que para ser juez de la Corte Nacional, a fin de que le asista técnicamente en el proceso de evaluación a las y los postulantes, mediante un informe sobre la validez y pertinencia de: a) La calidad de los fallos emitidos por las y los postulantes en caso de acreditar experiencia judicial; b) La calidad de la intervención profesional, que se acreditará con copias de demandas, contestaciones, alegatos y las sentencias dictadas en las causas que hayan patrocinado, cuando las y los postulantes acrediten ejercicio profesional; c) Las evaluaciones que hubiera merecido la o el docente universitario exclusivamente en los cursos de derecho impartidos en una o más facultades de jurisprudencia, derecho o ciencias jurídicas; d) La calidad de las obras jurídicas de autoría de las y los postulantes, en caso de presentar obras jurídicas; e) Los estudios especializados, en caso de haber acreditado los mismos con el respectivo título legalizado y siempre que se hubiere acompañado el pénsum de estudios, la carga horaria y, si hubiere, el trabajo escrito de grado; f) La experiencia judicial, las obras jurídicas y los estudios especializados necesariamente deberán ser conexos con la materia de la Sala para las que postulan; g) Las evaluaciones sobre desempeño laboral, en el caso de las funcionarias y funcionarios de carrera administrativa de la Función Judicial. Este informe no tendrá carácter vinculante; 3. Impugnación de candidaturas. Podrán ser presentadas por toda persona ante el Pleno del Consejo de la Judicatura, siempre que se acompañe la prueba pertinente que permita colegir el fundamento de la impugnación; y, 4. Audiencias públicas. Estarán a cargo del Consejo de la Judicatura, el cual realizará una audiencia para que el postulante presente su justificación acerca de su aspiración a pertenecer a la Corte Nacional de Justicia, su experiencia y su concepción sobre la administración de justicia y, de haberse presentado impugnación, se llamará a otra audiencia para que el*

impugnado presente las pruebas de descargo de las que disponga. En ningún caso la candidata o candidato y la o el impugnante podrán comparecer a un mismo tiempo";

Que el artículo 183 del Código Orgánico de la Función Judicial determina: "*La Corte Nacional de Justicia estará integrada por las siguientes Salas Especializadas: 1. De lo Contencioso Administrativo; 2. De lo Contencioso Tributario; 3. De lo Penal, Penal Militar, Penal Policial, Tránsito, Corrupción y Crimen Organizado; 4. De lo Civil y Mercantil; 5. De lo Laboral; y, 6. De la Familia, Niñez, Adolescencia y Adolescentes Infractores. / El Pleno de la Corte Nacional de Justicia designará a las Juezas y los Jueces Nacionales que integrarán cada Sala, en el número que la necesidad del servicio de justicia lo requiera, tomando en cuenta su especialidad.* (…)";

Que el artículo 200 del Código Orgánico de la Función Judicial prescribe: "*El número de las o los conjueces de la Corte Nacional de Justicia y la Sala especializada a la cual serán asignados, será determinado por el Consejo de la Judicatura en coordinación con el Presidente de la Corte Nacional de Justicia. Las y los conjueces provendrán del concurso de selección de las y los jueces de la Corte Nacional que no fueron titularizados de acuerdo con la nota obtenida. En caso de que no se cuente con el número suficiente del banco de elegibles de conjuezas y conjueces de la Corte Nacional, se procederá a designar a las y a los jueces a partir del nivel octavo de la carrera judicial. Las y los conjueces, tendrán las mismas responsabilidades y régimen de incompatibilidad que las y los jueces titulares; desempeñarán sus funciones a tiempo completo con dedicación exclusiva* (...)";

Que el artículo 264 del Código Orgánico de la Función Judicial establece como funciones del Pleno del Consejo de la Judicatura: "*10. Expedir, modificar, derogar e interpretar* (…) *los reglamentos, manuales, instructivos o resoluciones de régimen interno, con sujeción a la Constitución y la ley, para la organización, funcionamiento, responsabilidades, control y régimen disciplinario; particularmente para velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial* (…)";

Que el artículo 280 del Código Orgánico de la Función Judicial establece como funciones de la o el Director General del Consejo de la Judicatura: "*1. Dirigir y supervisar la administración de los recursos humanos, financieros, administrativos de la Función Judicial y los procesos de selección, evaluación, formación profesional y capacitación continua, en el ámbito de su competencia;* (…) *5.* (...) *Proponer y ejecutar los procedimientos para el mejoramiento y modernización de la Función Judicial, selección, concursos de oposición y méritos, permanencia, disciplina, evaluación, formación y capacitación de las servidoras y los servidores de la Función Judicial* (…)";

Que el artículo 7 de la Ley Orgánica para la Transformación Digital y Audiovisual determina que son atribuciones del ente rector de transformación digital: "(…) *b) Emitir políticas públicas, lineamientos, metodologías, regulaciones para la transformación digital, gobierno digital y evaluar su cumplimiento por parte de las entidades del sector público* (…)". De la misma manera, el artículo 20 de la norma ibidem prevé: "*Articulación de la Seguridad Digital con la Seguridad de la*

Información. El Marco de Seguridad Digital se articula y sustenta en las normas, procesos, roles, responsabilidades y mecanismos regulados e implementados a nivel nacional en materia de Seguridad de la Información. La Seguridad de la Información se enfoca en la información, de manera independiente de su formato y soporte. La seguridad digital se ocupa de las medidas de la seguridad de la información procesada, transmitida, almacenada o contenida en el entorno digital, procurando generar confianza, gestionando los riesgos que afecten la seguridad de las personas y la prosperidad económica y social en dicho entorno";

Que el Acuerdo Ministerial Nro. MINTEL-MINTEL-2024-0003, de 08 de febrero de 2024, del Ministerio de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información, en su artículo 3, determina: «*Las Instituciones obligadas a implementar el EGSI realizarán la Evaluación de Riesgos sobre sus activos de información en los procesos esenciales y diseñarán el plan para el tratamiento de los riesgos de su Institución, utilizando como referencia la* "*GUÍA PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN*"*, que es parte del Anexo del presente Acuerdo Ministerial, previo a la actualización o implementación de los controles de seguridad de la información. Las instituciones deberán elaborar anualmente el "Informe de cumplimiento de la Gestión de Riesgos de seguridad de la información" debidamente suscrito por el presidente del Comité de Seguridad de la Información, el cual será puesto a conocimiento de la máxima autoridad, documento que servirá de insumo para el proceso de mejora continua*»;

Que el Pleno del Consejo de la Judicatura mediante Resolución 109-2026, de 03 de julio de 2026, publicada en el Quinto Suplemento del Registro Oficial Nro. 322, de 09 de julio de 2026, y su Fe de Erratas, publicada en el Registro Oficial Nro. 343, de 07 de agosto de 2026, expidió el "*Reglamento para el Concurso Público de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social, para la Selección y Designación de las y los Jueces de la Corte Nacional de Justicia*", conforme a los artículos 14, números 1 y 4; 15, número 20; y, 16, número 6, el Pleno del Consejo de la Judicatura es el órgano competente para expedir los actos normativos y aprobar las metodologías, manuales, protocolos y procedimientos requeridos para el desarrollo del concurso público, los que deben ser elaborados y propuestos por la Dirección Nacional de Talento Humano; y, que deben contar con la validación previa de la o el Director General;

Que mediante Resolución 197-2026, de 22 de septiembre de 2026, publicada en el Suplemento del Registro Oficial Nro. 375, de 23 de septiembre de 2026, el Pleno del Consejo de la Judicatura resolvió expedir el: "*PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN EL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN, IMPUGNACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL PARA LA SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LAS Y LOS JUECES DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA*", garantizando la confidencialidad, pertinencia y minimización en el tratamiento de la información de las y los postulantes;

Que con Memorando Nro. CJ-DNP-2026-2123-M, de 27 de octubre de 2026, la Dirección Nacional de Planificación emitió la validación metodológica del instrumento denominado: "*Metodología para la Ejecución de la Fase de Prueba Psicológica del Concurso Público de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social, para la Selección y Designación de las y los Jueces de la Corte*

Nacional de Justicia", y de sus respectivos Anexos 1 y 2, conforme los requisitos establecidos en la Resolución Nro. CJ-DG-2025-205, de 03 de octubre de 2025;

Que mediante Memorando Nro. CJ-DNTH-2026-7453-M, la Dirección Nacional de Talento Humano puso en conocimiento de la Dirección General, el Informe Técnico Nro. CJ-DNTH-SA-2026-1425, ambos de 27 de octubre de 2026, que contiene la: "*Metodología para la Ejecución de la Fase de Prueba Psicológica del Concurso Público de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social, para la Selección y Designación de las y los Jueces de la Corte Nacional de Justicia*", y sus respectivos Anexos 1 y 2, instrumento que es normativa y técnicamente coherente con el Reglamento del concurso y el Protocolo de Protección de Datos Personales;

Que el Pleno del Consejo de la Judicatura conoció el Memorando Nro. CJ-DG-2026-7767-M, de 28 de octubre de 2026, suscrito por el Director General, quien remitió el Memorando Nro. CJ-DNTH-2026-7453-M, que contiene el Informe Técnico Nro. CJ-DNTH-SA-2026-1425, ambos de 27 de octubre de 2026, suscritos por la Dirección Nacional de Talento Humano; así como, el Memorando Nro. CJ-DNJ-2026-1207-M, de 28 de octubre de 2026, suscrito por la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica, que contiene el informe jurídico y el proyecto de resolución respectivo;

Que mediante Memorando Nro. CJ-DG-2026-7790-M, de 28 de octubre de 2026, la Dirección General remitió a la Secretaría General el Memorando Nro. CJ-DNTH-2026-7505-M, de 28 de octubre de 2026, suscrito por la Dirección Nacional de Talento Humano, que contiene el Anexo 2 con la modificación aprobada por el Pleno del Consejo de la Judicatura en la Sesión Extraordinaria Nro. 161-2026; y,

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales contenidas en el artículo 181 de la Constitución de la República del Ecuador y en el artículo 264, número 10 del Código Orgánico de la Función Judicial,

RESUELVE:

APROBAR LA METODOLOGÍA PARA LA EJECUCIÓN DE LA FASE DE PRUEBA PSICOLÓGICA DEL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN, IMPUGNACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL, PARA LA SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LAS Y LOS JUECES DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

Artículo Único.- Aprobar la "*Metodología para la Ejecución de la Fase de Prueba Psicológica del Concurso Público de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social, para la Selección y Designación de las y los Jueces de la Corte Nacional de Justicia*", y sus Anexos 1 y 2, que forman parte de la presente Resolución, los cuales se encuentran validados por la Dirección General con Memorando Nro. CJ-DG-2026-7767-M, de 28 de octubre de 2026.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- La ejecución de esta Resolución estará, en el ámbito de sus atribuciones y

responsabilidades, a cargo de la Dirección General, Direcciones Nacionales de Talento Humano, de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, de Comunicación Social; y, Administrativa del Consejo de la Judicatura.

SEGUNDA.- La Dirección Nacional de Comunicación Social, en coordinación con la Dirección Nacional de Talento Humano, realizará las labores de difusión masiva y necesarias del contenido de la presente Resolución.

TERCERA.- Esta Resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Comuníquese, publíquese en el Registro Oficial, en la página web institucional y cúmplase.

A los veintiocho días del mes de octubre de dos mil veintiséis.

MERCEDES JOHANNA CAICEDO ALDAZ
Firmado digitalmente por MERCEDES JOHANNA CAICEDO ALDAZ
Fecha: 2026.10.28 22:19:21 -05'00'

Dra. Mercedes Johanna Caicedo Aldaz, PhD
Presidenta del Consejo de la Judicatura

Nombre: MAGALY CAMILA RUIZ CAJAS
Motivo: Firma Digital
Localización Quito, Ecuador
Fecha: 28/10/2026 22:06

Mgs. Magaly Camila Ruiz Cajas
Vocal del Consejo de la Judicatura

Nombre: ALFREDO JUVENAL CUADROS AÑAZCO
Motivo: Firma Digital
Localización Quito, Ecuador
Fecha: 28/10/2026 22:08

Ms. Alfredo Juvenal Cuadros Añazco
Vocal del Consejo de la Judicatura

Nombre: DAMIAN ALBERTO LARCO GUAMAN
Razón: Firma Electrónica
Fecha: 28/10/2026 22:10

Mgs. Damián Alberto Larco Guamán
Vocal del Consejo de la Judicatura

FABIAN PLINIO EFRAIN FABARA GALLARDO
Firmado digitalmente por FABIAN PLINIO EFRAIN FABARA GALLARDO

Dr. Fabián Plinio Fabara Gallardo
Vocal del Consejo de la Judicatura

CERTIFICO: que, el Pleno del Consejo de la Judicatura, en la Sesión Extraordinaria Nro. 161-2026, aprobó esta Resolución por unanimidad, el veintiocho de octubre de dos mil veintiséis.

MARCO ANTONIO CARDENAS CHUM
Firmado digitalmente por MARCO ANTONIO CARDENAS CHUM
Fecha: 2026.10.28 22:30:48 -05'00'

Mgs. Marco Antonio Cárdenas Chum
Secretario General
del Consejo de la Judicatura

PROCESADO POR:	AQ / EV

Metodología para la Ejecución de la Fase de Prueba Psicológica del Concurso Público de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social, para la Selección y Designación de las y los Jueces de la Corte Nacional de Justicia

Octubre 2026

DIRECCIÓN NACIONAL DE TALENTO HUMANO

Quito, Ecuador

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 6
2. OBJETIVO 6
3. ALCANCE 7
4. BASE LEGAL 7
5. RESPONSABLES 16
6. DESARROLLO DE LA METODOLOGÍA 16
   6.1 CONSIDERACIONES GENERALES 16
   6.2 EJECUCIÓN DE LA PRUEBA PSICOLÓGICA 18
   6.3 EVALUACIÓN PSICOLÓGICA 23
   6.4 APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA CON LA O EL PROFESIONAL EVALUADOR 27
   6.5 INFORME DE RESULTADOS INDIVIDUAL POR POSTULANTE DE LA FASE DE PRUEBA PSICOLÓGICA E INFORME CONSOLIDADO DE RESULTADOS 29
   6.6 ENTREGA DE INFORMES INDIVIDUALES E INFORME CONSOLIDADO DE RESULTADOS 33
7. GLOSARIO 36
8. ANEXOS 38

CONTROL DE HISTORIAL DE CAMBIOS

Nombre del documento	Versión	Fecha de aprobación	Descripción de la modificación
Metodología para la ejecución de la fase de prueba psicológica del Concurso Público de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social, para la Selección y Designación de las y los Jueces de la Corte Nacional de Justicia	1.0.	Octubre - 2026	Versión inicial

REVISIÓN Y APROBACIÓN

ELABORACIÓN		
NOMBRES Y APELLIDOS	**CARGO**	**FIRMA**
Jorge Wagner Campos Ayala	Analista de Administración de Talento Humano	JORGE WAGNER CAMPOS AYALA Firmado digitalmente por JORGE WAGNER CAMPOS AYALA Fecha: 2026.10.27 18:44:20 -05'00'
Daniel Misael Tapia Bolagay	Analista de Implementación de Sistemas Técnicos de Talento Humano	TAPIA BOLAGAY DANIEL MISAEL Firmado digitalmente por TAPIA BOLAGAY DANIEL MISAEL Fecha: 2026.10.27 18:41:59 -05'00'
Galo Paúl Fuertes Oñate ***(ASESOR TÉCNICO Y METODOLÓGICO)***	Analista de Soporte Integral a la Gestión Subdirección Nacional de Soporte Integral a la Gestión	GALO PAUL FUERTES OÑATE Firmado digitalmente por GALO PAUL FUERTES OÑATE

REVISIÓN Y VALIDACIÓN		
NOMBRES Y APELLIDOS	**CARGO**	**FIRMA**
Paola Cristina Criollo Talavera	Jefa Departamental Nacional de Administración de Talento Humano	Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: PAOLA CRISTINA CRIOLLO TALAVERA
Nancy Johana Aguirre Avilés	Subdirectora Nacional de Administración de Talento Humano	NANCY JOHANA AGUIRRE AVILES Firmado digitalmente por NANCY JOHANA AGUIRRE AVILES Fecha: 2026.10.27 19:02:53 -05'00'
David Sebastián Pozo Altamirano	Supervisor de Asesoría y Normativa (Delegado de Protección de Datos)	Nombre: DAVID SEBASTIAN POZO ALTAMIRANO Razón: Firma Electrónica Fecha: 27/10/2026 19:39
Pablo Andrés Andrade Cañizares	Jefe Departamental Nacional de Soporte Integral a la Gestión	PABLO ANDRES ANDRADE CAÑIZARES Firmado digitalmente por PABLO ANDRES ANDRADE CAÑIZARES
Edison Patricio Romero Michilena	Subdirector Nacional de Soporte Integral a la Gestión	EDISON PATRICIO ROMERO MICHILENA Firmado digitalmente por EDISON PATRICIO ROMERO MICHILENA Fecha: 2026.10.27 19:50:15 -05'00'
Cristian Patricio Díaz Gómez	Director Nacional de Planificación (E)	CRISTIAN PATRICIO DIAZ GOMEZ Firmado digitalmente por CRISTIAN PATRICIO DIAZ GOMEZ

APROBACIÓN		
NOMBRES Y APELLIDOS	**CARGO**	**FIRMA**
María Elena Arana Laje	Directora Nacional de Talento Humano	MARIA ELENA ARANA LAJE Firmado digitalmente por MARIA ELENA ARANA LAJE Fecha: 2026.10.27 19:36:54 -05'00'

1. INTRODUCCIÓN

El presente instrumento técnico tiene como objeto determinar la metodología para el desarrollo de la fase psicológica para el *"CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN, IMPUGNACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL, PARA LA SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LAS Y LOS JUECES DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA".*

Para la elaboración de esta metodología, se ha tomado como base normativa el Reglamento para el Concurso Público de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social, para la Selección y Designación de las y los Jueces de la Corte Nacional de Justicia, expedido por el Pleno del Consejo de la Judicatura mediante la Resolución No. 109-2026, de 3 de julio de 2026, la cual establece la línea general de ejecución de la prueba psicológica.

