



METODOLOGÍA DE EXÁMEN DE CONFIANZA

“CONCURSO PÚBLICO DE OPOSICIÓN Y
MÉRITOS COMO IMPUGNACIÓN
CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL, PARA
CONFORMAR LOS BANCO DE ELEGIBLES DE
LA CARRERA JUDICIAL JURISDICCIONAL A
NIVEL NACIONAL”

DIRECCIÓN NACIONAL DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: CJ-DNTH-SA-MT-005
Versión 01
Mayo, 2024



@CJudicaturaEc

A. REGISTRO DEL CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	CAMBIO	APROBADO	FECHA
1.0	Creación: Metodología para el examen de confianza para el concurso público de oposición y méritos, impugnación ciudadana y control social, para conformar los banco de elegibles de la carrera judicial jurisdiccional a nivel nacional	Dra. Gloria Susana Salazar Espinoza Directora Nacional de Talento Humano (E)	Mayo, 2024

B. REGISTRO DE APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

A la fecha de firma del presente documento las personas que suscriben cuentan con el rol indicado y la competencia para la aprobación del mismo.

RESPONSABILIDADES	CARGO	FIRMA
APROBADO POR:	Dr. Hernán Calisto Director General (E)	
VALIDADO POR:	Dra. Gloria Susana Salazar Espinoza Directora Nacional de Talento Humano, (E)	
VALIDADO POR:	Mgs. Evelyn Merizalde Subdirectora Nacional de Administración de Talento Humano (E)	
REVISADO POR:	Ing. José Orellana Jefe Departamental Nacional de Innovación y Desarrollo Equipo de apoyo del Concurso	
ELABORADO POR:	Mgs. Katty Mireya Abril Castelo Jefe Departamental Nacional de Desarrollo y Seguimiento de Sistemas Técnicos de Talento Humano Equipo de apoyo del Concurso	
ELABORADO POR:	Psc. Alejandro Alomoto Analista De Implementación De Sistemas Técnicos de Talento Humano 2 Equipo de apoyo del Concurso	
ELABORADO POR:	Mgs. Ricardo Puga Analista de la Escuela de la Función Judicial 1 Equipo de apoyo del Concurso	

C. ÍNDICE Y CONTENIDO

1	IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO	4
2	INFORMACIÓN GENERAL.....	4
3	INTRODUCCIÓN	4
4	ANTECEDENTE	5
5	OBJETIVO	5
6	ALCANCE	5
7	DESARROLLO CONCEPTUAL.....	5
8	SIGLAS Y ABREVIATURAS	6
9	BASE NORMATIVA APLICABLE	6
10	CONSIDERACIONES GENERALES	8
	CONSIDERACIONES GENERALES.....	8
11	CONSIDERACIONES ESPECIFICAS.....	9
12	COMPONENTES DEL EXAMEN DE CONFIANZA.....	9
13	EXÁMENES DE CONFIANZA.....	10
13.1	Prueba Psicométrica de competencias	11
13.2	Prueba de honestidad	12
13.3	Aplicación de entrevista	12
14	EJECUCIÓN DEL EXAMEN DE CONFIANZA	12
14.1	Etapa previa al desarrollo del examen de confianza.....	12
14.2	Etapa del desarrollo del examen de confianza	14
14.3	Prueba psicométrica de competencias	14
14.4	Prueba de honestidad	17
14.5	Entrevista	18
14.6	Suscripción del consentimiento informado	18
15	Entrega del informe de resultados de los exámenes de confianza.....	18

1 IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO

MACROPROCESO: (NIVEL 0)	Administración y gestión de desarrollo, estabilidad y permanencia del talento humano.
PROCESO: (NIVEL 1)	Gestión y administración de subsistemas de talento humano y los procesos de concursos públicos.
SUBPROCESO: (NIVEL 2)	Gestión de concursos públicos de méritos, oposición, impugnación ciudadana y control social de la Función Judicial.
METODOLOGÍA:	Desarrollo de la actividad examen de confianza.

