



**Pruebas psicológicas desde la perspectiva de la
Ley 53 sobre la Carrera Judicial**

**Psychological tests from the perspectives of the
Law 53 on the Judicial Career**

Marisín Gisela Tuñón Escobar
Psicóloga Clínica, Departamento de Pruebas
Dirección de Selección de Recursos Humanos
Órgano Judicial de Panamá
marisin.tunon@organojudicial.gob.pa
<https://orcid.org/0009-0004-6741-6761>

Pruebas psicológicas desde la perspectiva de la Ley 53 sobre la Carrera Judicial

Psychological tests from the perspectives of the Law 53 on the Judicial Career

Recibido: enero 2023

Aprobado: diciembre 2023

Resumen

El presente trabajo tiene, por objetivo, mostrar la perspectiva psicológica sobre la evaluación psicotécnica y los test dentro del proceso de selección de personal en el Órgano Judicial de Panamá. Se desea esclarecer la importancia de los test psicométricos, responder a algunos mitos existentes en el proceso, reconocer la labor del psicólogo en esta fase de evaluación y aportar algunas herramientas que le permitan al candidato sentirse más preparado para afrontar esta etapa del proceso. En conclusión, la evaluación psicotécnica se deriva del análisis de las necesidades de la institución, el cumplimiento de la Ley 53 (2015) y, el perfil del cargo a ocupar; las mismas solo aportan información objetiva para la jefatura del departamento donde se encuentra la vacante con la intención de brindar una predicción del comportamiento futuro del candidato en el ejercicio de sus funciones. Las pruebas seleccionadas se escogen bajo criterios estadísticos y teóricos robustos como la confiabilidad, la validez, opiniones expertas y la pertinencia con el perfil del cargo a evaluar. Algunas herramientas para mejorar el rendimiento en esta fase tienen que ver con leer detenidamente las instrucciones, controlar la ansiedad, y ser lo más honesto posible.

Abstract

The objective of this work is to show the psychological perspective on the psychotechnical evaluation and the tests within the personnel selection process in the Judicial Branch of Panama. It is desired to clarify the importance of psychometric tests, respond to some existing myths in the process, recognize the work of the psychologist in this evaluation phase and provide some tools that allow the candidate to feel more prepared to face this stage of the process. In conclusion, the psychotechnical evaluation is derived from the analysis of the needs of the institution, compliance with Law 53 and the profile of the position to be held; They only provide objective information for the head of the department where the vacancy is located with the intention of providing a prediction of the future behavior of the candidate in the exercise of his duties. The selected tests are chosen under robust statistical and theoretical criteria such as reliability, validity, expert opinions and relevance to the profile of the position to be evaluated. Some tools to improve performance in this phase have to do with carefully reading instructions, managing anxiety, and being as honest as possible.

Plabras Claves

Selección, reclutamiento, test psicométricos, carrera judicial, perfil.

Key words

Selection, recruitment, psychometric test, judicial career, profile.

Introducción

La evaluación psicológica se ha normalizado dentro de las instituciones y empresas como parte fundamental de la selección de personal y la evaluación de desempeño para postular a cargos más altos dentro de la jerarquía y programas de ascenso. De igual forma, la evaluación y postulación de funcionarios para cargos públicos, exigen un alto nivel de cumplimiento técnico y estandarizado de los criterios necesarios para el logro de las tareas y funciones a cubrir; cumplimiento que se predice realizando una evaluación pertinente y certera de los indicadores que corresponden en términos de habilidades, competencias, destrezas, relaciones interpersonales, personalidad, inteligencia, entre otros.

En el caso del Órgano Judicial de Panamá, se exige de conformidad con lo desarrollado en la Ley 53 (2015), que la selección de personal para cargos públicos está especificada en un proceso que contempla 5 fases, de las cuales, una de ellas tiene que ver con el cumplimiento de criterios evaluados a través de pruebas y escalas psicológicas, así como de una entrevista psicotécnica pertinente al cargo al que se aspira. La estandarización, el diseño del proceso de evaluación, la selección de la batería de pruebas, la corrección y confección de la evaluación psicotécnica, es tarea del psicólogo a cargo de dicha actividad.