Se precisa que previo al desarrollo de las evaluaciones, se emitirá la respectiva notificación oficial para dar inicio a la fase de prueba psicológica. En dicho documento se pondrá en conocimiento de las y los postulantes las instrucciones generales e información operativa indispensable para su participación, tales como: la modalidad de la entrevista a aplicarse de manera estandarizada, el test psicológico y la planificación detallada de fecha y hora para la rendición del mismo y la ejecución de la entrevista individual.

Para el desarrollo de las evaluaciones podrán emplearse tecnologías avanzadas, herramientas automatizadas y sistemas de apoyo para el procesamiento, análisis y gestión de la información, cuando su incorporación resulte técnicamente pertinente; no se admitirá la mera confirmación de una salida automatizada.

En este sentido, a través de la presente metodología se plantean los procedimientos, lineamientos y directrices que aseguren un completo entendimiento de la ejecución de la prueba psicológica, constituyéndose en un instrumento esencial para garantizar su ejecución bajo criterios de objetividad, transparencia, imparcialidad y legitimidad, en estricto apego a la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de la Función Judicial y demás normativa aplicable.

2. OBJETIVO

Objetivo General

Establecer los parámetros de evaluación psicológica que serán aplicados a las y los postulantes a jueces que integrarán la Corte Nacional de Justicia a través de concurso público mediante la ejecución de la evaluación psicológica realizada por las y los evaluadores a través de un test y una entrevista estructurada o semiestructurada.

Objetivos Específicos

- Definir los criterios psicológicos relevantes para la evaluación de las y los postulantes a jueces, considerando las pruebas psicológicas apropiadas que serán utilizadas para dicha evaluación, basándose en su validez, fiabilidad y en los requisitos legales vigentes para la Función Judicial.

- Establecer los procedimientos de aplicación de la prueba psicológica, definiendo su estructura y metodología de evaluación, así como los parámetros que regulen la intervención del evaluador y su equipo de profesionales evaluadores.

- Determinar el procedimiento integral del proceso de evaluación psicológica, abarcando desde la aplicación del test y la ejecución de la entrevista individual, hasta la entrega de los informes finales, de acuerdo a la normativa legal vigente.

- Garantizar la confidencialidad y ética profesional en el manejo de la información obtenida durante las evaluaciones psicológicas, conforme a las normativas éticas y legales que rigen la labor judicial y psicológica.

3. ALCANCE

La presente metodología será aplicable a las y los postulantes que hayan superado la fase de examen de confianza conforme los lineamientos establecidos en el Reglamento expedido a través de la Resolución No. 109-2026, en el marco del *"CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN, IMPUGNACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL, PARA LA SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LAS Y LOS JUECES DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA".*

Su aplicación tendrá por objeto evaluar el estado psicológico de las personas postulantes a fin de identificar posibles condiciones o alteraciones psicológicas que, debidamente valoradas mediante criterios técnicos y profesionales, pudieran afectar el desempeño de las funciones inherentes al cargo al que aspiran, en observancia de los principios de objetividad, pertinencia, confidencialidad y respeto a los derechos de las personas evaluadas.

4. BASE LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Art. 170.- *"Para el ingreso a la Función Judicial se observarán los criterios de igualdad, equidad, probidad, oposición, méritos, publicidad, impugnación y participación ciudadana. (…)*

Art. 178.- *"Los órganos jurisdiccionales, sin perjuicio de otros órganos con iguales potestades reconocidos en la Constitución, son los encargados de administrar justicia, y serán los siguientes:*
1. La Corte Nacional de Justicia.

El Consejo de la Judicatura es el órgano de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial. (…)."
La Función Judicial tendrá como órganos auxiliares el servicio notarial, los martilladores judiciales, los depositarios judiciales y los demás que determine la ley."

Art. 181.- "*Serán funciones del Consejo de la Judicatura, además de las que determine la ley:*

1. Definir y ejecutar las políticas para el mejoramiento y modernización del sistema judicial.
(…) 3. Dirigir los procesos de selección de jueces y demás servidores de la Función Judicial, así como, su evaluación, ascensos y sanción. Todos los procesos serán públicos y las decisiones motivadas. (…)
5. Velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial.
Las decisiones del Consejo de la Judicatura se tomarán por mayoría simple."

Art. 227.- *"La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación".*

CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL

"Art. 36.- Principios y reglas para los concursos de oposición y méritos. - *En los concursos para el ingreso a la Función Judicial y en los procesos para la promoción, se observarán los principios de legalidad, transparencia, credibilidad, igualdad, probidad, no discriminación, publicidad, oposición y méritos.*

(…) Previo a la fase de oposición se verificará la idoneidad sicológica de las y los postulantes a través de las pruebas sicológicas 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 personal éticamente irreprochable, dedicado al servicio de la justicia, con vocación de servicio público, iniciativa, capacidad innovadora,*

creatividad y compromiso con el cambio institucional de la justicia.

Todo profesional que ingrese al servicio de la Función Judicial y para su permanencia, deberá pasar los exámenes de confianza que para el efecto reglamente el Consejo de la Judicatura. (…)"

***"Art. 52.- Ingreso a la Función Judicial. -** Todo ingreso de personal a la Función Judicial se realizará mediante concurso público de oposición y méritos, sujeto a procesos de impugnación, control social y se propenderá a la paridad entre mujeres y hombres; a través de los procedimientos establecidos en este Código. (…)"*

***"Art. 64.- Pruebas psicológicas. -** 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. (…)"*

***"Art. 254.-** El Consejo de la Judicatura es el órgano único de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial, que comprende: órganos jurisdiccionales, órganos administrativos, órganos auxiliares y órganos autónomos.*

El Consejo de la Judicatura es un órgano instrumental para asegurar el correcto, eficiente y coordinado funcionamiento de los órganos jurisdiccionales, autónomos y auxiliares. En ningún caso, el Consejo de la Judicatura se considerará jerárquicamente superior ni podrá atentar contra la independencia para ejercer las funciones específicas de las juezas y jueces, de las y los fiscales y de las defensoras y defensores públicos".

***"Art. 264.- Funciones. -** Al Pleno le corresponde:*

1. *Nombrar y evaluar a las juezas y a los jueces y a las conjuezas y a los conjueces de la Corte Nacional de Justicia y de las Cortes Provinciales, juezas y jueces de primer nivel, Fiscales Distritales, agentes fiscales y Defensores Distritales, a la Directora o al Director General, miembros de las direcciones regionales, y directores nacionales de las unidades administrativas; y demás servidoras y servidores de la Función Judicial;*
   (…) 10. Expedir, modificar, derogar e interpretar obligatoriamente el Código de Ética de la Función Judicial, el Estatuto Orgánico Administrativo de la Función Judicial, los reglamentos, manuales, instructivos o resoluciones de régimen interno, con sujeción a la Constitución y la ley, para la organización, funcionamiento, responsabilidades, control y régimen disciplinario; particularmente para velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial;

   (…) 18. Definir los procedimientos para el mejoramiento y modernización de la Función Judicial, selección, concursos de oposición y méritos, permanencia, disciplina, evaluación, formación y capacitación de las servidoras y los servidores de la Función Judicial de conformidad con la ley (…)".

***"Art. 280.- Funciones.** - A la Directora o al Director General le corresponde:*

1. *Dirigir y supervisar la administración de los recursos humanos, financieros, administrativos de la Función Judicial y los procesos de selección, evaluación, formación profesional y capacitación continua, en el ámbito de su competencia;*

   (…) 5. Proponer y ejecutar los procedimientos para el mejoramiento y modernización de la Función Judicial, selección, concursos de oposición y méritos, permanencia, disciplina, evaluación, formación y capacitación de las servidoras y los servidores de la Función Judicial. (…)"

LEY ORGÁNICA DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

***"(…) Art. 7.-** Tratamiento legítimo de datos personales. - El tratamiento será legítimo y lícito si se cumple con alguna de las siguientes condiciones:*

1) *Por consentimiento del titular para el tratamiento de sus datos personales, para una o varias finalidades específicas;*

2) *Que sea realizado por el responsable del tratamiento en cumplimiento de una obligación legal; (...)*
4) *Que el tratamiento de datos personales se sustente en el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable, derivados de una competencia atribuida por una norma con rango de ley, sujeto al cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos aplicables a la materia, al cumplimiento de los principios de esta ley y a los criterios de legalidad, proporcionalidad y necesidad;*
5) *Para la ejecución de medidas precontractuales a petición del titular o para el cumplimiento de obligaciones contractuales perseguidas por el responsable del tratamiento de datos personales, encargado del tratamiento de datos personales o por un tercero legalmente habilitado; (...)*
7) *Para tratamiento de datos personales que consten en bases de datos de acceso público; u,*
8) *Para satisfacer un interés legítimo del responsable de tratamiento o de tercero, siempre que no prevalezca el interés o derechos fundamentales de los titulares al amparo de lo dispuesto en esta norma*

Art. 8.-*Consentimiento. -Se podrán tratar y comunicar datos personales cuando se cuente con la manifestación de la voluntad del titular para hacerlo. El consentimiento será válido, cuando la manifestación de la voluntad sea:*

1) Libre, es decir, cuando se encuentre exenta de vicios del consentimiento;
2) Específica, en cuanto a la determinación concreta de los medios y fines del tratamiento;
3) Informada, de modo que cumpla con el principio de transparencia y efectivice el derecho a la transparencia,
4) Inequívoca, de manera que no presente dudas sobre el alcance de la autorización otorgada por el titular.

El consentimiento podrá revocarse en cualquier momento sin que sea necesaria una justificación, para lo cual el responsable del tratamiento de datos personales establecerá mecanismos que garanticen celeridad, eficiencia, eficacia y gratuidad, así como un procedimiento sencillo, similar al proceder con el cual recabó el consentimiento.

El tratamiento realizado antes de revocar el consentimiento es lícito, en virtud de que este no tiene efectos retroactivos.

Cuando se pretenda fundar el tratamiento de los datos en el consentimiento del afectado para una pluralidad de finalidades será preciso que conste que dicho consentimiento se otorga para todas ellas".

"(…) ***Art. 10.-*** *Principios. - Sin perjuicio de otros principios establecidos en la Constitución de la República, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado u otras normas jurídicas, la presente Ley se regirá por los principios de:*

a) *Juridicidad. - Los datos personales deben tratarse con estricto apego y cumplimiento a los principios, derechos y obligaciones establecidas en la Constitución, los instrumentos internacionales, la presente Ley, su Reglamento y la demás normativa y jurisprudencia aplicable.*
b) *Lealtad. - El tratamiento de datos personales deberá ser leal, por lo que para los titulares debe quedar claro que se están recogiendo, utilizando, consultando o tratando de otra manera, datos personales que les conciernen, así como las formas en que dichos datos son o serán tratados.*

   En ningún caso los datos personales podrán ser tratados a través de medios o para fines, ilícitos o desleales.
c) *Transparencia. - El tratamiento de datos personales deberá ser transparente, por lo que toda información o comunicación relativa a este tratamiento deberá ser fácilmente accesible y fácil de entender y se deberá utilizar un lenguaje sencillo y claro. Las relaciones derivadas del tratamiento de datos personales deben ser transparentes y se rigen en función de las disposiciones contenidas en la presente Ley, su reglamento y demás normativa atinente a la materia.*
d) *Finalidad. - Las finalidades del tratamiento deberán ser determinadas, explícitas, legítimas y comunicadas al titular: no podrán tratarse datos personales con fines distintos para los cuales fueron*

recopilados, a menos que concurra una de las causales que habiliten un nuevo tratamiento conforme los supuestos de tratamiento legítimo señalados en esta ley.

El tratamiento de datos personales con fines distintos de aquellos para los que hayan sido recogidos inicialmente solo debe permitirse cuando sea compatible con los fines de su recogida inicial. Para ello, habrá de considerarse el contexto en el que se recogieron los datos, la información facilitada al titular en ese proceso y, en particular, las expectativas razonables del titular basadas en su relación con el responsable en cuanto a su uso posterior, la naturaleza de los datos personales, las consecuencias para los titulares del tratamiento ulterior previsto y la existencia de garantías adecuadas tanto en la operación de tratamiento original como en la operación de tratamiento ulterior prevista.

e) Pertinencia y minimización de datos personales. - Los datos personales deben ser pertinentes y estar limitados a lo estrictamente necesario para el cumplimiento de la finalidad del tratamiento.

f) Proporcionalidad del tratamiento. - El tratamiento debe ser adecuado, necesario, oportuno, relevante y no excesivo con relación a las finalidades para las cuales hayan sido recogidos o a la naturaleza misma, de las categorías especiales de datos.

g) Confidencialidad. - El tratamiento de datos personales debe concebirse sobre la base del debido sigilo y secreto, es decir, no debe tratarse o comunicarse para un fin distinto para el cual fueron recogidos, a menos que concurra una de las causales que habiliten un nuevo tratamiento conforme los supuestos de tratamiento legítimo señalados en esta ley.

Para tal efecto, el responsable del tratamiento deberá adecuar las medidas técnicas organizativas para cumplir con este principio (...)

i) Conservación. - Los datos personales serán conservados durante un tiempo no mayor al necesario para cumplir con la finalidad de su tratamiento.

Para garantizar que los datos personales no se conserven más tiempo del necesario, el responsable del tratamiento establecerá plazos para su supresión o revisión periódica.

La conservación ampliada de tratamiento de datos personales únicamente se realizará con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica, histórica o estadística, siempre y cuando se establezcan las garantías de seguridad y protección de datos personales, oportunas y necesarias, para salvaguardar los derechos previstos en esta norma.

j) Seguridad de datos personales. - Los responsables y encargados de tratamiento de los datos personales deberán implementar todas las medidas de seguridad adecuadas y necesarias, entendiéndose por tales las aceptadas por el estado de la técnica, sean estas organizativas, técnicas o de cualquier otra índole, para proteger los datos personales frente a cualquier riesgo, amenaza, vulnerabilidad, atendiendo a la naturaleza de los datos de carácter personal, al ámbito y el contexto.

k) Responsabilidad proactiva y demostrada.- El responsable del tratamiento de datos personales deberá acreditar el haber implementado mecanismos para la protección de datos personales; es decir, el cumplimiento de los principios, derechos y obligaciones establecidos en la presente Ley, para lo cual, además de lo establecido en la normativa aplicable, podrá valerse de estándares, mejores prácticas, esquemas de auto y coregulación, códigos de protección, sistemas de certificación, sellos de protección de datos personales o cualquier otro mecanismo que se determine adecuado a los fines, la naturaleza del dato personal o el riesgo del tratamiento.

El responsable del tratamiento de datos personales está obligado a rendir cuentas sobre el tratamiento al titular y a la Autoridad de Protección de Datos Personales.

El responsable del tratamiento de datos personales deberá evaluar y revisar los mecanismos que adopte para cumplir con el principio de responsabilidad de forma continua y permanente, con el objeto de mejorar su nivel de eficacia en cuanto a la aplicación de la presente Ley. (…)"

"(…) Art. 12.-*Derecho a la información. -El titular de datos personales tiene derecho a ser informado conforme los principios de lealtad y transparente por cualquier medio sobre:*

1) Los fines del tratamiento;
2) La base legal para el tratamiento;
3) Tipos de tratamiento;
4) Tiempo de conservación;
5) La existencia de una base de datos en la que constan sus datos personales;
6) El origen de los datos personales cuando no se hayan obtenido directamente del titular;
7) Otras finalidades y tratamientos ulteriores;
8) Identidad y datos de contacto del responsable del tratamiento de datos personales, que incluirá: dirección del domicilio legal, número de teléfono y correo electrónico;
9) Cuando sea del caso, identidad y datos de contacto del delegado de protección de datos personales, que incluirá: dirección domiciliaria, número de teléfono y correo electrónico;
10) Las transferencias o comunicaciones, nacionales o internacionales, de datos personales que pretenda realizar, incluyendo los destinatarios y sus clases, así como las finalidades que motivan la realización de estas y las garantías de protección establecidas;
11) Las consecuencias para el titular de los datos personales de su entrega o negativa a ello;
12) El efecto de suministrar datos personales erróneos o inexactos;
13) La posibilidad de revocar el consentimiento;
14) La existencia y forma en que pueden hacerse efectivos sus derechos de acceso, eliminación, rectificación y actualización, oposición, anulación, limitación del tratamiento y a no ser objeto de una decisión basada únicamente en valoraciones automatizadas.
15) Los mecanismos para hacer efectivo su derecho a la portabilidad, cuando el titular lo solicite;
16) Dónde y cómo realizar sus reclamos ante el responsable del tratamiento de datos personales y la Autoridad de Protección de Datos Personales, y;
17) La existencia de valoraciones y decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles.