2 INFORMACIÓN GENERAL

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

3 INTRODUCCIÓN

La aplicación de los exámenes de confianza para las y los postulantes al concurso público de impugnación ciudadana y control social para conformar los bancos de elegibles de la carrera judicial jurisdiccional a nivel nacional, tiene la finalidad de seleccionar profesionales con valores y principios morales éticos, probos; para ejercer la complejidad de la Función Judicial.

A través de memorando CJ-DG-2022-4390-M con trámite CJ-INT-2022-14048, la Dirección General del Consejo de la Judicatura dispuso a la Dirección Nacional de Talento Humano analizar la propuesta entregada por el Programa de Asistencia contra el Crimen Transnacional Organizado, documento mediante el cual, el experto Dr. Rafael Fernández, se enfocó en una evaluación que rompe con el esquema clásico de los exámenes de confianza y propone una alternativa, con la cual se evalúa un conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y valores combinados, enfocados a determinar si la o el postulante mantiene un nivel óptimo en las facultades necesarias para ejecutar con éxito las funciones inherentes al cargo de Juez.

Las competencias laborales se describen como un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes aplicados al desempeño exitoso de una ocupación o cargo, combinando en un sistema integrado a las experiencias, habilidades mentales, valores, motivos, aptitudes y capacidades que permiten desempeñar tareas y actividades laborales con éxito (Mertens L, 2000).

4 ANTECEDENTE

Mediante resolución Nro. 081-2024, de 19 de abril de 2024, el Pleno del Consejo de la Judicatura resolvió: *“EXPEDIR EL REGLAMENTO ESPECÍFICO DEL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS, OPOSICIÓN, IMPUGNACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL, PARA CONFORMAR LOS BANCOS DE ELEGIBLES DE LA CARRERA JUDICIAL JURISDICCIONAL A NIVEL NACIONAL”*.

Con resolución Nro. 091-2024, de 02 de mayo de 2024, el Pleno del Consejo de la Judicatura resolvió: APROBAR LOS DESCRIPTIVOS Y PERFILES POR COMPETENCIAS Y HABILIDADES CORRESPONDIENTES DE LA CARRERA JUDICIAL JURISDICCIONAL.

A través de resolución Nro. 095-2024, de 09 de mayo de 2024, el Pleno del Consejo de la Judicatura, resolvió: *“DECLARAR EL INICIO DEL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS, OPOSICIÓN, IMPUGNACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL, PARA CONFORMAR LOS BANCOS DE ELEGIBLES DE LA CARRERA JUDICIAL JURISDICCIONAL A NIVEL NACIONAL”*.

Mediante Resolución 112-2024 de 30 de mayo de 2024, el Pleno del Consejo de la Judicatura resolvió: *“REFORMAR LA RESOLUCIÓN 095-2024 DE 09 DE MAYO DE 2024, RESPECTO DE LA ESTRUCTURA DEL CRONOGRAMA GENERAL Y PRECISIÓN A LA CONVOCATORIA DEL INICIO DEL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS, OPOSICIÓN, IMPUGNACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL, PARA CONFORMAR LOS BANCOS DE ELEGIBLES DE LA CARRERA JUDICIAL JURISDICCIONAL A NIVEL NACIONAL”*

5 OBJETIVO

Establecer una metodología para aplicación de los exámenes de confianza a los postulantes en el concurso público de oposición y méritos, impugnación ciudadana y control social, para conformar los bancos de elegibles de la carrera judicial jurisdiccional a nivel nacional, el cual consistirá en una prueba psicométrica que medirá competencias laborales conforme el perfil de cargo aprobado, una prueba de honestidad y la aplicación de una entrevista que complemente el análisis de la prueba de honestidad, con la finalidad de transparentar la información integral del postulante.