El presente ensayo tiene por objetivo principal, brindar un análisis crítico sobre la utilidad de las pruebas psicotécnicas en la fase dos del concurso público para cargos dentro del Órgano Judicial de Panamá y dentro de la carrera judicial en general; la importancia de su uso y aplicación en este proceso y; algunas herramientas de las cuales puede apoyarse el postulante para alcanzar un buen resultado en esta fase. Así mismo, se expondrá la perspectiva

del rol del psicólogo como creador de la batería, de su proceso de aplicación y estandarización y la comunicación de los resultados como elemento facilitador y experto.

Desarrollo

Tal como se mencionó, la evaluación psicológica no es solo considerada un aspecto de utilidad dentro del proceso de selección de personal, sino que también, es una forma de dar cumplimiento a la Ley 53 (2015) que regula la carrera judicial. En primera instancia, el artículo 6 numeral 2 de esta ley, propone que todos los cargos de concurso de la carrera judicial pasarán por un proceso de reclutamiento sistemático, es decir, “la evaluación de aspirantes para selección se basará en los estudios de recursos humanos y proyecciones efectuadas”.

Dentro de estos estudios y proyecciones, la Secretaría Técnica de Recursos Humanos da cumplimiento al artículo 7 de la mentada ley, considerando que el primer paso para elegir a un candidato, es haber definido y descrito de forma detallada el cargo a ocupar, en términos de perfil del funcionario y las tareas o funciones a desarrollar. Específicamente, el artículo 7 hace referencia a que estos estudios y proyecciones, derivan en una descripción detallada de “responsabilidades, condiciones ambientales, riesgos, criterios o estándares de desempeño y especificación con el propósito de orientar la gestión del recurso humano en las áreas de reclutamiento, selección, integración, formación, evaluación, clasificación, remuneración, ascensos, salud, seguridad y otras acciones” (Ley 53, 2015).

En este sentido, según López (2019), el rol del psicólogo no parte como mero aplicador de entrevistas y pruebas psicotécnicas; sino en el análisis organizacional y psicológico de un cargo que debe ser ocupado por un

individuo capaz y preparado para ejercerlo de forma óptima. Analizar puestos y después describirlos, comprende una serie de procedimientos para reunir y sintetizar la información sobre sus contenidos, las tareas a realizar, los requerimientos específicos, el contexto en el que se desarrollan los candidatos y el tipo de individuo a contratar.

De forma coherente, Zdunic (2013) afirma que “el psicólogo se convierte entonces en una bisagra, en un puente entre las necesidades de la institución y las competencias y capacidades demostradas por el candidato” (p. 1). Los psicólogos son, dentro de la institución, profesionales especializados en el análisis de las necesidades de la misma, su clima organizacional, sus requerimientos y funcionamiento diario, así como del conocimiento y predicción de la conducta de los funcionarios que allí se desempeñan. Para el autor antes citado, es el psicólogo quien realiza la evaluación psicotécnica basada en el cumplimiento de la ley, en las investigaciones y datos empíricos que le aportan su formación profesional, en su experticia técnica, en la información personal que aporta cada candidato y en el conocimiento previo del perfil del cargo y la necesidad institucional. Sin embargo, la decisión no es tomada por el psicólogo, este último solo aporta información en una de las fases del proceso para que, a quien le corresponda, pueda decidir con la mayor cantidad de datos y antecedentes a su disposición.

Partimos por la definición de las pruebas psicotécnicas dada por González (2019), entendidas como una medición objetiva y estandarizada del comportamiento de un determinado individuo, es decir, de las capacidades, aptitudes, intereses o características del comportamiento humano y; cuántas de cada una de dichas características

puede demostrar.

Las pruebas psicológicas en sí mismas, no miden las habilidades de jueces y magistrados, sino de individuos que comparten características en común con los demás, y que, en combinación y cantidades particulares de dichas habilidades, se considera idóneo o no para el cargo descrito por el Órgano Judicial de Panamá (2020). Las pruebas psicotécnicas dentro del proceso de selección de personal, tienen por objetivo “proporcionar las evidencias necesarias que permitan a las organizaciones o empresas tomar decisiones u orientar sus intervenciones en lo que respecta a la contratación de personal” (González, 2019, p. 77). Para el autor, se pretende, entonces, tener medidas objetivas sobre el comportamiento que se espera del candidato a futuro y si el mismo se ajusta al perfil, considerando entonces que, si medimos con un test la competencia de “liderazgo”, la prueba utilizada nos debería permitir predecir el nivel de liderazgo en términos de frecuencia de la conducta y la calidad de la misma (validez de criterio).