En el caso que los datos se obtengan directamente del titular, la información deberá ser comunicada de forma previa a este, es decir, en el momento mismo de la recogida del dato personal.

Cuando los datos personales no se obtuvieren de forma directa del titular o fueren obtenidos de una fuente accesible al público, el titular deberá ser informado dentro de los siguientes treinta (30) días o al momento de la primera comunicación con el titular, cualquiera de las dos circunstancias que ocurra primero. Se le deberá proporcionar información expresa, inequívoca, transparente, inteligible, concisa, precisa y sin barreras técnicas.

La información proporcionada al titular podrá transmitirse de cualquier modo comprobable en un lenguaje claro, sencillo y de fácil comprensión, de preferencia propendiendo a que pueda ser accesible en la lengua de su elección.

En el caso de productos o servicios dirigidos, utilizados o que pudieran ser utilizados por niñas, niños y adolescentes, la información a la que hace referencia el presente artículo será proporcionada a su representante legal conforme a lo dispuesto en la presente Ley".

"(…) Art. 26.-*Tratamiento de datos sensibles. -Queda prohibido el tratamiento de datos personales sensibles salvo que concurra alguna de las siguientes circunstancias:*

a) El titular haya dado su consentimiento explícito para el tratamiento de sus datos personales, especificándose claramente sus fines.
b) El tratamiento es necesario para el cumplimiento de obligaciones y el ejercicio de derechos específicos del responsable del tratamiento o del titular en el ámbito del Derecho laboral y de la seguridad y protección social.
c) El tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del titular o de otra persona natural, en el supuesto de que el titular no esté capacitado, física o jurídicamente, para dar su consentimiento.
d) El tratamiento se refiere a datos personales que el titular ha hecho manifiestamente públicos.

e) El tratamiento se lo realiza por orden de autoridad judicial.
f) El tratamiento es necesario con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica o histórica o fines estadísticos, que debe ser proporcional al objetivo perseguido, respetar en lo esencial el derecho a la protección de datos y establecer medidas adecuadas y específicas para proteger los intereses y derechos fundamentales del titular.
g) Cuando el tratamiento de los datos de salud se sujete a las disposiciones contenidas en la presente ley".

LEY ORGÁNICA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO

"(…) Art. 71.- *Caducidad de las facultades de la Contraloría General del Estado. La facultad que corresponde a la Contraloría General del Estado para pronunciarse sobre las actividades de las instituciones del Estado, y los actos de las personas sujetas a esta Ley, así como para determinar responsabilidades, caso de haberlas, caducará en siete años contados desde la fecha en que se hubieren realizado dichas actividades o actos.*

La determinación de responsabilidades administrativas y civiles culposas e indicios de responsabilidad penal en los casos en que se presuma la existencia de delitos de peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito, estará sujeta a los plazos y caducidades establecidas en este artículo.

Se producirá la caducidad de la facultad para resolver los recursos de revisión de una resolución original, o de reconsideración de una orden de reintegro, cuando hubiere transcurrido un año desde la notificación de la providencia respectiva y no se hubiere expedido la resolución que resuelva los recursos. En tal circunstancia las resoluciones originales materia de tales recursos quedarán firmes.

La Contraloría General del Estado se pronunciará en el plazo no mayor a tres años, respecto de la declaración patrimonial juramentada en los casos de los ciudadanos elegidos por votación popular, presentada al término de sus funciones".

ACUERDO MINISTERIAL MINTEL – MINTEL 2024-0003 - ESQUEMA GUBERNAMENTAL DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN (EGSI)

"(…) Artículo 2. *El EGSI (Esquema Gubernamental de Seguridad de la Información) es de implementación obligatoria en las entidades, organismos e instituciones del sector público, de conformidad con lo establecido en el artículo 225 de la Constitución de la República del Ecuador y los artículos 7 literal o), y 20 de la Ley Orgánica para la Transformación Digital y Audiovisual; y, además, es de implementación obligatoria para terceros que presten servicios públicos mediante concesión, u otras figuras legalmente reconocidas, quienes podrán incorporar medidas adicionales de seguridad de la información."*

"Artículo 3. *Las Instituciones obligadas a implementar EGSI realizarán evaluación de riesgos sobre sus activos de información en los procesos esenciales y diseñarán el plan de tratamiento de los Riesgos de su Institución, utilizando como referencia la "GUÍA PARA LA GESTION DE RIESGOS DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN", que es parte del Anexo del presente Acuerdo Ministerial, previo a la actualización o implementación de los controles de Seguridad de la Información. (…)"*

RESOLUCIÓN DEL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA No. 109-2026

"Artículo 31.- De las excusas. - *El personal encargado de la verificación de documentos o ejecución de las fases y subfases del concurso público, y de la fase de examen de confianza deberá excusarse obligatoriamente cuando ocurra una o varias de las siguientes circunstancias:*

1. Interés personal o profesional en el asunto objeto del concurso.
2. Parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con las y los postulantes.
3. Amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna o algún postulante.
4. Existencia de conflicto de intereses o controversia pendiente.

La excusa deberá presentarse por escrito, debidamente motivada y acompañada de la justificación correspondiente, ante la o el Director General del Consejo de la Judicatura. Solo podrá intervenir en el proceso el personal que no se encuentre incurso en estas causales.

Cuando la excusa provenga de la o el Director General, corresponderá al Pleno del Consejo de la Judicatura designar a la o el servidor que lo reemplace.

La omisión de excusarse dará lugar a responsabilidades administrativas, civiles o penales, según corresponda."

Artículo 32.- *Causales de exclusión de las y los postulantes. - En cualquiera de las fases o subfases del concurso público, la o el Director General sobre la base de los informes de las áreas competentes, resolverá de manera motivada la exclusión de la o el postulante que incurra en cualquiera de las siguientes causales:*

(…) 2. Incumplir con los requisitos generales y específicos y/o encontrarse incurso en prohibiciones e inhabilidades definitivas para el ingreso al servicio público y a la Función Judicial en particular, de acuerdo con lo previsto en la Constitución de la República del Ecuador y el Código Orgánico de la Función Judicial;
3. Cuando de oficio o a petición de parte, el Consejo de la Judicatura tenga conocimiento que la información cargada en la plataforma tecnológica institucional por la o el postulante sea falsa o adulterada;
(…) 5. Cuando la o el postulante no presente uno de los documentos para el cumplimiento de requisitos de postulación;
6. No rendir o no presentarse a una de las fases o subfases en el lugar, día y hora señalados por el Consejo de la Judicatura, excepto si la o el Director General valida y aprueba la justificación de la o el postulante por fuerza mayor o caso fortuito, debidamente comprobado;
(…) 11. Quienes presenten su renuncia libre y voluntaria o desistan de continuar en el concurso;
(…) 13. Haber sido declarado no idóneo en la fase psicológica;

"Artículo 39.- Documentos que deberá cargar en cumplimiento de los requisitos generales y específicos. - Las y los postulantes deberán cargar en la plataforma tecnológica institucional los documentos que respalden la postulación al cargo seleccionado, conforme el siguiente detalle:

> (…) 2. Declaración de voluntad y consentimiento informado para la prueba psicológica. (documento ubicado en la página web del Consejo de la Judicatura); (…)"

"Art. 58.- Prueba psicológica
Las y los postulantes se someterán a una evaluación psicológica, establecida en el concurso público, con el propósito de determinar si presentan o no cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos, o cualquier alteración psicológica que les impida cumplir a cabalidad con las funciones inherentes al cargo que aspira, de conformidad con el artículo 64 del Código Orgánico de la Función Judicial.

La metodología para la evaluación psicológica será elaborada por la Dirección Nacional de Talento Humano validada por la o el Director General y aprobada por el Pleno del Consejo de la Judicatura. La aplicación de la metodología se realizará con profesionales especializados en psicología clínica y/o psicólogos peritos de la Función Judicial u otras organizaciones de entidades públicas o privadas, quienes elaborarán un informe de resultados individual por postulante y un informe consolidado de resultados, que será remitido a la Dirección Nacional de Talento Humano.

Los resultados específicos de esta prueba tienen la calidad de confidenciales y serán conocidos exclusivamente por cada postulante, únicamente las y los postulantes que fueran calificados como idóneos avanzarán a la siguiente fase".

"Art. 59.- Informe de resultados de la prueba psicológica

Sobre la base del informe consolidado emitido por el equipo de evaluadores respecto de la prueba psicológica del concurso público, la Dirección Nacional de Talento Humano elaborará un informe técnico, el cual contendrá

el listado de las y los postulantes idóneos y no idóneos de conformidad con lo establecido en el artículo 36 del Código Orgánico de la Función Judicial y remitirá a la o el Director General para su conocimiento y validación; quien remitirá al Pleno del Consejo de la Judicatura para su aprobación, y dispondrá la exclusión de los postulantes que no hayan superado la fase, la notificación de los resultados y la apertura de la siguiente fase.

Una vez aprobado el informe final de la fase psicológica, la o el Director General dispondrá que la Dirección Nacional de Talento Humano, remita a la Dirección Nacional de Comunicación Social el listado de postulantes para su publicación, a fin de que la ciudadanía conozca a las y los postulantes sujetos a impugnación".

RESOLUCIÓN No. 197-2026 - PROTOCOLO PARA LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN EL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN, IMPUGNACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL PARA LA SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LAS Y LOS JUECES DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

"5.7 Confidencialidad. - *El tratamiento de datos personales deberá realizarse sobre la base del debido sigilo y secreto. Las y los servidores judiciales y demás personas autorizadas que intervengan en el concurso, en razón de sus funciones, accedan a información del concurso deberán observar el deber de confidencialidad correspondiente y no podrán utilizar, comunicar o divulgar los datos personales para finalidades distintas de aquellas que justificaron su acceso. Este deber subsistirá incluso después de concluida su participación en el concurso. (…)"*

"7.1 Obligaciones de las personas que intervienen en el concurso

(...)
e) Información sometida a protección especial. - *Observar las restricciones específicas aplicables a datos sensibles, el detalle de la información e instrumentos utilizados en la prueba psicológica y el examen de confianza sujetos a confidencialidad, y demás información de acceso restringido. El acceso a esta información se limitará a las personas que requieran conocerla para el ejercicio de las funciones que les hayan sido asignadas. Esta protección no comprenderá la información correspondiente al resultado final que, de conformidad con el Reglamento del concurso, deba constar en informes y ser objeto de publicación. Para tratar datos referentes a salud, datos sensibles, datos de niñas, niños y adolescentes; y, Datos de personas con discapacidad y de sus sustitutos, relativos a la discapacidad, se contará con la autorización de los titulares. (…)"*

"7.2 Régimen de acceso a la información

El acceso a los datos personales y documentación del concurso se determinará de acuerdo con las funciones asignadas, en cada fase o subfase del concurso. Los perfiles implementados en la plataforma tecnológica SITHFUJ permitirá el acceso correspondiente adoptando medidas de control que limiten el acceso a la información necesaria para el cumplimiento de las actividades de acuerdo al rol asignado.

El acceso a datos sensibles, el detalle de los resultados de la prueba psicológica, examen de confianza y demás información sometida a confidencialidad o protección reforzada estará limitado exclusivamente a las personas que requieran conocerla para el ejercicio de las funciones asignadas. Cuando resulte suficiente conocer el resultado, condición o calificación, se procurará evitar el acceso al documento fuente que contenga datos personales adicionales que no resulten necesarios.

Las personas externas al Consejo de la Judicatura que intervengan en el concurso estarán sujetas a las mismas condiciones de finalidad, necesidad, confidencialidad y seguridad aplicables al personal institucional. Su acceso se limitará a la información y al tiempo requerido para el desarrollo de la actividad asignada, su acceso será individualizado (...)".

"7.4 Acuerdo de confidencialidad y corresponsabilidad

Previo a la habilitación de acceso a información no pública del concurso, las y los servidores judiciales y demás personas que intervengan en sus fases o subfases y que, en razón de las funciones asignadas, requieran acceder o tratar datos personales deberán suscribir el acuerdo de confidencialidad y corresponsabilidad previsto en el Reglamento del concurso. La suscripción del acuerdo constituirá una condición previa para la habilitación del acceso a los expedientes, sistemas, evaluaciones, resultados y demás información no pública que contenga datos personales, y deberá mantenerse como parte de la documentación correspondiente al concurso.

El acuerdo recogerá las obligaciones de confidencialidad, seguridad y tratamiento de datos personales previstas en el presente Protocolo y demás normativa aplicable.

El deber de confidencialidad y reserva subsistirá aun después de concluida la participación o función en el concurso, respecto de la información que por su naturaleza o disposición normativa deba permanecer protegida.

Cuando intervengan personas externas al Consejo de la Judicatura, la suscripción del acuerdo de confidencialidad y corresponsabilidad se realizará antes de proporcionar credenciales, documentación o cualquier otro mecanismo que permita el acceso a información no pública del concurso. La suscripción del acuerdo de confidencialidad y corresponsabilidad no sustituirá ni limitará las obligaciones y responsabilidades establecidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, su Reglamento General, la normativa emitida por la Superintendencia de Protección de Datos Personales, el presente Protocolo y demás normativa aplicable".

7.5 ATENCIÓN Y TRÁMITE DE DERECHOS DE LAS Y LOS TITULARES (DERECHOS ARCO)

Las y los postulantes, así como las terceras personas cuyos datos personales sean tratados durante el concurso, podrán ejercer los derechos de acceso, eliminación, rectificación, actualización, oposición, anulación, suspensión de tratamiento, derecho a no ser objeto de una decisión basada única o parcialmente en valoraciones automatizadas y portabilidad, en los términos y bajo las condiciones establecidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, su Reglamento General y demás normativa aplicable.

Las solicitudes para el ejercicio de estos derechos serán receptadas y gestionadas a través de los mecanismos institucionales establecidos para el efecto y serán atendidas por las unidades competentes, con el asesoramiento del Delegado de Protección de Datos Personales cuando corresponda, dentro de los plazos previstos en la normativa aplicable.

El ejercicio de los derechos de ARCO no podrá ser utilizado por las o los postulantes de forma extemporánea o fraudulenta para alterar, reemplazar, sustituir o incorporar documentación destinada a modificar la valoración de documentos e información presentada en las fases que correspondan y que se encuentren precluidas, conforme a las disposiciones establecidas en el Reglamento del concurso. (…)"

"7.7 Publicación y conservación de la información

La publicación de la información y documentación generada en el concurso se ejecutará en cumplimiento del régimen de publicidad y transparencia establecido en los artículos 9, 35 y 60 del Reglamento del Concurso, aplicando las garantías de protección de datos establecidas en el presente Protocolo y en la normativa legal vigente (…)

***b. Custodia pasiva y conservación institucional**. - Los expedientes completos se conservarán bajo la custodia del Consejo de la Judicatura por un plazo siete años, en un estado de almacenamiento con la finalidad de atender eventuales auditorías, procesos judiciales, requerimientos de órganos de control.*

7.8 Gestión de incidentes y vulneraciones de seguridad de datos personales

En caso de que se presenten incidentes relacionados con la vulneración de datos personales durante el desarrollo del concurso, el titular deberá reportar en un término de dos días, a través del correo institucional habilitado para el efecto, ante cualquier acceso no autorizado, pérdida, alteración, divulgación, publicación indebida, envío erróneo u otro evento que pueda comprometer la confidencialidad, integridad o disponibilidad de los datos personales tratados, con la finalidad de activar oportunamente las medidas de protección y respuesta, así como, permitir que las áreas responsables evalúen el evento y efectúen, cuando corresponda, las notificaciones a las instancias competentes dentro en el término de cinco días legalmente establecidos, en el ordenamiento jurídico vigente.

Una vez finalizado el concurso, el canal institucional para el reporte de incidentes será mediante las ventanillas del Consejo de la Judicatura, ubicadas en Planta Central o en la Direcciones Provinciales".

5. RESPONSABLES

- **Pleno del Consejo de la Judicatura. –** Órgano competente del Consejo de la Judicatura para expedir y aprobar la normativa que regule la aplicación de la fase de prueba psicológica y, de conformidad con sus atribuciones legales, conocerá y aprobará los resultados finales de la misma, así como adoptará las decisiones que correspondan para la continuidad del proceso de selección del concurso público.

- **Dirección General. -** Instancia encargada de dirigir, coordinar y supervisar la ejecución de las actividades relacionadas con la fase de prueba psicológica, de conformidad con las disposiciones emitidas por el Pleno del Consejo de la Judicatura y la normativa aplicable. Asimismo, le corresponderá disponer las acciones administrativas necesarias para su adecuada ejecución y adoptar, dentro del ámbito de sus competencias, las decisiones que correspondan respecto de los asuntos que sean puestos en su conocimiento durante el desarrollo de la prueba psicológica.

- **Dirección Nacional de Talento Humano. -** Instancia encargada de dirigir y coordinar las actividades para el desarrollo y ejecución de la fase de prueba psicológica. Encargada de administrar la plataforma tecnológica del concurso - Sistema Integral de Talento Humano de la Función Judicial (SITHFUJ), custodio y propietario de la información que se genere en la ejecución del concurso público de méritos y oposición que corresponda y en todas sus fases y subfases.

- **Evaluador. -** Institución, empresa o entidad pública o privada (persona jurídica), nacional o extranjera definida a través de acuerdos, convenios interinstitucionales, cooperación nacional o internacional, procesos de contratación pública o contratación de servicios profesionales especializados, que asume la responsabilidad administrativa, operativa y contractual frente al Consejo de la Judicatura para la ejecución general de la fase de prueba psicológica.