6 ALCANCE

El presente documento abarca la metodología para el proceso de exámenes de confianza, que va desde pruebas psicométricas de competencias y de honestidad, pasando por una entrevista y finalmente por la obtención de un informe de idoneidad; correspondiente al concurso público de impugnación ciudadana y control social, para conformar los bancos de elegibles de la carrera judicial jurisdiccional a nivel nacional.



7 DESARROLLO CONCEPTUAL

En el marco y alcance de aplicación del presente instrumento, se establecen las siguientes definiciones:

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Pruebas Psicométricas	Es una herramienta que permite medir a los postulantes para el concurso público de oposición, méritos, impugnación ciudadana y control social, para conformar el banco de elegibles de la carrera judicial jurisdiccional a nivel nacional, los niveles de confiabilidad, honestidad e integridad, valores éticamente considerables e indispensables para ocupar el cargo de Jueza o Juez del Consejo de la judicatura, así como las competencias y habilidades de cada postulante y los niveles de desarrollo previstos en los referidos descriptivos de los puestos a los que postulan.
Entrevista	Será llevada a cabo con el propósito de indagar sobre los resultados de los principios y valores evaluados con la prueba de confianza.

8 SIGLAS Y ABREVIATURAS

SIGLA / ABREVIATURA	DEFINICIÓN
CJ	Consejo de la Judicatura
DNTH	Dirección/Director(a) Nacional de Talento Humano
MT	Metodología
Art	Artículo
SITHFUJ	Sistema Integral de Talento Humano de la Función Judicial
DG	Dirección General
COFJ	Código Orgánico de la Función Judicial

9 BASE NORMATIVA APLICABLE

LEY / NORMA / RESOLUCIÓN	ARTICULADO PRINCIPAL
Constitución de la República del Ecuador	“Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”.
	“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. 176.- “Los requisitos y procedimientos para designar servidoras y servidores judiciales deberán contemplar un concurso de oposición y méritos, impugnación y control social; se propenderá a la paridad entre mujeres y hombres. (...)”
	“Art. 178.- “El Consejo de la Judicatura es el órgano de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial”.
	“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". (...) 5. Velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial".
Código Orgánico de la Función Judicial	"Art. 36.- PRINCIPIOS RECTORES. - En los concursos para el ingreso a la Función Judicial y en la promoción, se observarán los principios de igualdad, probidad, no discriminación, publicidad, oposición y méritos. La fase de oposición comprende la rendición de pruebas teóricas, prácticas y psicológicas".
	"Art. 37.- PERFIL DE LA SERVIDORA O SERVIDOR DE LA FUNCION 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 FUNCION 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. El ingreso a las carreras de la Función Judicial se hará a la categoría uno, salvo los casos en que la Constitución y la ley permiten el ingreso a distinta categoría."
Resolución 081-2024 (REGLAMENTO ESPECÍFICO DEL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS, OPOSICIÓN, IMPUGNACIÓN CIUDADANA Y	"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. (...)".
	"Art. 14.- Deberes y competencias de la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura: Son las siguientes: (...)6. Proponer las metodologías y procedimientos técnicos para la calificación de las fases, etapas y actividades para el concurso público, para aprobación de la Dirección General del Consejo de la Judicatura."