Largo camino se ha transitado, entonces, para que un psicólogo haga una selección experta de la batería de pruebas psicotécnicas que se aplicarán para la elección de un cargo específico. Una vez con el perfil de cargo analizado y descrito, la selección de la batería se hace partiendo de indicadores de confiabilidad y validez y, en términos de las competencias y habilidades que se desean evaluar. Sin embargo, la evaluación psicotécnica no es la única herramienta de la que se vale el psicólogo para dar una opinión basada en evidencias sobre el candidato en cuestión. Así mismo, se desarrolla la entrevista por competencias, eligiendo las preguntas a realizar que sean afines y pertinentes con la vacante a ocupar, las tareas y funciones y, las

aptitudes y habilidades que debe poseer el postulante.

De forma consistente, la entrevista por competencias pasa a formar pieza clave del proceso de evaluación psicológica. En esta entrevista, según López (2010), con la experticia del profesional de la psicología, se pueden identificar los comportamientos que se desprenden de la narración de hechos, conocer en profundidad a las personas y auscultar en su pasado para obtener una descripción de su comportamiento laboral. Si se puede saber cómo se comporta una persona ante una determinada situación laboral, es posible determinar cómo actuará si le ocurre algo similar en el futuro.

Es de vital importancia según González (2022), destacar que la evaluación psicotécnica en general dentro de la segunda fase del proceso de selección y concurso del Órgano Judicial de Panamá, se estableció tras una larga investigación de los psicólogos expertos pertenecientes al Departamento de Pruebas de la Dirección de Selección de Recursos Humanos de la institución, y tras una evaluación de una mesa técnica con catedráticos de la Universidad de Panamá, quienes avalaron el procedimiento de ponderación utilizado, las pruebas y test elegidos, y quienes bajo un comunicado, especificaron el procedimiento a seguir para una correcta aplicación y ejecución de esta fase del proceso.

Existe el mito dentro de los funcionarios que postulan a vacantes en su carrera judicial dentro del Órgano Judicial de Panamá, de que las pruebas psicotécnicas no están diseñadas para su cargo en específico, y que, por ende, no son válidas para dar cuenta de su ajuste al perfil propuesto. En este sentido, no existen tantas pruebas psicotécnicas como cargos en el mundo laboral se encuentran, es decir,

no existe de forma específica una batería diseñada para cada candidato o cada puesto a ocupar dentro de la psicología laboral. Esto último tiene un sentido de ser, por tres motivos fundamentales:

a. El proceso de reclutamiento y selección de personal, no es un proceso aislado y desconectado de las demás funciones y del rol del psicólogo dentro de la institución. Algunas de las funciones de un psicólogo en el departamento de recursos humano, parte con el análisis de cargos y descripción de puestos, la elaboración de manuales de procedimientos de selección y perfiles de los cargos dentro de la organización. En este sentido, el proceso no parte con la selección del candidato, sino con el conocimiento pleno de lo que la institución necesita para ocupar la vacante, lo que le da al psicólogo una pauta clara de lo que debe buscar en el mercado laboral.

b. Si bien el cargo a ocupar es de un funcionario con conocimientos concretos, solicitados y respaldados por su experiencia previa y estudios formales; también se describe en el perfil del cargo, a un individuo con capacidades, habilidades, competencias y destrezas que tengan un claro componente conductual demostrable y que predigan que el ocupante es en definitiva el mejor candidato para tal fin. En este sentido, las pruebas psicotécnicas no buscan a un juez o a un magistrado, sino que, como objeto de estudio de la psicología, buscan a un individuo que, en combinación de todas estas habilidades evaluadas, esté en la mejor aptitud de cumplir con las tareas y funciones para las cuales es contratado.