- **Profesional evaluador. -** Profesional especializado en psicología clínica (persona natural), designado por el evaluador. Es el responsable técnico y directo de aplicar los test psicométricos, ejecutar la entrevista clínica, realizar la convergencia técnica y desarrollo del informe de resultados individual.

- **Equipo de profesionales evaluadores. -** Conjunto de profesionales evaluadores designados por el evaluador, encargados de llevar a cabo la totalidad de las evaluaciones individuales requeridas en la fase de prueba psicológica del concurso.

6. DESARROLLO DE LA METODOLOGÍA

6.1 CONSIDERACIONES GENERALES

El presente documento comprende el diseño metodológico con el que el Consejo de la Judicatura, conforme al marco normativo vigente, establecido en el artículo 58 del "*REGLAMENTO PARA EL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN, IMPUGNACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL, PARA LA*

SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LAS Y LOS JUECES DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA", ejecutará la fase de prueba psicológica.

El contenido de este documento es de aplicación obligatoria para las y los postulantes que hayan superado la fase de examen de confianza, así como para la Dirección Nacional de Talento Humano, el evaluador, el equipo de profesionales evaluadores, y demás intervinientes del proceso.

A través de esta metodología no se pretende evaluar directamente conocimientos, destrezas, competencias profesionales o aptitudes jurídicas; únicamente analizará si determinadas condiciones psicológicas identificadas generan una afectación funcional relevante para el adecuado ejercicio de las funciones jurisdiccionales; por consiguiente, el presente instrumento detalla el conjunto de actividades que deben ser implementadas y ejecutadas por la Dirección Nacional de Talento Humano en coordinación con el evaluador y el equipo de profesionales evaluadores.

La Dirección Nacional de Talento Humano, además, se encargará de proporcionar al evaluador y a su equipo de profesionales evaluadores el cronograma de trabajo detallado, la metodología a seguir y el listado completo de las y los postulantes.

Dado que en las distintas fases del concurso participan diferentes intervinientes, es importante garantizar el manejo adecuado y la protección de la información. Por tal motivo, al iniciar la fase de prueba psicológica, se requerirá al evaluador y a los profesionales evaluadores la suscripción de un acuerdo de confidencialidad y corresponsabilidad, el cual será aprobado por la Dirección General, que tiene por objeto salvaguardar toda la información sensible generada y recopilada durante esta etapa. Esto incluye la protección estricta de los datos personales, los resultados de las pruebas y los expedientes de las y los postulantes, garantizando que el evaluador y su equipo de profesionales evaluadores, eviten cualquier tipo de divulgación no autorizada o mal uso de la información reservada del proceso. Adicionalmente, el evaluador y los profesionales evaluadores suscribirán un acuerdo de ética, que tiene por objeto establecer los principios, deberes y obligaciones del evaluador y su equipo de profesionales evaluadores.

Con la suscripción de este documento se busca mantener los principios de imparcialidad, objetividad y transparencia en la evaluación de las y los postulantes, asegurando que los profesionales actúen con probidad y libres de cualquier conflicto de intereses, sesgos o influencias externas durante el desarrollo de sus funciones.

Una vez que la Dirección Nacional de Talento Humano haya remitido al evaluador el listado de las y los postulantes que participarán en la fase de prueba psicológica; y, en caso de que la o el profesional evaluador identifique que mantiene algún vínculo de relación familiar, personal o laboral con la o el postulante asignado por alguna de las circunstancias previstas en el artículo 31 del Reglamento expedido mediante Resolución No. 109-2026. A su vez, en el plazo máximo de un (1) día, contado a partir de la entrega del listado de postulantes, el evaluador presentará por escrito la excusa motivada con la justificación correspondiente ante la o el Director General del CJ, así mismo deberá mantener notificada a la Dirección Nacional de Talento Humano sobre la presentación de su solicitud.

Una vez efectuada la nueva asignación, el evaluador deberá informar a la Dirección Nacional de Talento Humano, en el plazo de un (1) día, sobre las medidas adoptadas para la gestión del caso y garantizar expresamente la inexistencia de cualquier conflicto de interés por parte del nuevo profesional designado. Lo anterior tendrá por finalidad garantizar la continuidad del proceso y asegurar que las evaluaciones se desarrollen bajo condiciones de imparcialidad, objetividad, transparencia e igualdad para todas y todos los postulantes.

Para el desarrollo de la fase de prueba psicológica, es obligatorio que las y los postulantes hayan suscrito y cargado el formulario de Declaración de Voluntad y Consentimiento Informado para la prueba psicológica durante la etapa previa de postulación, en concordancia con el artículo 39 de la Resolución No. 109-2026. A través de este documento se busca que la o el postulante comprenda con claridad y acepte voluntariamente la finalidad exclusiva de la evaluación clínica y la metodología a aplicarse. Al ser un requisito formal validado

en la etapa previa de postulación, su registro en el sistema constituye la habilitación técnica y legal indispensable para proceder con la intervención psicológica.

La presente metodología detalla que la información y los datos generados durante la aplicación de las evaluaciones que conforman la fase de prueba psicológica serán almacenados y resguardados en las plataformas y bases de datos que disponga el Consejo de la Judicatura, conforme a los niveles de confidencialidad, perfiles de acceso y medidas de seguridad aplicables a cada tipo de información.

La Dirección Nacional de Talento Humano será responsable de la custodia institucional de dicha información, en el ámbito de sus competencias. La transferencia de la información entre el evaluador y el Consejo de la Judicatura se efectuará a través de los sistemas y mecanismos tecnológicos que se definan de manera coordinada entre las partes, garantizando su integridad, disponibilidad y confidencialidad, así como la prevención de accesos, alteraciones o divulgaciones no autorizadas.

El acceso, uso, tratamiento y comunicación de la información se sujetarán a su naturaleza y al nivel de confidencialidad correspondiente, por lo que únicamente se socializará aquella que resulte procedente conforme a la normativa aplicable y a las competencias institucionales.

Las condiciones específicas relativas al almacenamiento, la custodia, los mecanismos de transferencia, los perfiles de acceso y las medidas de seguridad serán desarrolladas en el contrato de encargo de tratamiento de datos personales que suscriban el Consejo de la Judicatura y el evaluador, en concordancia con la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

Para finalizar, se describen las actividades que componen la ejecución de la fase de prueba psicológica, cuyo propósito es establecer si el aspirante presenta o no cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos u otras alteraciones psicológicas que puedan obstaculizar el adecuado desempeño de las y los postulantes en las funciones inherentes al puesto al que aspiran y de esta manera verificar que no existan alteraciones psicológicas clínicamente significativas que, de manera actual y fundamentada, impidan el adecuado cumplimiento de las funciones esenciales del cargo.

En cumplimiento de las medidas de acción afirmativa, se identificarán, a través de la información declarada en la fase de postulación, las necesidades específicas de las y los postulantes con discapacidad o enfermedades catastróficas. Para el efecto, se implementarán los ajustes razonables y apoyos pertinentes, incluidos los relacionados con el entorno, los tiempos y la comunicación, siempre que sean compatibles con la validez técnica de los instrumentos aplicados. La discapacidad o el diagnóstico de una enfermedad catastrófica no constituirán, por sí solos, evidencia de una alteración psicológica que afecte el desempeño de las funciones jurisdiccionales; toda conclusión deberá sustentarse en criterios técnicos, evidencia objetiva y una valoración individualizada de la posible afectación funcional respecto de las funciones esenciales del cargo. La información relativa a la salud será tratada de forma confidencial y utilizada exclusivamente para fines legalmente autorizados, respetando la independencia técnica del profesional evaluador responsable de la evaluación.

Para los fines de la presente metodología, la entrevista individual (estructurada o semiestructurada) constituye un instrumento psicológico clínico y procedimental, indispensable para la valoración dispuesta en el artículo 64 del Código Orgánico de la Función Judicial. Esta intervención no evalúa méritos, trayectoria ni conocimientos, y tiene como único propósito diagnosticar la idoneidad psicológica y funcional de la o el postulante. Por consiguiente, su naturaleza clínica y diagnóstica la excluye expresamente de la prohibición de realizar entrevistas de concurso establecida en el artículo 36 del referido cuerpo legal.

6.2 EJECUCIÓN DE LA PRUEBA PSICOLÓGICA

Los instrumentos de evaluación psicológica que se utilicen contarán con sustento científico y respaldo técnico que acrediten su estandarización, validez y confiabilidad, de acuerdo con sus características y finalidad, a fin de garantizar la rigurosidad técnica y la objetividad del proceso de evaluación.

Para la ejecución de la fase de prueba psicológica, el evaluador dispondrá del equipo técnico y de apoyo y del personal especializado necesarios para garantizar el adecuado funcionamiento de los recursos tecnológicos y logísticos, brindar asistencia durante la aplicación de los instrumentos y atender oportunamente las novedades que pudieran presentarse, a fin de asegurar la continuidad y el desarrollo adecuado de la fase.

La aplicación de la prueba psicológica se desarrollará en un ambiente controlado, mediante la utilización de la plataforma tecnológica provista por el evaluador, en el espacio físico dispuesto para el efecto, conforme a las siguientes etapas:

6.2.1. ETAPA PREVIA AL DESARROLLO DE LA PRUEBA PSICOLÓGICA

La Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura realizará la notificación formal a las y los postulantes dentro del proceso de selección para designar a las y los jueces que integrarán la Corte Nacional de Justicia a través de concurso público, que hayan superado la fase del examen de confianza, indicando fecha, hora, lugar y condiciones específicas de la evaluación. En dicha notificación se establecerán las instrucciones de cumplimiento obligatorio, entre ellas: la prohibición de portar, ingresar o utilizar cualquier tipo de documentos físicos o digitales; la restricción absoluta de ingreso y uso de dispositivos electrónicos (teléfonos móviles, relojes inteligentes, tablets, audífonos u otros similares); así como la obligación de acatar las disposiciones del evaluador y su equipo de profesionales evaluadores. El incumplimiento de estas disposiciones será informado a la Dirección General, a fin de que resuelva de manera motivada lo que corresponda, de conformidad con el artículo 32 del Reglamento expedido".

La o el postulante deberá asistir a las evaluaciones que integran la prueba psicológica en las fechas, horas y lugares establecidos para su aplicación, de conformidad con la planificación y notificación correspondiente.

En caso de inasistencia a la fase psicológica, su tratamiento y los efectos que correspondan se sujetarán a las disposiciones establecidas en el artículo 32 de la Resolución No. 109-2026, y en particular las disposiciones relacionadas con las inasistencias y la preclusión de las fases del concurso. En consecuencia, la presente metodología no establecerá disposiciones adicionales respecto de la justificación, procedencia o efectos de las inasistencias, debiendo observarse para estos casos las reglas y condiciones previstas en la normativa que regula el concurso público.

El registro y asistencia requerida para postulantes con discapacidad será tratado bajo el régimen de categorías especiales de datos personales, garantizando las medidas de seguridad técnicas y organizativas pertinentes para evitar su divulgación no autorizada.

Tabla 1

Consideraciones generales previas a la prueba psicológica	
Previo al desarrollo de la prueba psicológica, las y los postulantes deberán:	
	a) **Punto de acreditación inicial. -** Las y los postulantes deberán presentarse en el lugar de evaluación con sesenta (60) minutos de anticipación a la hora establecida para el inicio de su prueba. En este primer punto de control, se realizará la validación de su identidad. A partir de este perímetro, no se permitirá el ingreso de acompañantes ni de personal de seguridad privada, debiendo la o el postulante continuar el proceso de manera individual. En el caso de las y los postulantes con discapacidad o movilidad reducida que requieran asistencia,

	su acompañante particular podrá ingresar únicamente hasta este punto de acreditación. A partir de dicho perímetro, el personal designado por la Dirección Nacional de Talento Humano será el encargado de asistir y acompañar a la o el postulante hasta el lugar de evaluación, garantizando así su plena accesibilidad.
	b) **Registro de Ingreso y custodia de pertenencias. -** Tras superar la acreditación inicial, las y los postulantes deberán desplazarse peatonalmente hasta el lugar donde se llevará a cabo la prueba. En la entrada se efectuará un segundo registro. En este punto, es de carácter obligatorio que entreguen para su custodia cualquier tipo de dispositivo electrónico (teléfonos móviles, relojes inteligentes, tablets, audífonos) u otras pertenencias no autorizadas.
	c) **Entrega de credenciales. –** Previo al inicio de la evaluación las y los postulantes se ubicarán en los lugares asignados previamente, donde se les entregará la credencial para ingresar a la plataforma. Cualquier inconveniente de autenticación deberá ser reportado de inmediato al personal del evaluador. Esta asistencia se brindará exclusivamente ante fallos de infraestructura tecnológica o de conectividad, y en ningún caso se justificará que la o el postulante no se presente a la fecha y hora convocada.
	d) **Inicio de la prueba. -** La aplicación del test psicológico iniciará a la hora convocada.
	e) Se prohíbe estrictamente a las y los postulantes el ingreso, porte o uso de dispositivos electrónicos durante el desarrollo de la fase de prueba psicológica, incluyendo teléfonos móviles, relojes inteligentes, tablets, audífonos o cualquier otro dispositivo similar.

Notas:

- Las y los postulantes deberán cumplir estrictamente con los horarios de acreditación e ingreso estipulados. Si una o un postulante se presenta durante el período de registro previo con un margen de tiempo reducido, la superación de los filtros de seguridad correrá bajo su absoluta responsabilidad, sin que esto justifique una alteración en el horario de inicio de la evaluación. Sin embargo, en garantía del

principio de igualdad, una vez iniciada oficialmente la prueba a la hora convocada, no se permitirá el ingreso de ningún postulante al lugar de evaluación bajo ninguna circunstancia, comunicando este hecho a la Dirección General para que resuelva la exclusión que corresponda por no presentarse en la hora señalada, de conformidad con el artículo 32 del Reglamento expedido mediante Resolución No. 109-2026.

- Para la aplicación del test psicológico, el personal del evaluador proporcionará a cada postulante las credenciales correspondientes para dar inicio a la evaluación.
- La prueba psicológica se desarrollará en un ambiente controlado mediante la aplicación técnica y tecnológica provista por el evaluador, en el espacio físico dispuesto para el efecto.

Elaborado por: Dirección Nacional de Talento Humano

6.2.2. ETAPA DEL DESARROLLO DE LA PRUEBA PSICOLÓGICA

Tabla 2

Directrices generales de la prueba psicológica	
Durante la prueba psicológica las y los postulantes deberán:	
	**a.** Guardar absoluto silencio.
	**b.** Deberán ingresar y mantenerse sentados.
	**c.** No podrán ingresar ni usar dispositivos electrónicos.
	**d.** No podrán hacer uso de cualquier tipo de documentos físicos o digitales.

Nota:

- Considerar que la aplicación de la prueba psicológica se realizará en un ambiente controlado, en espacios individuales y de manera simultánea por grupos.
- Conforme las y los postulantes concluyan la prueba, deberán alzar la mano para comunicarlo, y una vez verificado, la plataforma notificará al postulante la finalización de la aplicación del test.
- En caso de presentarse cualquier incidente que impida el desarrollo normal de la fase de prueba psicológica, la Dirección Nacional de Talento Humano levantará un informe, y se dará a conocer de manera inmediata a la Dirección General del Consejo de la Judicatura.

Elaborado por: Dirección Nacional de Talento Humano

Tabla 3

Consideraciones generales de la prueba	
	La Dirección Nacional de Talento Humano, en conjunto con el evaluador y su equipo de profesionales evaluadores, ejecutará esta fase de aplicación de la prueba psicológica de conformidad al cronograma de trabajo y en función de la metodología establecida en el presente documento, respetando los tiempos establecidos para la aplicación de la prueba.
La Dirección Nacional de Talento Humano entregará al evaluador a cargo de la aplicación del test psicológico, la entrevista y el análisis de resultados, el listado de las y los postulantes habilitados para esta fase, el cronograma de trabajo, la metodología de la prueba psicológica y demás insumos técnicos necesarios para la ejecución de esta fase. Es necesario indicar que el acuerdo de confidencialidad y corresponsabilidad, así como el acuerdo de ética, deberán ser debidamente suscritos por el evaluador y su equipo de profesionales evaluadores.	
	La prueba se tomará en un ambiente controlado en una sola sede, misma que será comunicada en la notificación a las y los postulantes.
El desarrollo de esta fase contempla la aplicación del test psicológico con una duración de sesenta (60) minutos. Por su parte, la entrevista individual se llevará a cabo de manera presencial en un ambiente controlado. Esta entrevista, ya sea en su modalidad estructurada o semiestructurada, tendrá una duración estimada de treinta (30) a cuarenta y cinco (45) minutos. La ejecución de ambas actividades se	

realizará de acuerdo con las fechas y jornadas establecidas en el cronograma oficial.	
	Para la aplicación de la prueba psicológica, desde el momento en que inicie la respectiva aplicación de la prueba, ningún postulante podrá entrar ni salir del lugar definido para la aplicación del test hasta que lo haya culminado. Para la entrevista individual, desde el momento en que inicie la respectiva aplicación de la entrevista, ningún postulante podrá entrar ni salir del lugar definido para la entrevista hasta que haya culminado.