CONTROL SOCIAL, PARA CONFORMAR LOS BANCOS DE ELEGIBLES DE LA CARRERA JUDICIAL JURISDICCIONAL A NIVEL NACIONAL)	“Artículo 91.- Exámenes de confianza: Posterior a la etapa de impugnación las y los postulantes, se someterán a los exámenes de confianza de conformidad con la metodología aprobada por la Dirección General del Consejo de la Judicatura. Los exámenes de confianza serán ejecutados por medio de un aplicativo especializado, el cual arrojará la conclusión de quienes aprueben o no aprueben. La resolución adoptada no será susceptible de recurso alguno.”
Resolución 091-2024 (APROBAR LOS DESCRIPTIVOS Y PERFILES POR COMPETENCIAS Y HABILIDADES CORRESPONDIENTES DE LA CARRERA JUDICIAL JURISDICCIONAL)	“Art. 2 Aprobar los descriptivos y perfiles por competencias y habilidades, que se encuentran como anexos a la presente Resolución, los cuales corresponden a los puestos de: a. Jueza o Juez de Corte Provincial; b. Jueza o Juez de Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo; c. Jueza o Juez de Tribunal Distrital de lo Contencioso Tributario; y, d. Jueza o Juez de Tribunal de Garantías Penales.”
Resolución 095-2024 (DECLARAR EL INICIO DEL CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS, OPOSICIÓN, IMPUGNACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL, PARA CONFORMAR LOS BANCOS DE ELEGIBLES DE LA CARRERA JUDICIAL JURISDICCIONAL A NIVEL NACIONAL)	“Artículo 1. Declarar el inicio del “CONCURSO PÚBLICO DE MÉRITOS, OPOSICIÓN, IMPUGNACIÓN CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL, PARA CONFORMAR LOS BANCOS DE ELEGIBLES DE LA CARRERA JUDICIAL JURISDICCIONAL A NIVEL NACIONAL”, conforme lo determinado en el Informe Técnico No. CJ-DNTH-SA-2024-527, remitido a través del Memorando circular No. CJ-DNTH-2024-0603-MC, ambos de 08 de mayo de 2024, por la Dirección Nacional de Talento Humano”.

10 CONSIDERACIONES GENERALES

CONSIDERACIONES GENERALES
a) La metodología estipulada en el presente documento es de ejecución obligatoria y considera los lineamientos para los exámenes de confianza correspondiente al concurso público de impugnación ciudadana y control social para conformar los bancos de elegibles de la carrera judicial jurisdiccional a nivel nacional.

- b) Los lineamientos, así como su documentación es responsabilidad de cada área interviniente en el proceso.
- c) La presente metodología es un proceso holístico que identificará confiabilidad, honestidad e integridad, así como las competencias y habilidades principales de los postulantes.

11 CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS	
a)	Los exámenes de confianza se realizarán en un ambiente controlado y previamente coordinado con cada uno de los postulantes y la Dirección Nacional de Talento Humano.
b)	No presentarse a la rendición de estos exámenes se considerará como exclusión de la participación del postulante en esta actividad del concurso y por ende su descalificación de todo el proceso.
c)	Cada una de las pruebas psicométricas se realizarán en la plataforma establecida para el efecto por la Dirección Nacional de Talento Humano.

12 COMPONENTES DEL EXAMEN DE CONFIANZA

El examen de confianza es una herramienta que permite verificar la honestidad y las competencias de las y los postulantes para los puestos de servidores jurisdiccionales en el sistema judicial, el cual se compone de las siguientes actividades:

Actividades a ejecutarse	
	Prueba Psicométrica, medirán las competencias conforme el perfil de cargo aprobado en la Resolución 091-2024.
	Prueba de honestidad, permitirá evidenciar principios y valores de los postulantes.
	Entrevista, complementará e indagará sobre los aspectos evaluados en la prueba de honestidad.

13 EXÁMENES DE CONFIANZA

La aplicación de los exámenes de confianza para las y los postulantes al concurso público de oposición, méritos, impugnación ciudadana y control social para conformar los bancos de elegibles de la carrera judicial jurisdiccional a nivel nacional, tiene la finalidad de medir el nivel de desarrollo de competencias generales y específicas frente a las competencias requeridas en el perfil de puesto aprobado mediante Resolución 091-2024, la prueba de honestidad, que permitirá identificar los riesgos potenciales de los futuros servidores a cometer delitos laborales dentro de la institución y la entrevista, que complementará e indagará sobre los aspectos y resultados evaluados en la prueba de honestidad.