En concordancia con ello, haciendo referencia y pertinencia con el cumplimiento

de la Ley 53 (2015), que funciona como guía del proceso de selección de los funcionarios judiciales, se solicita que el modelo de selección de personal, según su artículo 2, inciso 7, sea el “modelo por competencias”, es decir, mediante la aplicación de:

“técnicas integrales utilizadas en la gestión de recursos humanos, mediante la determinación de objetivos comunes y un mecanismo estandarizado para lograrlos, de forma que los diferentes procesos productivos resulten coherentes entre sí, con el propósito de captar candidatos con características individuales para garantizar la ejecución tal como lo establece el cargo diseñado en una adecuada relación de correspondencia con el perfil previamente identificado”.

En este sentido, la mencionada ley en su artículo 2 define a las competencias como “el conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una labor o la capacidad efectiva para desarrollar con éxito una tarea plenamente identificada”. En pocas palabras, las pruebas psicotécnicas no miden el bagaje teórico y experiencial derivado de la educación formal propio de la carrera judicial, sino que, como individuos, procura evaluar la compatibilidad de cada uno de los candidatos con estas habilidades, disposiciones y conductas que son requeridas y pertinentes con el perfil al cual postula.

c. Finalmente, considerando que lo que se busca con las pruebas psicotécnicas es precisar que el individuo posee ciertas habilidades, competencias y aptitudes pertinentes al perfil; las mismas cumplen con un estricto análisis estadístico que confirmen que su diseño, normas de

corrección y resultados son realmente válidos y confiables; es decir, que dichas pruebas realmente miden lo que dicen medir (validez), y que a su vez, el resultado para cada candidato tras la aplicación repetida del mismo test, genere para el candidato el mismo resultado (confiabilidad) (Kerlinger & Lee, 2002, p. 604).

Específicamente, para las pruebas utilizadas dentro de la evaluación psicotécnica en el Órgano Judicial de Panamá, las mismas cuentan con puntajes de confiabilidad de: Inventario de Pensamiento Constructivo 0.89, Test de Personalidad: 0,80; Evaluación de Competencias: 0,84; y Test de Cociente Emocional: 0,97. Considerando que como regla general, se admite que índices entre 0,70 y 0,80 son aceptables, por encima de 0,80 es un nivel muy bueno de confiabilidad (Barraza, 2007).

En este punto, como herramientas y una preparación previa a la evaluación psicotécnica, se pueden sugerir las siguientes recomendaciones para un buen rendimiento:

- a. Demostrar interés en esta fase psicotécnica, resulta igual de importante que el resto de las etapas del proceso, siendo que aporta el mismo porcentaje equitativo que las demás evaluaciones.
- b. Dejar de lado los pensamientos negativos, pesimistas y suspicaces con respecto al resultado de los test, esto puede generar un auto-sabotaje y verse reflejado en el rendimiento y en la entrevista con el psicólogo.
- c. Controlar la ansiedad que genera el proceso de reclutamiento en general con alguna técnica de relajación y respiración previa.
- d. Ser lo más honesto posible ante

las respuestas que se emiten; muchos test psicométricos muestran factores de validez con respecto a patrones de respuesta, intento de mostrarse de una forma deseada o ante la mentira. No hay respuestas buenas o malas, ya que no es una prueba de conocimientos.

e. Aclarar las dudas e inquietudes es fundamental en esta fase del proceso. Si entiendes las indicaciones, es probable que obtengas un rendimiento adecuado en los test.

f. Leer las instrucciones de forma detenida y completa, no dar por hecha ninguna indicación, y de ser necesario, leer una segunda vez en caso de que no haya quedado claro.

g. Tomarse el tiempo necesario para responder o resolver el test; sin embargo, se sugiere no enfrascarse en una sola pregunta o apartado del mismo, se puede resolver o saltar y después volver en caso de dudas.

Conclusiones

En cuanto a la evaluación psicotécnica dentro del proceso de reclutamiento y selección de jueces y magistrados del Órgano Judicial, la misma se realiza en cumplimiento de la Ley 53 (2015), la cual expone que el proceso debe incluir una evaluación psicotécnica, que la misma debe estar sustentada bajo el modelo de competencias y, considerando los criterios de igualdad de oportunidades, reclutamiento sistemático derivado de las investigaciones y proyecciones del departamento de recursos humanos y, tras un análisis y descripción exhaustivos de los cargos a ocupar.