Elaborado por: Dirección Nacional de Talento Humano

6.3 EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

La evaluación psicológica contempla el desarrollo de dos actividades:

1. **Test psicológico. -** Es una herramienta estandarizada que, mediante cuestionarios estructurados, permite medir aspectos clínicos de la personalidad y del estado emocional, facilitando la detección de trastornos de ansiedad, fobias específicas, estrés postraumático, depresión u otros cuadros clínicos.

2. **Entrevista individual. -** Es una interacción estructurada o semiestructurada, conducida por un profesional de la psicología, cuyo objetivo es contrastar los resultados de los instrumentos psicométricos con la historia, conducta y discurso del evaluado, para lograr una interpretación más precisa y contextualizada.

Los procedimientos para la transferencia de información estarán sujetos a las políticas de control de acceso lógico, al principio de mínimo privilegio y a mecanismos de autenticación robusta, conforme a los lineamientos y directrices establecidos por la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. Asimismo, las acciones realizadas por el evaluador en los sistemas habilitados para el efecto quedarán registradas en bitácoras de auditoría (logs), con mecanismos de protección que garanticen su integridad y eviten su alteración o eliminación no autorizada.

La Dirección Nacional de Talento Humano remitirá al evaluador el listado oficial de las y los postulantes habilitados para esta fase. Sobre la base de esta nómina, el evaluador será el responsable de asignar a cada profesional evaluador las y los postulantes a evaluar de forma estrictamente aleatoria y equitativa. Para favorecer la transparencia de este procedimiento, el evaluador informará previo a la ejecución a la Dirección Nacional de Talento Humano el mecanismo o instrumento técnico mediante el cual realizará dicha asignación aleatoria, cuya ejecución deberá efectuarse obligatoriamente en presencia de la Dirección Nacional de Talento Humano.

La aplicación de pruebas psicológicas dentro del proceso se fundamenta en el cumplimiento de una obligación legal y el ejercicio de potestades públicas atribuidas al Consejo de la Judicatura para la verificación de la idoneidad de las y los postulantes, de conformidad con los artículos 36, 52 y 64 del Código Orgánico de la Función Judicial, en concordancia con el artículo 7, numerales 2 y 4, de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales.

Asimismo, al implicar la recolección y análisis de datos de salud mental (datos sensibles), el tratamiento requerirá el consentimiento informado, previo, libre, específico y explícito de la o el postulante, en estricto

cumplimiento de los artículos 8, 12 y 26, literal a), de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales.

A través del formulario de Declaración de voluntad y consentimiento informado para la prueba psicológica, suscrito en la fase de postulación, el Consejo de la Judicatura, en su calidad de Responsable del Tratamiento, informó:

a) La finalidad exclusiva del tratamiento de sus datos personales y sensibles (datos de salud mental);
b) Las medidas de seguridad aplicadas para garantizar la estricta confidencialidad de la información;
c) El plazo estipulado para la conservación de la información, justificado en las facultades de control e inspección según la normativa vigente; y,
d) Los canales oficiales y el procedimiento para que la o el postulante pueda ejercer sus derechos de Acceso, Rectificación, Actualización, Supresión, Oposición (ARCO), información, Portabilidad, Suspensión del tratamiento y a no ser objeto de una decisión basada única o parcialmente en valoraciones automatizadas.

Los test psicológicos son herramientas fundamentales en una evaluación psicológica, por los siguientes aspectos:

- **Objetividad y precisión:** Miden aspectos relacionados con la personalidad, el comportamiento, las habilidades cognitivas y emocionales de forma objetiva y específica, reduciendo sesgos subjetivos y proporcionando datos cuantificables que pueden ser comparados de manera más precisa entre individuos.

- **Diagnóstico y clasificación de trastornos:** Proporcionan datos objetivos estandarizados que, a partir de la interpretación clínica del profesional evaluador y en conjunto con la entrevista, permiten establecer si la o el aspirante presenta o no cuadros psicopatológicos, trastornos de personalidad, problemas cognitivos o emocionales que no siempre son evidentes en una entrevista clínica. Además, permiten al profesional evaluador clasificar los síntomas identificados según los criterios establecidos en sistemas de diagnóstico, como el DSM-5-TR o la CIE-10.

- **Comprensión profunda del individuo:** Otorgan una visión más profunda y detallada de los aspectos clave de una persona los cuales no pueden observarse simplemente a través de conversaciones informales.

- **Validación científica:** Los test psicológicos son diseñados y validados a través de investigaciones científicas, lo que les otorga fiabilidad y validez; esto significa que sus resultados están basados en datos de investigaciones previas, asegurando que realmente midan lo que se proponen medir y que sean aplicables a una población amplia.

- **Confidencialidad y estandarización:** Se administran de manera estandarizada, lo que significa que todas las personas toman el test bajo las mismas condiciones, lo cual reduce la variabilidad y mejora la comparabilidad de los resultados. Igualmente, los test permiten mantener la confidencialidad, lo que puede hacer que las y los postulantes se sientan más cómodos al ser evaluados.

La aplicación del test psicológico facilitará un análisis detallado que permita medir y establecer si el aspirante presenta o no cuadros psicopatológicos según los sistemas DSM-5-TR y CIE-10; así como, los síndromes clínicos más relevantes. Al mismo tiempo, proporcionará datos objetivos que contribuirán a un análisis más preciso y exhaustivo del postulante.

Los criterios diagnósticos se centran en la identificación de cuadros psicopatológicos a través de la identificación y observación de síntomas, su duración, el grado de malestar clínico y su impacto en el funcionamiento diario del individuo. Para la emisión de los resultados, el equipo de profesionales evaluadores interpretará estos criterios conforme al DSM-5-TR y/o la CIE-10, debiendo especificar el sistema clasificatorio utilizado para las y los postulantes, a fin de garantizar la trazabilidad técnica y evitar inconsistencias

normativas.

El test psicológico que se aplicará a las y los postulantes debe estar diseñado para medir elementos que permitan al equipo de profesionales evaluadores establecer si la o el aspirante presenta cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos, o cualquier alteración psicológica que le impediría cumplir a cabalidad con las funciones inherentes al puesto de jueza o juez, conforme el artículo 58 del *"REGLAMENTO PARA EL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN, IMPUGNACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL, PARA LA SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LAS Y LOS JUECES DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA"*, expedido en la Resolución No. 109-2026.

Se aplicará uno de los siguientes test a todos los postulantes:

1. El Test de Minnesota

Se refiere al Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota (MMPI, por sus siglas en inglés: Minnesota Multiphasic Personality Inventory), que es uno de los instrumentos más utilizados en psicología clínica para evaluar la personalidad y la psicopatología. Este test fue desarrollado en la década de 1940 por los psicólogos Starke R. Hathaway y J.C. McKinley en la Universidad de Minnesota. El MMPI está diseñado para evaluar diversos aspectos de la personalidad y detectar posibles trastornos psicológicos en individuos.

- **Forma de evaluación:**
  Instrumento estructurado de evaluación clínica compuesto por reactivos de respuesta dicotómica (Verdadero/Falso).

- **Estructura del test:**
  Está diseñado para evaluar diversos aspectos de la personalidad y detectar posibles trastornos psicológicos a través de escalas de validez (Mentira, Infrecuencia, Defensividad, Inconsistencia) y escalas clínicas primarias (Hipocondriasis, Depresión, Histeria, Desviación Psicopática, Masculinidad-Feminidad, Paranoia, Psicastenia, Esquizofrenia, Hipomanía, Introversión social).

- **Sistema de puntuación:**
  Emplea Puntuaciones T (*T-Scores*) estandarizadas.

Tabla 4

PUNTUACIONES T	ACCIÓN EVALUATIVA
T < 65	Rango situado dentro de los límites normales esperados.
T 65 - 74	Elevación clínicamente significativa. Advierte la presencia de sintomatología o rasgos de personalidad relevantes que orientarán el interrogatorio clínico.
T ≥ 75	Elevación muy alta. Fuerte indicador clínico que exige una exploración profunda durante la entrevista para verificar su severidad e impacto real.

Elaborado por: Dirección Nacional de Talento Humano

2. El Test PAI

(Inventario de Evaluación de la Personalidad, por sus siglas en inglés Personality Assessment Inventory) es una herramienta psicológica utilizada para evaluar la personalidad y la psicopatología en individuos adultos. Desarrollado por Leslie C. Morey en 1991, el PAI es un inventario de autorreporte que consta de 344 ítems de opción múltiple, diseñados para identificar patrones de personalidad, problemas emocionales y trastornos psicológicos en una persona.

- **Forma de evaluación:**
  Instrumento de autorreporte compuesto por 344 ítems diseñados con una escala tipo Likert de 4 puntos (Falso, Ligeramente Verdadero, Bastante Verdadero, Completamente Verdadero).

- **Estructura del test:**
  Comprende escalas de validez (Inconsistencia, Infrecuencia, Impresión Negativa, Impresión Positiva) y 11 escalas clínicas orientadas a identificar patrones de personalidad, problemas emocionales y trastornos psicológicos (Somatizaciones, Ansiedad, Trastornos relacionados con la ansiedad, Depresión, Manía, Paranoia, Esquizofrenia, Rasgos Límites, Rasgos Antisociales, Problemas con el Alcohol, Problemas con las Drogas).

  El instrumento se compone de 22 escalas principales y múltiples subescalas organizadas en cuatro dominios técnicos: 4 escalas de validez orientadas a evaluar la actitud de la o el postulante frente a la prueba (Inconsistencia, Infrecuencia, Impresión Negativa, Impresión Positiva); 11 escalas clínicas diseñadas para la medición cualitativa de síndromes y alteraciones psicológicas (Quejas Somáticas, Ansiedad, Trastornos Relacionados con la Ansiedad, Depresión, Manía, Paranoia, Esquizofrenia, Rasgos Límites, Rasgos Antisociales, Problemas con el Alcohol y Problemas con las Drogas); 5 escalas de consideraciones para el tratamiento, dirigidas a identificar factores de riesgo o complicaciones funcionales (como Agresión, Ideación Suicida, Estrés, Falta de Apoyo Social y Rechazo al Tratamiento); y 2 escalas de relaciones interpersonales enfocadas en evaluar los estilos básicos de vinculación y apoyo social (Dominancia y Afabilidad).

- **Sistema de puntuación:**
  Utiliza Puntuaciones T (*T-Scores*), estandarizadas para la población adulta.

Tabla 5

PUNTUACIONES T	ACCIÓN EVALUATIVA
T < 60	Rango normativo. Ausencia de significancia clínica.
T 60 - 69	Rango leve a moderado. Indica la presencia de rasgos que deben explorarse descriptivamente.
T 70 - 79	Elevación clínicamente significativa. Requiere análisis prioritario para determinar su impacto funcional.
T ≥ 80	Rango marcado o severo. Alta prominencia clínica que sugiere una alteración psicológica de atención prioritaria.

Elaborado por: Dirección Nacional de Talento Humano

3. El Test Multiaxial de Millon 4

(Millon Clinical Multiaxial Inventory-IV o MCMI-IV) es una herramienta psicológica diseñada para evaluar la personalidad y los trastornos psicológicos en adultos. Desarrollado por Ted Millon, el MCMI-IV se utiliza para identificar patrones de personalidad y psicopatologías en un contexto clínico, proporcionando información sobre los trastornos de la personalidad, trastornos emocionales y psicológicos.

- **Forma de evaluación:**
  Instrumento clínico estandarizado compuesto por 195 reactivos de respuesta dicotómica (Verdadero/Falso).

- **Estructura del test:**
  Evalúa 12 Patrones Clínicos de Personalidad, 3 escalas de Patología Grave de la Personalidad, 7 Síndromes Clínicos, 3 Síndromes Clínicos Graves, 45 Facetas de Grossman y 5 criterios de control e interpretabilidad (V, W, X, Y, Z).

- **Sistema de puntuación:**
  Utiliza puntuaciones de Tasa Base o *Base Rate* (BR).

Tabla 6

RESULTADO BR	ACCIÓN EVALUATIVA
BR inferior a 60	El indicador generalmente no constituye un elemento prioritario de interpretación, salvo que la configuración global sugiera lo contrario.
BR 60-74	Características que pueden aportar información descriptiva y deberán contextualizarse con el perfil completo.
BR 75-84	Indicador de mayor relevancia interpretativa. Deberá incluirse dentro de las hipótesis a contrastar mediante entrevista.
BR ≥ 85	Indicador de elevada prominencia que requiere análisis prioritario, profundización clínica y valoración de su repercusión funcional.

Elaborado por: Dirección Nacional de Talento Humano

El test psicológico debe ser administrado e interpretado por el equipo de profesionales evaluadores, ya que la correcta interpretación de los resultados requiere un conocimiento profundo de la psicología y de los trastornos que se evalúan.

En tal contexto es importante puntualizar que únicamente se aplicará a todos los postulantes una (1) de las tres evaluaciones previstas. Su selección estará a cargo del evaluador y su equipo de profesionales evaluadores, quienes se basarán en los criterios técnicos definidos en la presente metodología y deberán notificarla a la Dirección Nacional de Talento Humano previo al inicio de la fase, información que posteriormente se comunicará a las y los postulantes en la notificación correspondiente, según el cronograma aprobado por el Pleno del Consejo de la Judicatura. De este modo, se garantiza que el instrumento elegido cumpla con la estandarización y evidencia científica de validez, confiabilidad y pertinencia para el objetivo de la evaluación.

En apego a los derechos constitucionales a la seguridad jurídica y al debido proceso, se establece de manera clara y expresa que la condición de “IDÓNEO” o “NO IDÓNEO” no se determinará únicamente por el resultado del test psicométrico aplicado.

Los resultados de los test constituyen indicadores clínicos objetivos que operan como hipótesis interpretativas de trabajo. La calificación final de idoneidad será el producto de la convergencia técnica entre la información del instrumento psicométrico y la evidencia contextual, conductual (lenguaje verbal y no verbal) y experiencial recabada directamente por la o el profesional especialista durante la entrevista psicológica. Todo dictamen de 'NO IDÓNEO' en el informe de resultados individual por postulante deberá estar debidamente motivado, fundamentando la decisión en la convergencia técnica entre el hallazgo psicométrico y su explícita corroboración clínica obtenida durante la entrevista, demostrando de manera objetiva que dichas alteraciones generan un impedimento funcional y un riesgo para el adecuado ejercicio de las funciones jurisdiccionales.

6.4 APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA CON LA O EL PROFESIONAL EVALUADOR

La entrevista proporciona una visión integral de la o el postulante evaluado, permitiendo obtener información sobre su historia personal, salud mental y relaciones interpersonales estrictamente pertinentes para la finalidad de la evaluación, evitando identificar a familiares u otros terceros cuando no sea indispensable. Esto es crucial para identificar posibles trastornos emocionales, cognitivos o conductuales.

De acuerdo a los parámetros generados para el desarrollo de esta fase es importante considerar que el test psicológico aplicado generará un reporte de resultados que permitirá elaborar un informe interpretativo de dicho test aplicado, el cual contendrá en detalle cuáles fueron los hallazgos identificados de acuerdo al mencionado test.

La entrevista se puede enmarcar en dos tipos, Estructurada o Semiestructurada. Es relevante señalar que únicamente se seleccionará y aplicará a todos los y las postulantes una (1) de estas dos modalidades. Su selección estará a cargo del evaluador y su equipo de profesionales evaluadores en función de criterios

técnicos y metodológicos. El evaluador deberá notificar la modalidad elegida a la Dirección Nacional de Talento Humano previo al inicio de la fase. Posteriormente, esta decisión será comunicada oficialmente a las y los postulantes en la notificación de la fase de prueba psicológica, según el cronograma aprobado por el Pleno del Consejo de la Judicatura. La cual contendrá las instrucciones generales para la fase. El tipo de entrevista elegido se aplicará de manera estandarizada, obligatoria e igualitaria a todas y todos los postulantes sin excepción.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA

Las características principales que debe tener la entrevista estructurada son:

Preguntas predeterminadas: La o el profesional evaluador sigue una serie de preguntas específicas que han sido previamente elaboradas para obtener información sobre diversas áreas del funcionamiento psicológico de las y los postulantes (como pensamientos, emociones, conductas, antecedentes clínicos), pertinentes, sin recabar datos identificativos o sensibles de familiares salvo necesidad y habilitación específicas.

Estándar y consistente: La entrevista estructurada se realiza de la misma manera para todas y todos los postulantes. Esto garantiza que las y los entrevistados respondan a las mismas preguntas, lo que facilita la comparación de casos y asegura que no se omitan áreas relevantes.

Objetividad: Al ser una entrevista estandarizada, se minimiza la subjetividad de la o del entrevistador, puesto que el foco está en las respuestas a las preguntas y no en la interpretación personal del profesional en el momento de la entrevista.

Enfoque clínico estandarizado: Las entrevistas estructuradas son comúnmente utilizadas en el ámbito clínico para establecer si la persona presenta o no cuadros psicopatológicos específicos, basándose en criterios diagnósticos establecidos (como los del DSM-5-TR o CIE-10).

Duración fija: La entrevista estructurada tiene una duración más controlada y definida que una entrevista no estructurada, dado que la o el entrevistador tiene un conjunto específico de preguntas que debe cubrir.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

Las características principales que debe tener la entrevista semiestructurada son:

Guion flexible: La o el profesional evaluador parte de un conjunto de temas base, teniendo la libertad técnica de formular preguntas adicionales de indagación profunda basadas en las respuestas de la o el postulante o en los hallazgos del test psicométrico previo.