En este sentido se podrán aplicar pruebas psicométricas, de competencias y de honestidad, que cuenten con certificación nacional y/o internacional, así como un aporte científico y metodológico, y además cumplan criterios estándares estructurados que garanticen resultados medibles y cuantificables, para lo cual, deberán considerarse los siguientes requisitos:

- **Validez:** Se entiende por validez u objetividad de un test el grado o medida en que la prueba se ajusta a la variable que queremos medir. La constatación de la validez se lleva a cabo por medio de un criterio externo, mediante la comparación entre grupos contrapuestos, o bien por medio de la correlación con otros test validados.
- **Fiabilidad:** Entendida como la confianza que puede depositarse en la constancia de los resultados obtenidos en sucesivas aplicaciones de la prueba.
- **Valoración:** Nos referimos en este punto al grado de sensibilidad de la prueba; es decir, la fijación de grados en los resultados a fin de que sus unidades de medida permitan comparar objetivamente los datos obtenidos.
- **Estandarización:** La eficacia de la medición psicométrica de un test se encuentra íntimamente ligada a la uniformidad en las condiciones de aplicación. Todas las pruebas psicométricas deben administrarse en condiciones homologadas y tipificadas, y deben aparecer en el manual de dicho test.

La prueba psicométrica de competencias y la prueba de honestidad, deben contar con un proceso de estandarización que permita una objetiva calificación e interpretación del instrumento, así como las cualidades de confiabilidad y validez exigidas para el uso masivo de las herramientas.

Para el presente proceso, se deberá identificar las herramientas psicométricas más adaptables conforme los siguientes criterios de factibilidad:

- **Factibilidad Operativa:** Deberán contener instrucciones escritas previamente establecidas, para evitar confusión en la aplicación del test, así mismo, que su modo de aplicación sea colectiva con el afán de recolectar rápidamente datos de los postulantes sometidos a valoración, y finalmente la forma de calificación del examen debe permitir agilidad en el

procesamiento de datos y obtener resultados precisos que eviten la manipulación de los mismos, de tal forma que se garantice el principio de transparencia en el proceso.

- **Factibilidad técnica:** Contendrá con la infraestructura técnica, y la tecnología necesaria para la aplicación de los instrumentos técnicos, resultando que, en la misma línea del uso del test se contemple en lo posible una calificación electrónica, entendiéndose que su forma de aplicación podrá requerir el uso de equipos tecnológicos de computación y un servicio virtual que cuente con todas las indicaciones necesarias para garantizar la aplicación exitosa del test.
- **Factibilidad económica:** Se procede a analizar la relación del costo beneficio del tipo de instrumento técnico seleccionado, teniendo que, de acuerdo con los tipos de pruebas psicométricas específicas para el ámbito laboral deberá realizarse a través de una compilación sistematizada de test psicométricos, tomando en cuenta el uso de plataformas especializadas para la evaluación de competencias y análisis de principios y valores que cuenten con las validaciones y certificaciones que cumplan los requerimientos establecidos por el Consejo de la Judicatura.
- **Factibilidad Legal:** Se analiza que los instrumentos psicométricos estén amparados por la legalidad, en el sentido de que pueden ser valoradas mediante instrumentos psicométricos, es decir el procedimiento cuenta con la factibilidad legal necesaria.
- **Factibilidad de tiempo:** Se verifica si el tiempo que conlleva la aplicación de los instrumentos técnicos es conveniente y no afecta a los demás componentes del proceso.

13.1 Prueba Psicométrica de competencias



Las pruebas psicométricas poseen resultados estandarizados por escalas y que se comparan con parámetros promedio establecidos para ser interpretados, por lo que son sencillas de administrar a diferencia de otras técnicas de evaluación. Esta característica debe ser tomada en consideración si en el ámbito laboral se espera reportes confiables objetivos y rápidos para la selección de aspirantes a un determinado puesto en la organización. (Aliaga J. 2006).

Los instrumentos psicométricos para la medición de competencias laborales son evaluaciones o pruebas diseñadas para medir las habilidades, conocimientos y capacidades para detectar quiénes poseen las competencias laborales claves frente al perfil requerido para el puesto, exponiendo las brechas de perfil entre los requerimientos de un puesto y las competencias reales del postulante.