Así mismo, es importante destacar que tanto las pruebas seleccionadas como parte del proceso de selección, como los criterios de ponderación, son el resultado de un amplio estudio teórico y estadístico de la confiabilidad y validez de los test, de su aporte en información del candidato al proceso, del perfil del cargo y de la opinión experta de los psicólogos de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos y catedráticos de la Universidad de Panamá. Además, el rol del psicólogo parte desde el análisis de las necesidades de la institución, el clima y cultura de la misma, el análisis y la

descripción de cargos, el diseño del proceso de reclutamiento y selección, la aplicación de las pruebas psicométricas, la interpretación de los resultados obtenidos y la elaboración de informes derivados de toda la información recabada de cada uno de los candidatos. Siendo que la evaluación psicotécnica es solo una parte del proceso total, no es decisión del psicólogo la elección del candidato más adecuado, sino de la jefatura del departamento por la cual el candidato fue convocado para ocupar una vacante.

Finalmente, es importante destacar que los test psicométricos dentro del proceso de selección en la carrera judicial, no mide en general a un juez o magistrado, sino que, como individuos como primera condición, mide sus capacidades, habilidades, intereses, conductas y aptitudes que, en combinación, se ajustan en menor o mayor medida al perfil solicitado. Así mismo, se debe recordar que el perfil ideal es una guía que permite al profesional de la psicología ajustarse a lo que la institución necesita; sin embargo, el candidato elegido no es una copia fiel y exacta de dicho perfil, sino el que se ajuste en mayor medida: de todos los candidatos, el mejor.

Referencias bibliográficas

- Barraza, A. (2007). Apuntes sobre metodología de la investigación. Confiabilidad. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2292993>
- González, H. (2022). Informe: aspectos presentados y desarrollados en la mesa técnica de trabajo realizada con equipo de psicólogas del Órgano Judicial y la Universidad de Panamá. Órgano Judicial de Panamá.
- Kerlinger, F., y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento (4a ed.). McGrawHill.
- Ley 53, 2015. Que regula carrera judicial. Gaceta N° No 27856-A (Panamá).
- López, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. Revista Perspectivas, 26(2), 129-152. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Órgano Judicial de Panamá (2020). Manual de Puestos Institucional. <https://www.organojudicial.gob.pa/uploads/blogs.dir/1/2020/11/457/manual-de-puesto-que-se-utiliza-para-subir-a-la-pagina-web-5.pdf>
- González, A. (2019). Las pruebas psicométricas en la contratación de personal. TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río, 12(19), 77-82. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/4419/6440>
- Zdunic, A. (2013). El rol del psicólogo en la selección de personal. Columnas de Opinión. Universidad del Desarrollo. <https://psicologia.udd.cl/noticias/2013/05/el-rol-del-psicologo-en-la-seleccion-de-personal/>

Marisín Gisela Tuñón Escobar

Licenciatura en Psicología (1991), Diplomado en Hipnosis (2006), Diplomado en Dirección de Facilitadores Judiciales (2016), Diplomado en Gestión de Recursos Humanos por Competencia (2017), Universidad de Panamá. Maestría en Psicología Clínica con Especialización en Psicoterapia Integrativa, UDELAS (2019). Training Research Facilitadora de “Aprendizaje Experiencial – Taller de Cuerdas (2019) Psicóloga en Instituciones Académicas privadas (6 años). Psicóloga en Instituciones de Salud Privada (2 años). Psicóloga en Órgano Judicial

(27 años) – Dirección de Recursos Humanos - Tribunal Superior de Familia: Programa de Asesoramiento Para Padres Separados. Dirección de Selección de Recursos Humanos - Coordinadora del Departamento de Pruebas - en la actualidad.

El Psiquismo Humano - Revista Sapientia ISSN2070 / Año 9 No.3 septiembre 2018.

Salud mental y porte de armas en personas que laboran para el Estado como agentes de seguridad - Revista Sapientia ISSN2070-3651 / Año 11 N°4 abril 2020.