Exploración adaptativa: El orden y la formulación de las preguntas se ajustan a la dinámica del diálogo. Se abordan las áreas de evaluación obligatorias para todas y todos los postulantes, adaptando el enfoque clínico para facilitar una comprensión profunda de la personalidad.

Juicio clínico fundamentado: La o el profesional evaluador utiliza su pericia clínica para explorar e interpretar matices, contradicciones o lenguaje no verbal en el discurso de la o el postulante, contrastando estos elementos cualitativos directamente con los resultados psicométricos. Cabe precisar que la conducta observable durante la entrevista se registrará como información contextual; en ningún caso, elementos aislados del lenguaje verbal o no verbal constituirán, por sí mismos, evidencia suficiente para establecer una conclusión de no idoneidad.

Enfoque clínico contextualizado: Busca identificar o descartar cuadros psicopatológicos basándose en criterios diagnósticos establecidos (como los del DSM-5-TR o CIE-10), otorgando el espacio necesario para que la o el profesional evaluador profundice en el contexto, severidad e impacto de los rasgos clínicos detectados.

Duración estimativa: Se maneja un margen de tiempo referencial y flexible para el desarrollo de la sesión. El tiempo de aplicación varía según la necesidad de la o el profesional evaluador de ahondar en ciertos hallazgos para emitir una conclusión precisa.
La entrevista será ejecutada por una o un profesional evaluador y tendrá como objetivo contrastar los datos obtenidos en el informe interpretativo del test psicológico aplicado y la información obtenida en el desarrollo de dicha entrevista, la cual debe estar diseñada para recopilar información de manera organizada y sistemática sobre las o los postulantes.

6.5 INFORME DE RESULTADOS INDIVIDUAL POR POSTULANTE DE LA FASE DE PRUEBA PSICOLÓGICA E INFORME CONSOLIDADO DE RESULTADOS

Las y los profesionales evaluadores analizarán los resultados obtenidos en las dos actividades de la fase de prueba psicológica, es decir, tanto en el test como en la entrevista, y determinarán mediante un informe de resultados individual si la o el postulante presenta o no cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos, o cualquier alteración psicológica que le impediría cumplir a cabalidad con las funciones inherentes al puesto de jueza o juez y en cumplimiento del artículo 64 del Código Orgánico de la Función Judicial y el artículo 58 del Reglamento del Concurso Público de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social, para la Selección y Designación de las y los Jueces de la Corte Nacional de Justicia.

El análisis clínico considerará de qué manera los cuadros psicopatológicos identificados influyen directamente en la capacidad de la o del postulante para desempeñar sus responsabilidades jurisdiccionales. Se hará un énfasis en la estructura de la personalidad, fundamentada en los grupos diagnósticos internacionales vigentes (DSM-5-TR y CIE-10).

La declaratoria de 'NO IDÓNEO' no se basará de manera exclusiva en un solo resultado de cualquiera de las evaluaciones aplicadas, sino en la convergencia técnica entre el hallazgo psicométrico y su corroboración clínica en la entrevista, constituyendo la demostración técnica y objetiva de que los cuadros psicopatológicos detectados generan una afectación funcional clínicamente significativa, actual y fundamentada respecto de una o más funciones esenciales del cargo, conforme a los criterios previamente establecidos en esta metodología.

Parámetros de la evaluación psicológica

La evaluación psicológica se desarrollará considerando los siguientes parámetros técnicos o ejes funcionales:

- Eje de Juicio y Sentido de Realidad;
- Eje de Regulación Emocional y Control de Impulsos;
- Eje de Relaciones Interpersonales y Empatía;
- Eje de Autonomía y Toma de Decisiones; y,
- Eje de Estabilidad Clínica y Capacidad de Afrontamiento.

Estos parámetros constituyen los ejes de valoración clínica, fundamentados en los grupos diagnósticos internacionales vigentes (DSM-5-TR y CIE-10), sobre los cuales se analizarán los resultados del test psicológico y la entrevista. Su finalidad es determinar si las y los postulantes presentan o no cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos, o cualquier alteración psicológica que les impida cumplir a cabalidad con las funciones inherentes al cargo que aspira, de conformidad con el artículo 64 del Código Orgánico de la Función Judicial.

Eje de Juicio y Sentido de Realidad (Asociado al Grupo A). - Valoración de la existencia de alteraciones graves del pensamiento, percepciones inusuales, ideación paranoide, suspicacia extrema o desapego patológico que comprometan la capacidad de la o del postulante para interpretar los hechos y razonar jurídicamente con objetividad e imparcialidad.

Eje de Regulación Emocional y Control de Impulsos (Asociado al Grupo B). - Valoración de la existencia de inestabilidad emocional grave, impulsividad manifiesta, o agresividad que impidan mantener el equilibrio

conductual, el trato equitativo y el manejo adecuado de la presión inherente a la administración de justicia.

Eje de Relaciones Interpersonales y Empatía (Asociado al Grupo B). - Valoración de la ausencia grave de empatía, egocentrismo patológico, desprecio por los derechos de terceros o conductas manipulativas que comprometan severamente la objetividad, el trato imparcial y el respeto hacia los usuarios, características exigidas para la administración de justicia.

Eje de Autonomía y Toma de Decisiones (Asociado al Grupo C). - Valoración de dependencias patológicas, necesidad extrema de que otros asuman decisiones, indecisión paralizante, o perfeccionismo disfuncional y rigidez extrema que comprometan la seguridad personal, la resolución objetiva de conflictos y la capacidad de emitir dictámenes de manera independiente.

Eje de Estabilidad Clínica y Capacidad de Afrontamiento (Asociado a Síndromes Clínicos).- Valoración de la existencia de sintomatología clínica activa o reactiva, tales como trastornos del estado de ánimo (depresión), trastornos de ansiedad incapacitante, fobias, traumas, complejos o cualquier alteración psicológica que comprometan significativamente el equilibrio psíquico, la objetividad en el juicio y la capacidad de la o el postulante para sostener un desempeño funcional idóneo bajo las condiciones de alta exigencia inherentes a la administración de justicia.

El tiempo considerado para la elaboración de los informes de resultados individuales estará establecido en el cronograma de ejecución de la fase de prueba psicológica. Finalmente, el evaluador y su equipo de profesionales evaluadores elaborarán un informe consolidado de resultados donde conste, de manera general, la fase de prueba psicológica de las y los postulantes asignados y sus resultados. Es importante que el contenido de ambos informes cumpla con los lineamientos establecidos por el Consejo de la Judicatura, garantizando una presentación clara, coherente y detallada de los hallazgos, conclusiones y recomendaciones.

Para el desarrollo del análisis clínico, la emisión de resultados y la estructuración de los ejes funcionales, la presente metodología utiliza los parámetros del DSM-5-TR y de la Clasificación Internacional de Enfermedades en su décima edición (CIE-10). Si bien la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha emitido la CIE-11, el uso de la CIE-10 en este concurso se justifica técnica y operativamente por dos motivos: 1) El Sistema Nacional de Salud del Ecuador mantiene el uso de la CIE-10 para la estandarización de historias clínicas y registros oficiales de atención en salud mental; y, 2) Las matrices de corrección, baremos y reportes interpretativos de los instrumentos psicométricos definidos para esta fase (MMPI, PAI, MCMI-IV) se encuentran homologados y validados bajo los criterios del DSM-5-TR y la CIE-10, garantizando así la coherencia entre el test aplicado y el dictamen clínico del profesional evaluador.

A continuación, se presentan los trastornos de la personalidad según el DSM-5-TR y la CIE-10 sobre los cuales el equipo de profesionales evaluadores deberá basarse para desarrollar los criterios que permitan establecer si la o el postulante presenta o no cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos, o cualquier alteración psicológica que le impediría cumplir a cabalidad con las funciones inherentes al puesto de jueza o juez.

Tabla 7

TRASTORNOS DE PERSONALIDAD	
DSM-5-TR (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, 5ª edición)	**CIE-10** (Clasificación Internacional de Enfermedades, 10ª edición)
Grupo A: Trastornos de la personalidad. • **Trastorno paranoide de la personalidad (F60.0):** Caracterizado por una desconfianza generalizada y una sospecha excesiva hacia los demás, lo que puede llevar a malinterpretar las intenciones de los demás como hostiles. • **Trastorno de la personalidad esquizoide (F60.1):** Caracterizado por un patrón de desapego de las relaciones sociales y una restricción de la expresión emocional. • **Trastorno de la personalidad esquizotípica (F21):** Caracterizado por un patrón de comportamiento extraño o excéntrico, junto con creencias y percepciones inusuales.	**Grupo A: Trastornos específicos de la personalidad** • **Trastorno paranoide de la personalidad (F60.0):** Desconfianza y suspicacia generalizada hacia los demás, interpretando de forma errónea sus intenciones. • **Trastorno esquizoide de la personalidad (F60.1):** Patrón de desapego social y restricción emocional. • **Trastorno esquizotípico (F21):** Comportamientos y pensamientos extraños o excéntricos, así como dificultades en las relaciones sociales.
Grupo B: Trastornos de la personalidad. • **Trastorno de la personalidad antisocial (F60.2):** Caracterizado por un patrón de desprecio y violación de los derechos de los demás, sin remordimiento por las consecuencias de sus acciones	**Grupo B: Trastornos de personalidad dramáticos, emocionales o erráticos** • **Trastorno asocial de la personalidad (F60.2)**: Desprecio por los derechos de los demás, conductas manipulativas y comportamiento impulsivo o irresponsable.
• **Trastorno de la personalidad límite (F60.3):** Caracterizado por una inestabilidad en las emociones, las relaciones interpersonales y la imagen de uno mismo. • **Trastorno de la personalidad histriónica (F60.4):** Caracterizado por la búsqueda excesiva de atención y la necesidad constante de ser el centro de atención. • **Trastorno de la personalidad narcisista (F60.81):** Caracterizado por un sentido grandioso de la propia importancia, una necesidad de admiración constante y falta de empatía hacia los demás.	• **Trastorno de la personalidad emocionalmente inestable (F60.3)**: Inestabilidad emocional, impulsividad, relaciones interpersonales caóticas, y alteraciones en la imagen de sí mismo. • **Trastorno histriónico de la personalidad (F60.4)**: Necesidad excesiva de atención, emocionalidad excesiva y comportamiento teatral. • **Otros trastornos específicos de la personalidad (F60.8)**: Sentido exagerado de la importancia personal, necesidad de admiración y falta de empatía.

TRASTORNOS DE PERSONALIDAD	
DSM-5-TR (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, 5ª edición)	**CIE-10** (Clasificación Internacional de Enfermedades, 10ª edición)
Grupo C: Trastornos de la personalidad. • **Trastorno de la personalidad evitativa (F60.6):** Caracterizado por una marcada inhibición social, sentimientos de insuficiencia y una sensibilidad extrema a la crítica. • **Trastorno de la personalidad dependiente (F60.7):** Caracterizado por una necesidad excesiva de que los demás se hagan cargo de sus decisiones y una falta de confianza en su propia capacidad para funcionar de manera independiente. • **Trastorno de la personalidad obsesivo-compulsiva (F60.5):** Caracterizado por un patrón de preocupación por el orden, el perfeccionismo y el control, lo que afecta negativamente las relaciones y el funcionamiento social.	**Grupo C: Trastornos de personalidad ansiosos o temerosos** • **Trastorno de la personalidad ansiosa (evasiva, elusiva) (F60.6)**: Sentimientos de inadecuación, hipersensibilidad a la crítica y tendencia a evitar situaciones sociales o laborales. • **Trastorno de la personalidad dependiente (F60.7)**: Necesidad excesiva de ser cuidado, lo que lleva a comportamientos sumisos y temerosos de separación. • **Trastorno anancástico de la personalidad (F60.5)**: Preocupación por el orden, perfeccionismo y control, a expensas de la flexibilidad y la eficiencia.

Elaborado por: Dirección Nacional de Talento Humano

Tabla 8

SÍNDROMES CLÍNICOS	
DSM-5-TR (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, 5ª edición)	**CIE-10** (Clasificación Internacional de Enfermedades, 10ª edición)
Trastornos depresivos. • **Trastorno de depresión mayor / Trastorno depresivo persistente (296.21):** Caracterizado por un estado de ánimo deprimido la mayor parte del día, disminución importante del interés en casi todas las actividades, fatiga, alteración de la concentración y de la capacidad de tomar decisiones objetivas.	**Trastornos del humor (afectivos).** • **Episodio depresivo (F32) / Trastorno depresivo recurrente (F33):** Decaimiento del ánimo con reducción de la energía y disminución de la actividad. Deterioro de la capacidad de concentración, de disfrutar y marcada pérdida de la confianza en sí mismo.

SÍNDROMES CLÍNICOS	
DSM-5-TR (Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, 5ª edición)	**CIE-10** (Clasificación Internacional de Enfermedades, 10ª edición)
Trastornos de ansiedad. • **Trastorno de ansiedad generalizada / Fobia Específica (300.02):** Caracterizado por ansiedad y preocupación excesiva, persistente e irracional (o miedo intenso hacia estímulos específicos). Provoca respuestas de evitación, tensión motora y una alteración clínicamente significativa en el funcionamiento social y laboral.	**Trastornos neuróticos, relacionados con el estrés y somatomorfos:** • **Trastornos fóbicos y otros trastornos de ansiedad (F40 - F41):** Ansiedad provocada exclusiva o predominantemente por ciertas situaciones bien definidas o de forma generalizada, acompañados de temores a perder el control.
Trastornos Relacionados con Traumas y Factores de Estrés. • **Trastorno de estrés postraumático (TEPT 309.81):** Caracterizado por la reexperimentación de eventos traumáticos, evitación persistente de estímulos asociados al suceso, alteraciones cognitivas negativas y un estado de hiperalerta o reactividad severa que afecta el desempeño funcional.	**Trastornos relacionados con el estrés:** • **Reacción al estrés grave y trastornos de adaptación (F43):** Trastornos que surgen como consecuencia directa de un estrés agudo grave o un trauma continuado, interfiriendo marcadamente con los mecanismos de afrontamiento y adaptación social del individuo.

Elaborado por: Dirección Nacional de Talento Humano

6.6 ENTREGA DE INFORMES INDIVIDUALES E INFORME CONSOLIDADO DE RESULTADOS

El equipo de profesionales evaluadores será responsable de estructurar y remitir a la Dirección Nacional de Talento Humano la siguiente documentación por cada uno de las y los postulantes:

- Cuestionario del test psicológico aplicado con las respectivas respuestas seleccionadas.
- Resultados interpretativos arrojados por el aplicativo.
- Guía de entrevista estructurada o semi estructurada aplicada.
- Informe de resultados individual por postulante (Anexo 1 – CÓDIGO: DNH-SAT-FO-002).

Y de manera consolidada deberá remitir lo siguiente:

- Informe consolidado de resultados.

Finalizada la evaluación psicológica, la Dirección Nacional de Talento Humano procederá a habilitar el módulo para la carga de informes de resultados individuales y sus anexos en la plataforma SITHFUJ, para que, en el plazo estipulado por el cronograma de la fase de prueba psicológica, el evaluador y su equipo de profesionales evaluadores puedan cargar en la plataforma los informes de resultados individuales correspondientes a las y los postulantes que les hayan sido asignados, en concordancia con los formatos dispuestos para este fin.

La Dirección Nacional de Talento Humano solicitará a la Dirección General, la autorización para el uso de servicios web para el traspaso de la información y/o la creación de usuarios y contraseñas para el evaluador, profesionales evaluadores y/o las personas que actúen en su nombre mediante documento escrito, dentro del sistema SITHFUJ; y, cuando sea autorizado se procederá con la creación de los mismos, con el objetivo de ingresar los resultados al sistema mencionado.

Los procedimientos para la transferencia de información estarán sujetos a las políticas de control de acceso lógico, al principio de mínimo privilegio y a mecanismos de autenticación robusta, conforme a los lineamientos y directrices establecidos por la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. Asimismo, las acciones realizadas por el evaluador en los sistemas habilitados para el efecto quedarán registradas en bitácoras de auditoría (logs), con mecanismos de protección que garanticen su integridad y eviten su alteración o eliminación no autorizada.

Los informes de resultados individuales de la fase de prueba psicológica, en los cuales el equipo de profesionales evaluadores concluye que la o el postulante PRESENTA O NO PRESENTA cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos o cualquier alteración psicológica que le impediría cumplir a cabalidad con las funciones inherentes al puesto de jueza o juez, tendrán el carácter de confidenciales y serán remitidos a la Dirección Nacional de Talento Humano, de conformidad con el artículo 58 de la Resolución No. 109-2026. Por consiguiente, el informe de resultados individual por postulante que haya sido cargado en el sistema SITHFUJ estará sujeto a acceso restringido exclusivamente a las personas y unidades institucionales que, por razón de sus competencias, deban intervenir en la evaluación, validación, custodia y control del proceso, así como a la o el postulante respecto de sus propios datos y resultados.

En consecuencia, una vez emitidos los informes de resultados individuales, la determinación de idoneidad se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 64 del Código Orgánico de la Función Judicial. Cuando el equipo de profesionales evaluadores concluya que la o el postulante NO PRESENTA cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos u otras alteraciones psicológicas que comprometan el adecuado ejercicio de las funciones inherentes al cargo de jueza o juez, se le declarará IDÓNEO para este componente de evaluación. Por el contrario, cuando concluya que la o el postulante SÍ PRESENTA cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos u otras alteraciones psicológicas que generen un impedimento funcional y un riesgo para el adecuado ejercicio de las funciones jurisdiccionales se le declarará NO IDÓNEO. Esta determinación se sustentará en la convergencia técnica entre los resultados de los instrumentos psicométricos aplicados y su corroboración obtenida en la entrevista psicológica correspondiente.