Al evaluar las competencias laborales previstas en los descriptivos y perfiles por competencias y habilidades correspondientes de la carrera judicial jurisdiccional, se podrá conseguir un reporte con el detalle del nivel de desarrollo de cada aspecto sometido a valoración, obteniendo un insumo que

proporcionará datos objetivos acerca de las competencias laborales que mantienen los postulantes a jueces.

13.2 Prueba de honestidad

En lo que refiere a las pruebas de confianza, esta herramienta permite evaluar las tendencias del comportamiento laboral de la persona. Es diseñada para medir las posibles acciones que puede llegar a realizar el candidato dentro de su trabajo. Se ha considerado que el referido test tenga aproximadamente un tiempo considerable de respuesta.



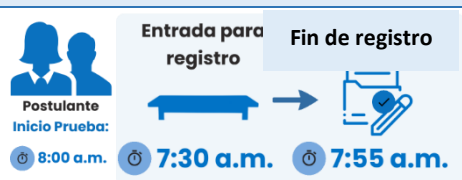
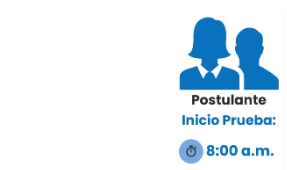
13.3 Aplicación de entrevista

La entrevista está orientada a complementar la evaluación sobre las dimensiones sometidas a evaluación mediante la prueba de honestidad, este tercer componente de valoración proporcionará una evaluación holística de los candidatos al cargo de juezas y jueces, asegurando la selección de postulantes que no cuenten con predisposición ni tendencias a realizar actos deshonestos en el ejercicio de sus funciones.

14 EJECUCIÓN DEL EXAMEN DE CONFIANZA

La aplicación del examen de confianza integra: *i)* prueba psicométrica de competencias; *ii)* prueba de honestidad; y, *iii)* entrevista, actividades que se desarrollará en un ambiente controlado, de acuerdo a las siguientes etapas:

14.1 Etapa previa al desarrollo del examen de confianza

Consideraciones generales previas al examen de confianza	
Previo al desarrollo de los exámenes de confianza, las y los postulantes deberán:	
	a. Registrarse en la mesa de control para lo cual deberán acudir con treinta (30) minutos de anticipación a la hora establecida para su prueba.
	b. Las y los postulantes verificarán previamente el funcionamiento de su usuario y contraseña en la plataforma para el desarrollo de los reactivos.

Nota:

- El momento del registro de asistencia, se entregará el usuario y contraseña a cada postulante.
- Previo al desarrollo de los exámenes de confianza, los postulantes deberán conocer y aceptar el consentimiento informado.

Ejemplo:

**Horario
prueba
8:00 a.m.**



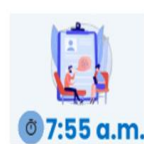
**1. Entrada para
registro**



**Fin de
registro**



**3. Ingreso a examen
de confianza**



**4. Inicio a examen
de confianza**



Consideraciones generales



La Dirección Nacional de Talento Humano, en conjunto con las empresas proveedoras de los servicios ejecutarán las pruebas psicométricas de competencias y honestidad, así como la entrevista, 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 las pruebas y la entrevista.

La Dirección Nacional de Talento Humano entregará a la empresa encargada de la aplicación y análisis de los resultados de las pruebas psicométricas de competencias y honestidad y la entrevista, el acuerdo de confidencialidad, cronograma de trabajo, metodología del Examen de confianza y **acta de consentimiento informado**, insumos necesarios para la ejecución de la prueba psicológica.



Las pruebas psicométricas se tomarán en un ambiente controlado.

Desde el momento en que inicie la respectiva aplicación de las pruebas psicométricas de competencias y honestidad, **ningún postulante podrá entrar ni salir de la sala hasta** que se cumplan el tiempo destinado para dichas pruebas, salvo que hayan concluido antes del tiempo previsto.