Una vez que el evaluador haya entregado el reporte de carga de informes, los informes individuales de resultados y el informe consolidado de resultados, se procederá con el proceso de aprobación y notificación en cumplimiento del artículo 59 de la Resolución No. 109-2026.

1. La Dirección Nacional de Talento Humano, basándose en el informe consolidado de resultados remitido por el evaluador, elaborará un informe técnico que contendrá el listado de las y los postulantes calificados como idóneos y no idóneos.
2. Dicho informe técnico será remitido a la Dirección General para su respectivo conocimiento y validación.
3. La o el Director General remitirá el informe validado al Pleno del Consejo de la Judicatura para su aprobación. Con esta aprobación, el documento se categoriza como informe final de la fase psicológica y configurará la preclusión automática de la misma.
4. El Pleno del Consejo de la Judicatura dispondrá la exclusión de las y los postulantes que no hayan superado la fase, la notificación oficial de los resultados y la apertura de la siguiente fase del concurso.
5. Cumplido este procedimiento y previa disposición de la o el Director General, la Dirección Nacional de Talento Humano procederá a notificar a las y los postulantes sus resultados individuales de la prueba psicológica. Esta notificación se realizará a la cuenta de correo electrónico registrada por la o el postulante, así como al buzón de la plataforma tecnológica institucional.
6. Finalmente, la o el Director General dispondrá que la Dirección Nacional de Talento Humano remita a la Dirección Nacional de Comunicación Social el listado de postulantes para su publicación, a fin de que la ciudadanía conozca a las y los postulantes sujetos a impugnación.

La Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, a través del custodio designado para el efecto, será la responsable de resguardar de forma estricta y confidencial los informes y anexos aplicados dentro de la fase de prueba psicológica, garantizando su custodia, integridad, disponibilidad, confidencialidad y acceso restringido, conforme a los principios y disposiciones establecidos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. Para tal fin el/la servidor/a judicial a cargo de la unidad de concursos contará con un repositorio digital seguro de archivos donde se encuentren los documentos y anexos que respalden la fase.

Para abordar la disponibilidad e integridad de los activos de información, el evaluador transferirá los resultados, informes y/o respaldos de las evaluaciones aplicadas. La transferencia de esta información al Consejo de la Judicatura se realizará a través de servicios web seguros y/o mecanismos que serán previamente definidos en coordinación con la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. Este procedimiento favorece la integridad de los datos en tránsito, mitigando riesgos de fuga de información.

La Dirección Nacional de Talento Humano remitirá a la Dirección Nacional de Comunicación Social el listado correspondiente, una vez aprobado el informe final de la fase psicológica por el Pleno del Consejo de la Judicatura. En estricto cumplimiento de los principios de confidencialidad, proporcionalidad y minimización previstos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, dicha publicación tendrá carácter exclusivamente informativo y estadístico, limitándose a reflejar la nómina de postulantes con la condición final de 'IDÓNEO', quedando absolutamente prohibida la difusión pública de resultados clínicos, test aplicados, puntajes de escalas psicométricas o detalles contenidos en los informes de resultados individuales.

El Consejo de la Judicatura recibirá del evaluador los informes de resultados individuales y el informe consolidado de resultados de las pruebas psicológicas aplicadas. El Consejo de la Judicatura establece un plazo de siete (7) años para la conservación de dichos resultados. La conservación se realizará en concordancia con el artículo 10 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales.

Este lapso de siete (7) años se justifica en función de la facultad de la Contraloría General del Estado de ejercer su control fiscalizador durante ese plazo (artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado), y de la necesidad de garantizar la integridad, transparencia y verificabilidad del proceso de selección, sin que ello implique un uso desproporcionado de la información personal.

Para el efecto, el Consejo de la Judicatura mantendrá la condición de Responsable del Tratamiento, mientras que el evaluador actuará en calidad de Encargado del Tratamiento. En consecuencia, el evaluador adoptará las medidas de seguridad, organizativas y de confidencialidad e integridad con estricto apego a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, al Protocolo para la Protección de Datos Personales del Concurso, al principio de proporcionalidad y a las directrices emitidas por el Consejo de la Judicatura mediante el respectivo Contrato de Encargo. Será en dicho contrato donde se delimitará de manera precisa el detalle exacto de la información a conservar, la responsabilidad sobre la custodia de los originales y copias de respaldo entre el evaluador y el Consejo de la Judicatura, así como el momento a partir del cual iniciará el cómputo del plazo.

Una vez cumplido el plazo de conservación y siempre que no exista un proceso administrativo, judicial, de control o cualquier otra actuación legal que justifique su preservación por un período adicional, el Consejo de la Judicatura dispondrá la eliminación segura y definitiva de la documentación e información generada durante esta fase del concurso, incluyendo los informes de resultados individuales, informe consolidado de resultados y demás documentos de sustento generados para el efecto.

Dicho procedimiento deberá ejecutarse mediante mecanismos que impidan la recuperación, reproducción o acceso posterior a los datos personales, garantizando el cumplimiento de los principios de limitación del plazo de conservación, confidencialidad y responsabilidad proactiva previstos en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, dejando constancia documental de la eliminación efectuada para fines de trazabilidad y control institucional, en concordancia con lo establecido en el contrato de encargo de datos.

En caso de producirse una vulneración a la seguridad de los datos personales (ej. acceso, alteración, pérdida o divulgación no autorizada de los informes psicológicos), el Encargado del tratamiento deberá notificar al Consejo de la Judicatura (Responsable) en el término máximo de dos (2) días. A su vez, el Consejo de la Judicatura deberá notificar el incidente a la Autoridad de Protección de Datos Personales en el término de cinco (5) días y a los postulantes afectados en el término de tres (3) días contados desde el conocimiento del incidente, cuando dicha vulneración entrañe un riesgo para sus derechos y libertades.

En caso de presentarse un incidente de seguridad de la información durante la ejecución de las evaluaciones, el evaluador deberá notificarlo oportunamente, mediante correo electrónico, a la Dirección Nacional de Talento Humano, esta, en coordinación con la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, gestionará la contención del riesgo y, conforme al artículo 43 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, notificará del incidente a la Autoridad de Protección de Datos Personales y al ECU-CERT en un término máximo de cinco (5) días, siempre que exista un riesgo para los derechos de los titulares.

De conformidad con la naturaleza clínica, técnica, científica y estandarizada de esta evaluación, así como por la aplicación de instrumentos con criterios probados de validez y confiabilidad, los resultados de la fase de prueba psicológica y la determinación de “IDÓNEO” o “NO IDÓNEO” tendrán carácter definitivo. Por consiguiente, las y los postulantes no podrán interponer solicitudes de reconsideración, recalificación o reevaluación clínica sobre el informe de resultados individual o la valoración profesional efectuada por el equipo de profesionales evaluadores.

7. GLOSARIO

En el marco y alcance de aplicación de la presente metodología, se establecen las siguientes definiciones:

CONVERGENCIA TÉCNICA:
Proceso de integración y validación entre los resultados obtenidos a través del test psicométrico y la información cualitativa (clínica y conductual) recabada directamente por la o el profesional evaluador durante la entrevista psicológica. Constituye un criterio metodológico para fundamentar de manera objetiva y motivada si los hallazgos detectados generan un impedimento funcional, determinando así la idoneidad o no idoneidad de la o el postulante.

EQUIPO DE PROFESIONALES EVALUADORES:
Conjunto de profesionales evaluadores designados por el evaluador, encargados de llevar a cabo la totalidad de las evaluaciones individuales requeridas en la fase de prueba psicológica del concurso.

EVALUACIÓN PSICOLÓGICA:
Proceso técnico y sistemático en el que la o el profesional evaluador utiliza diversas herramientas y técnicas para recoger información sobre el funcionamiento emocional, cognitivo, conductual y social de una persona. El objetivo de la evaluación psicológica es obtener una comprensión profunda y precisa de las características psicológicas de la o el postulante, con el fin exclusivo de establecer si presenta o no cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos, o cualquier alteración psicológica que les impida cumplir a cabalidad con las funciones inherentes al cargo que aspira, apoyando así la toma de decisiones en el marco del presente concurso público. Comprende la aplicación del test psicológico y la entrevista estructurada y/o semiestructurada.

EVALUADOR:
Institución, empresa o entidad pública o privada (persona jurídica), nacional o extranjera definida a través de acuerdos, convenios interinstitucionales, cooperación nacional o internacional, procesos de contratación pública o contratación de servicios profesionales especializados, que asume la responsabilidad administrativa, operativa y contractual frente al Consejo de la Judicatura para la ejecución general de la fase de prueba psicológica.

IDÓNEO:
Postulante que NO presenta cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos u otra alteración

psicopatológica que le impida cumplir a cabalidad con sus funciones.

NO IDÓNEO:
Postulante que SÍ presenta cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos o cualquier alteración psicopatológica que le impida cumplir a cabalidad con sus funciones.

POSTULANTE:
Se considera postulante en esta fase a la persona aspirante que haya superado satisfactoriamente la fase de examen de confianza y que se encuentre habilitada para someterse a la prueba psicológica.

PRUEBA PSICOLÓGICA:
Es la denominación de la fase del concurso público en el proceso de selección de las y los jueces que integrarán la Corte Nacional de Justicia, orientada a verificar la idoneidad de las y los postulantes.

PROFESIONAL EVALUADOR:
Profesional especializado en psicología clínica (persona natural), designado por el evaluador. Es el responsable técnico y directo de aplicar los test psicométricos, ejecutar la entrevista clínica, realizar la convergencia técnica.

PSICÓLOGO CLÍNICO:
Profesional de la psicología especializado en la evaluación, diagnóstico, tratamiento y prevención de trastornos psicológicos, emocionales y conductuales.

TEST PSICOLÓGICO:
Herramienta estandarizada para medir y evaluar diferentes aspectos del comportamiento, los procesos mentales y las características psicológicas de una persona. Estos test están diseñados para obtener datos objetivos sobre diversas funciones cognitivas, emocionales y de personalidad, y se utilizan con el fin de tomar decisiones clínicas o evaluar competencias en diversos contextos.

TRASTORNOS PSICOLÓGICOS:
Patrón de pensamientos, emociones o comportamientos que causan malestar significativo o dificultades para funcionar en la vida cotidiana de una persona. Estos trastornos afectan la manera en que una persona percibe, se relaciona con los demás o maneja las situaciones cotidianas. Los trastornos psicológicos pueden variar en gravedad, desde leves hasta muy graves, y pueden tener un impacto considerable en la vida personal, laboral o social del individuo.

8. ANEXOS

- ANEXO 1 - Informe de resultados individual por postulante de la fase de prueba psicológica - CÓDIGO: DNH-SAT-FO-002.
- ANEXO 2 - Acuerdo de ética para la aplicación de la fase de prueba psicológica - CÓDIGO: DNH-SAT-FO-003.

ANEXO 1

FORMATO DE INFORME DE RESULTADOS INDIVIDUAL POR POSTULANTE DE LA FASE DE PRUEBA PSICOLÓGICA

CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN, IMPUGNACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL, PARA LA SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LAS Y LOS JUECES DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

INFORME DE RESULTADOS INDIVIDUAL POR POSTULANTE DE LA FASE DE PRUEBA PSICOLÓGICA
Número de Informe:
A) DATOS PERSONALES DEL EVALUADO: Nombres y Apellidos: Cédula de identidad: Lugar y fecha de Nacimiento: Edad: Estado civil: Género: Nacionalidad: Fecha de evaluación:
B) MOTIVO DE LA EVALUACIÓN: La presente evaluación tiene como propósito determinar la idoneidad psicológica de la o el postulante, descartando la presencia de cuadros psicopatológicos, traumas, fobias, complejos o alteraciones que le impidan cumplir a cabalidad con las funciones inherentes al cargo de juez. Esta evaluación se realiza en estricto cumplimiento de lo establecido en los artículos 58 y 59 del Reglamento para el Concurso Público de Méritos y Oposición, Impugnación Ciudadana y Control Social, para la selección de las y los Jueces de la Corte Nacional de Justicia (Resolución 109-2026), en concordancia con el artículo 64 del Código Orgánico de la Función Judicial ; y, bajo el marco de protección de datos personales sensibles regulado en los artículos 8, 10, 12 y 26, literal a), de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales.
C) AVISO DE PRIVACIDAD De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPDP), su reglamento y demás normativa vigente aplicable, se informa a la o el postulante que la información recabada,

procesada y los resultados emitidos en este informe constituyen datos personales de categoría especial, específicamente datos sensibles y relativos a la salud.

En consecuencia, el Consejo de la Judicatura en su calidad de Responsable y el profesional evaluador en su rol de Encargado, garantizan de forma rigurosa la confidencialidad y el secreto profesional sobre el contenido de este documento. Los datos aquí plasmados se utilizarán única y exclusivamente para los fines de selección de este concurso público y no serán comunicados, transferidos ni divulgados a terceros no autorizados. Asimismo, se aplicarán todas las medidas técnicas, físicas y organizativas de seguridad necesarias para proteger esta información contra cualquier acceso no autorizado, pérdida o alteración.

D) METODOLOGÍA APLICADA:

La evaluación psicológica contempla el desarrollo de dos actividades:

- Sistema de Clasificación Diagnóstica utilizado (Seleccione uno):

  ( ) DSM-5-TR ( )CIE-10

- Aplicación del test ……: Herramienta psicológica diseñada para evaluar la personalidad y los trastornos psicológicos en adultos.

- Entrevista individual (estructurada o semiestructurada): Permitirá al profesional evaluador contrastar los datos obtenidos en el Informe Interpretativo del test psicológico aplicado con la historia, conducta y discurso de la o el postulante, recopilando información de manera organizada y sistemática para lograr una interpretación objetiva y contextualizada.

E) ANTECEDENTES RELEVANTES: (Personal, Familiar, Académica, Laboral)

F) ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL TEST APLICADO:

G) CONVERGENCIA TÉCNICA Y EVALUACIÓN DE EJES FUNCIONALES:

(Análisis descriptivo y clínico que contrasta los hallazgos del test psicométrico con la evidencia recabada en la entrevista. Se debe evaluar expresamente el impacto clínico en los siguientes Ejes Funcionales: 1. Juicio y Sentido de Realidad; 2. Regulación Emocional y Control de Impulsos; 3. Relaciones Interpersonales y Empatía; 4. Autonomía y Toma de Decisiones; 5. Estabilidad Clínica y Capacidad de Afrontamiento. En caso de dictaminar "NO IDÓNEO", es OBLIGATORIO motivar técnicamente en este espacio de qué manera los cuadros detectados generan un impedimento funcional para el cargo).

H) CONCLUSIONES:

1. Resumen de los hallazgos relevantes producto de la convergencia técnica entre el test y la entrevista.
2. De conformidad con los artículos 58 y 59 del Reglamento expedido mediante Resolución No. 109-2026, se establece que el o la postulante se califica como:

   Se establece que el postulante se califica como:

   (_____) 1. IDÓNEO/A
   (_____) 2. NO IDÓNEO/A

   Por cuanto (NO PRESENTA / SÍ PRESENTA) cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos, o cualquier alteración psicológica que genere una afectación funcional clínicamente significativa que le impida cumplir a cabalidad con las funciones inherentes al cargo de jueza o juez de la Corte Nacional de Justicia al que aspira.

I) RECOMENDACIONES:

J) FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

Firma electrónica:	
Nombre completo del profesional evaluador:	
Número de cédula de identidad:	
Número de registro del SENESCYT:	
Código de registro del MSP:	
Fecha de elaboración del informe:	

REVISIÓN Y APROBACIÓN

ELABORACIÓN		
NOMBRES Y APELLIDOS	**CARGO**	**FIRMA**
Jorge Wagner Campos Ayala	Analista de Administración de Talento Humano	JORGE WAGNER CAMPOS AYALA Firmado digitalmente por JORGE WAGNER CAMPOS AYALA Fecha: 2026.10.27 18:45:03 -05'00'
Daniel Misael Tapia Bolagay	Analista de Implementación de Sistemas Técnicos de Talento Humano	TAPIA BOLAGAY DANIEL MISAEL Firmado digitalmente por TAPIA BOLAGAY DANIEL MISAEL Fecha: 2026.10.27 18:41:19 -05'00'
Galo Paúl Fuertes Oñate ***(ASESOR TÉCNICO Y METODOLÓGICO)***	Analista de Soporte Integral a la Gestión Subdirección Nacional de Soporte Integral a la Gestión	GALO PAUL FUERTES OÑATE Firmado digitalmente por GALO PAUL FUERTES OÑATE

REVISIÓN Y VALIDACIÓN		
NOMBRES Y APELLIDOS	**CARGO**	**FIRMA**
Paola Cristina Criollo Talavera	Jefa Departamental Nacional de Administración de Talento Humano	Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: PAOLA CRISTINA CRIOLLO TALAVERA
Nancy Johana Aguirre Avilés	Subdirectora Nacional de Administración de Talento Humano	NANCY JOHANA AGUIRRE AVILES — Firmado digitalmente por NANCY JOHANA AGUIRRE AVILES Fecha: 2026.10.27 19:15:32 -05'00'
David Sebastián Pozo Altamirano	Supervisor de Asesoría y Normativa (Delegado de Protección de Datos)	Nombre: DAVID SEBASTIAN POZO ALTAMIRANO Razón: Firma Electrónica Fecha: 27/10/2026 19:30
Pablo Andrés Andrade Cañizares	Jefe Departamental Nacional de Soporte Integral a la Gestión	PABLO ANDRES ANDRADE CAÑIZARES — Firmado digitalmente por PABLO ANDRES ANDRADE CAÑIZARES
Edison Patricio Romero Michilena	Subdirector Nacional de Soporte Integral a la Gestión	EDISON PATRICIO ROMERO MICHILENA — Firmado digitalmente por EDISON PATRICIO ROMERO MICHILENA Fecha: 2026.10.27 19:49:19 -05'00'
Cristian Patricio Díaz Gómez	Director Nacional de Planificación (E)	CRISTIAN PATRICIO DIAZ GOMEZ — Firmado digitalmente por CRISTIAN PATRICIO DIAZ GOMEZ

APROBACIÓN		
NOMBRES Y APELLIDOS	**CARGO**	**FIRMA**
María Elena Arana Laje	Directora Nacional de Talento Humano	MARIA ELENA ARANA LAJE — Firmado digitalmente por MARIA ELENA ARANA LAJE Fecha: 2026.10.27 19:25:12 -05'00'

ANEXO 2

FORMATO DE ACUERDO DE ÉTICA PARA LA APLICACIÓN DE LA FASE DE PRUEBA PSICOLÓGICA

CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN, IMPUGNACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL, PARA LA SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LAS Y LOS JUECES DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

En la ciudad de _____, a los _____ días del mes de _____ de 202_, comparece por una parte el Consejo de la Judicatura, a través de la Dirección Nacional de Talento Humano, y por otra parte _____, en calidad de evaluador, quienes suscriben el presente Acuerdo de Ética para la aplicación de la fase de prueba psicológica, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA. - OBJETO

El presente Acuerdo de Ética tiene por objeto establecer los principios, deberes y obligaciones que deberá observar el evaluador y los profesionales evaluadores, durante la ejecución de la fase de prueba psicológica, con el propósito de garantizar que la asignación de las y los postulantes y la aplicación de las evaluaciones se desarrollen bajo condiciones de imparcialidad, objetividad, independencia, transparencia e igualdad.

En particular, el presente instrumento establece el procedimiento que deberá observar el evaluador para la identificación, declaración y gestión de las siguientes circunstancias; interés personal o profesional en el asunto objeto del concurso, parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con las y los postulantes, amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna o algún postulante y/o existencia de conflicto de intereses o controversia pendiente con la o el postulante asignado o cualquier otra circunstancia que pueda comprometer o afectar la imparcialidad, objetividad o independencia del profesional evaluador responsable de la o las evaluaciones que se apliquen, así como el mecanismo de sustitución del profesional evaluador cuando corresponda.

SEGUNDA. – PRINCIPIOS RECTORES DE LA EVALUACIÓN

Durante la ejecución de la fase de prueba psicológica, el evaluador, las y los profesionales evaluadores, designados para la aplicación de la fase de prueba psicológica, deberán regir su actuación por los siguientes principios:

a) **Legalidad:** Sujeción estricta a la Constitución, la ley, la Resolución 109-2026 del Pleno del Consejo de la Judicatura y demás normativa aplicable al proceso.
b) **Imparcialidad:** Actuación libre de todo interés, preferencia o relación personal, profesional o económica que pueda influir en el resultado de la o las evaluaciones.
c) **Objetividad:** Aplicación, calificación e interpretación de los instrumentos de evaluación conforme a criterios técnicos y científicos, sin apreciaciones subjetivas ajenas a dichos criterios.
d) **Independencia:** Ejercicio de la evaluación sin injerencias, presiones o condicionamientos externos que puedan afectar el criterio técnico del profesional evaluador.

e) **Transparencia:** Comunicación oportuna, veraz y completa a la Dirección Nacional de Talento Humano de toda circunstancia relevante para el desarrollo del proceso, en particular de los conflictos de interés.
f) **Igualdad:** Aplicación de las evaluaciones bajo las mismas condiciones, instrumentos y criterios técnicos a todas y todos los postulantes, sin discriminación de ningún tipo.
g) **Confidencialidad:** Reserva, custodia estricta y uso exclusivo de la información de las y los postulantes, de los instrumentos aplicados y de los resultados de las evaluaciones únicamente para los fines del presente proceso, reconociendo su naturaleza de datos sensibles de salud conforme a los artículos 8, 26 y 38 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales. Queda expresamente prohibida cualquier forma de reproducción, divulgación, cesión o uso secundario de la información no autorizada por el Consejo de la Judicatura.
h) **Idoneidad Profesional:** Actuación conforme a las competencias técnicas y éticas propias del ejercicio de la Psicología Clínica.
i) **Responsabilidad:** Sujeción de las consecuencias administrativas, contractuales o legales que se deriven del incumplimiento de los principios y obligaciones establecidos en el presente Acuerdo.

TERCERA. - ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Acuerdo será de obligatorio cumplimiento para el evaluador y para las y los profesionales en Psicología Clínica que sean designados para la aplicación de las evaluaciones correspondientes a la fase de prueba psicológica.

El contenido del presente acuerdo será aplicable desde la recepción del listado de las y los postulantes remitido por la Dirección Nacional de Talento Humano y durante todas las actuaciones relacionadas con la asignación, aplicación y desarrollo de las evaluaciones.

CUARTA. - REVISIÓN PREVIA DEL LISTADO DE POSTULANTES

Una vez que la Dirección Nacional de Talento Humano remita al evaluador el listado de las y los postulantes que participarán en la fase de prueba psicológica, el evaluador deberá poner dicha información en conocimiento de las y los profesionales evaluadores que serán responsables de la aplicación de la o las evaluaciones.

Previo al inicio de cualquier evaluación, cada profesional evaluador deberá revisar el listado correspondiente y declarar expresamente en caso de presentar la existencia de: interés personal o profesional en el asunto objeto del concurso, parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad con las y los postulantes, amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna o algún postulante y/o existencia de conflicto de intereses o controversia pendiente con la o el postulante asignado o cualquier otra circunstancia que pueda comprometer o afectar la imparcialidad, objetividad o independencia respecto de las y los postulantes asignados.

Esta declaración tendrá carácter obligatorio y deberá efectuarse antes de la aplicación de las evaluaciones.

QUINTA. - CONFLICTO DE INTERÉS

Para efectos del presente Acuerdo, se entenderá como conflicto de interés cualquier situación que pueda afectar, comprometer o generar una duda razonable respecto de la imparcialidad, objetividad o independencia del profesional responsable de la evaluación en concordancia con

las circunstancias expuestas en el artículo 31 de la Resolución 109-2026, del Pleno del Consejo de la Judicatura.

La declaración de una situación de conflicto de interés deberá realizarse de manera obligatoria e inmediata, aun cuando el profesional considere que dicha circunstancia no afectaría efectivamente el resultado de la o las evaluaciones, correspondiendo al procedimiento establecido determinar la medida que deberá adoptarse.

SEXTA. - DECLARACIÓN DE EXISTENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS

El evaluador deberá informar en el plazo de un (1) día, mediante oficio o correo electrónico, a la o el Director General del Consejo de la Judicatura, notificando de este particular a la Dirección Nacional de Talento Humano sobre la existencia de cualquier conflicto de interés, relación previa o circunstancia de naturaleza similar que pudiera comprometer o afectar la imparcialidad, objetividad o independencia entre las y los postulantes y las o los profesionales evaluadores en Psicología Clínica asignados para la aplicación de la o las evaluaciones.

SÉPTIMA. - OBLIGACIÓN DE ABSTENCIÓN

Cuando se identifique o declare un conflicto de interés, el profesional evaluador involucrado deberá abstenerse de intervenir en cualquier actividad relacionada con la evaluación de la o el postulante respecto de quien se haya identificado dicha circunstancia.

La abstención comprenderá, según corresponda, la aplicación de instrumentos, entrevistas, valoración, análisis, interpretación, calificación, elaboración, revisión o validación de resultados y cualquier otra actuación que pueda incidir directa o indirectamente en la o las evaluaciones.

OCTAVA. - CAMBIO DEL PROFESIONAL EVALUADOR

Una vez aceptada la excusa por la autoridad competente conforme al artículo 31 de la Resolución 109-2026, el evaluador deberá gestionar y garantizar la asignación de un nuevo profesional evaluador en Psicología Clínica, según corresponda, para la aplicación de la o las evaluaciones a la o el postulante involucrado.

El profesional evaluador que se excusa deberá:

Presentar el documento de declaración de existencia de conflicto de interés, debidamente suscrito electrónicamente, fundamentando la causal. Este profesional no podrá participar, directa o indirectamente, en la evaluación de la o el postulante involucrado.

El nuevo profesional designado deberá:

a) Contar con las competencias y requisitos establecidos para la aplicación de la evaluación;

b) No encontrarse incurso en el conflicto de interés previamente identificado;

c) No encontrarse inmerso en cualquiera de las circunstancias mencionadas en el artículo 31 de la Resolución No. 109-2026 del Pleno del Consejo de la Judicatura, que pueda comprometer o afectar su imparcialidad, objetividad o independencia respecto de la o el postulante; y,

d) Suscribir electrónicamente, previo a la aplicación de la o las evaluaciones, el correspondiente Acuerdo de Ética; y,

e) Documento de declaración de inexistencia de conflicto de interés suscrito electrónicamente por el profesional evaluador.

NOVENA. - GARANTÍA DE CONTINUIDAD DEL PROCESO

El cambio de profesional evaluador no deberá afectar la continuidad del proceso ni generar condiciones de desigualdad para la o el postulante.

El evaluador deberá adoptar las medidas necesarias para que la sustitución del profesional evaluador se efectúe oportunamente y permita mantener el cronograma, las condiciones técnicas y las garantías establecidas para la aplicación de la fase de prueba psicológica.

La sustitución deberá realizarse procurando que la o el nuevo profesional aplique la evaluación bajo las mismas condiciones, instrumentos, criterios y procedimientos establecidos para las demás personas postulantes.

DÉCIMA. - COMUNICACIÓN A LA DIRECCIÓN NACIONAL DE TALENTO HUMANO

Una vez efectuada la nueva asignación, derivada de la resolución de la Dirección General, el evaluador deberá informar en el plazo de un (1) día a la Dirección Nacional de Talento Humano sobre la existencia del conflicto de interés identificado y sobre la sustitución del profesional evaluador.

La comunicación deberá contener:

a) Identificación del profesional evaluador que declaró o respecto del cual se identificó el conflicto de interés;

b) Identificación de la o el postulante respecto del cual se presentó la situación;

c) Descripción general de la circunstancia que motivó la sustitución;

d) Medida adoptada para gestionar y resolver el conflicto de interés;

e) Identificación del nuevo profesional evaluador asignado; y,

f) Documento de declaración de inexistencia de conflicto de interés suscrito electrónicamente por el nuevo profesional evaluador.

DÉCIMA PRIMERA. - RESPONSABILIDAD POR INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente acuerdo de ética podrá dar lugar a la adopción de las medidas administrativas, contractuales o legales que correspondan, de conformidad con la normativa aplicable y con el instrumento jurídico que regule la participación del evaluador en el proceso.

La suscripción del presente acuerdo de ética no limita ni sustituye las responsabilidades profesionales, contractuales, administrativas o legales que pudieran derivarse del incumplimiento de las obligaciones asumidas.

DÉCIMA SEGUNDA. - DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO

El evaluador y los profesionales evaluadores declaran conocer y comprender las obligaciones establecidas en el presente acuerdo de ética y se comprometen a garantizar que la o las evaluaciones correspondientes, sean desarrolladas bajo condiciones de imparcialidad, objetividad, independencia, transparencia e igualdad.

Asimismo, declaran que se informará de manera veraz, completa y oportuna cualquier conflicto de interés, relación previa o circunstancia que pueda comprometer o afectar la actuación de las y los profesionales evaluadores y que, de presentarse dicha situación, gestionará y garantizará la sustitución del profesional involucrado antes de la aplicación de la evaluación correspondiente.

El evaluador, en su calidad de Encargado del Tratamiento, garantizará la aplicación de medidas de seguridad técnicas, administrativas y físicas que impidan el acceso no autorizado, alteración, pérdida o filtración de los expedientes e informes de la o las evaluaciones.

DÉCIMA TERCERA. - VIGENCIA

El presente Acuerdo tendrá vigencia desde su suscripción electrónica y durante todo el período en que el evaluador participe en la fase de prueba psicológica, incluyendo las actividades relacionadas con la asignación, aplicación, análisis y emisión de resultados de las evaluaciones.

Declaro que he leído y comprendido en su totalidad el contenido del presente acuerdo de ética y me comprometo a cumplir de forma estricta y rigurosa cada una de sus disposiciones. De manera especial, asumo el compromiso de identificar y declarar en el plazo de un (1) día cualquier conflicto de interés, así como guardar el más estricto deber de confidencialidad, custodia y protección respecto de los datos personales y sensibles de las y los postulantes, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, garantizando así la imparcialidad, objetividad, independencia, transparencia y seguridad en la ejecución de la fase de prueba psicológica.

En constancia de aceptación y compromiso con las obligaciones establecidas en el presente instrumento, las siguientes partes suscriben el presente Acuerdo.

DATOS DEL EVALUADOR

Institución: _____

Representante legal: _____

RUC: _____

Cargo: _____

Correo electrónico: _____

Teléfono: _____

DECLARACIÓN DEL PROFESIONAL EVALUADOR

Declaro que he leído y comprendido el contenido del presente acuerdo de ética y que me comprometo a cumplir sus disposiciones, particularmente aquellas relacionadas con la identificación y declaración oportuna de conflictos de interés y, de presentarse estos, con la sustitución del profesional evaluador, a fin de garantizar la imparcialidad, objetividad, independencia, transparencia e igualdad en la aplicación de la fase de prueba psicológica.

Firma: _____

Nombre: _____

Fecha: _____

REVISIÓN Y APROBACIÓN

ELABORACIÓN		
NOMBRES Y APELLIDOS	**CARGO**	**FIRMA**
Jorge Wagner Campos Ayala	Analista de Administración de Talento Humano	JORGE WAGNER CAMPOS AYALA Firmado digitalmente por JORGE WAGNER CAMPOS AYALA Fecha: 2026.10.28 17:01:06 -05'00'
Daniel Misael Tapia Bolagay	Analista de Implementación de Sistemas Técnicos de Talento Humano	TAPIA BOLAGAY DANIEL MISAEL Firmado digitalmente por TAPIA BOLAGAY DANIEL MISAEL Fecha: 2026.10.28 17:00:06 -05'00'
Galo Paúl Fuertes Oñate ***(ASESOR TÉCNICO Y METODOLÓGICO)***	Analista de Soporte Integral a la Gestión Subdirección Nacional de Soporte Integral a la Gestión	GALO PAUL FUERTES OÑATE Firmado digitalmente por GALO PAUL FUERTES OÑATE

REVISIÓN Y VALIDACIÓN		
NOMBRES Y APELLIDOS	**CARGO**	**FIRMA**
Paola Cristina Criollo Talavera	Jefa Departamental Nacional de Administración de Talento Humano	Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: PAOLA CRISTINA CRIOLLO TALAVERA
Nancy Johana Aguirre Avilés	Subdirectora Nacional de Administración de Talento Humano	NANCY JOHANA AGUIRRE AVILES Firmado digitalmente por NANCY JOHANA AGUIRRE AVILES Fecha: 2026.10.28 17:09:03 -05'00'
David Sebastián Pozo Altamirano	Supervisor de Asesoría y Normativa (Delegado de Protección de Datos)	Nombre: DAVID SEBASTIAN POZO ALTAMIRANO Razón: Firma Electrónica Fecha: 28/10/2026 17:12
Pablo Andrés Andrade Cañizares	Jefe Departamental Nacional de Soporte Integral a la Gestión	Nombre: PABLO ANDRES ANDRADE CAÑIZARES Motivo: Firma Digital Fecha: 28/10/2026 17:25
Edison Patricio Romero Michilena	Subdirector Nacional de Soporte Integral a la Gestión	EDISON PATRICIO ROMERO MICHILENA Firmado digitalmente por EDISON PATRICIO ROMERO MICHILENA Fecha: 2026.10.28 17:28:15 -05'00'
Cristian Patricio Díaz Gómez	Director Nacional de Planificación (E)	CRISTIAN PATRICIO DIAZ GOMEZ Firmado digitalmente por CRISTIAN PATRICIO DIAZ GOMEZ

APROBACIÓN		
NOMBRES Y APELLIDOS	**CARGO**	**FIRMA**
María Elena Arana Laje	Directora Nacional de Talento Humano	MARIA ELENA ARANA LAJE Firmado digitalmente por MARIA ELENA ARANA LAJE

RAZÓN: Siento como tal que los anexos que anteceden, forman parte de la Resolución 227-2026, expedida por el Pleno del Consejo de la Judicatura, en la Sesión Extraordinaria Nro. 161-2026, de veintiocho de octubre de dos mil veintiséis.

MARCO ANTONIO CARDENAS CHUM

Firmado digitalmente por MARCO ANTONIO CARDENAS CHUM
Fecha: 2026.10.28 22:31:40 -05'00'

Mgs. Marco Antonio Cárdenas Chum
Secretario General
del Consejo de la Judicatura

PROCESADO POR:	AQ / EV