La aplicación de la entrevista lo realizará un especialista y se desarrollará de conformidad al cronograma de trabajo, **la cual se ejecutará un día posterior a la aplicación de las pruebas psicométricas** en un ambiente controlado.

14.2 Etapa del desarrollo del examen de confianza

Directrices generales del examen de confianza	
Durante los exámenes de confianza las y los postulantes deberán:	
	a. Guardar absoluto silencio.
	b. Deberán ingresar y mantenerse sentado.
	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 los exámenes se realizará en un ambiente controlado, en espacios individuales. - Conforme las y los postulantes concluyan la prueba deberán alzar la mano para comunicar, la plataforma notificará al postulante su finalización. - De no cumplir con las disposiciones expuestas, los delegados de la Dirección Nacional de Talento Humano informarán de manera inmediata a la o el Director Nacional o su delegado, quién dispondrá a la o el postulante el abandono de la sala, concluyendo su participación en la prueba. - En caso de presentarse cualquier incidente, la Dirección Nacional de Talento Humano levantará un acta, y se informará de manera inmediata a la Dirección General del Consejo de la Judicatura.	

14.3 Prueba psicométrica de competencias

Mediante resolución Nro. 091-2024, de 02 de mayo de 2024, el Pleno del Consejo de la Judicatura resolvió *“APROBAR LOS DESCRIPTIVOS Y PERFILES POR COMPETENCIAS Y HABILIDADES CORRESPONDIENTES DE LA CARRERA JUDICIAL JURISDICCIONAL”*.

Conforme la Resolución 091-2024, en su artículo 2 especifica los descriptivos y perfiles por competencias y habilidades, corresponden a los puestos de:

- Jueza o Juez de Corte Provincial;
- Jueza o Juez de Tribunal Distrital de lo Contencioso Administrativo;
- Jueza o Juez de Tribunal Distrital de lo Contencioso Tributario; y,
- Jueza o Juez de Tribunal de Garantías Penales;

Los anexos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 de la Resolución 091-2024 que contienen los descriptivos de los puestos de jueces mantienen las mismas competencias generales y específicas conforme el siguiente detalle:

COMPETENCIAS ESPECIFICAS		
COMPETENCIAS	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
Transparencia	ALTO	Desempeñan las funciones de manera transparente, con probidad notoria e integridad judicial, precautelando en todo momento el derecho al acceso a la información pública con las limitaciones establecidas en la normativa jurídica vigente; garantizando así la ejecución clara y diáfana del servicio de justicia.
Independencia	ALTO	Capacidad de ejercer sus funciones, facultades y responsabilidades con base en la potestad jurisdiccional de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos y la ley. Demuestra independencia frente a instancias, entidades, órganos y personas naturales y jurídicas nacionales y extranjeras
Objetividad	ALTO	Capacidad de manejar enfoques y juicios de una manera equilibrada y ajustados al contexto donde se dan los acontecimientos. Implica el análisis de información con el mayor apego a la realidad, minimizando los sesgos personalistas que pueden ser influidos por fenómenos perceptivos, emotivos o coyunturales.
Razonamiento abstracto y verbal	ALTO	Conocimiento amplio que genera confianza en las partes que intervienen en un proceso judicial, en base al adecuado manejo normativo, razonamiento e interpretación jurídica por parte del operador de justicia.
Debida diligencia	ALTO	Emplea del máximo esfuerzo para encontrar los mejores medios jurídicos para el cumplimiento de sus funciones. Es una línea directriz dirigida a orientar el pensamiento y las acciones que implica la planificación de alternativas posibles y toma de decisiones adecuadas al servicio judicial, con respeto de los principios constitucionales, lo que se irradia a todas las actividades que se deban realizar para ello
Negociación y conciliación	ALTO	Habilidad para dirigir y controlar una discusión, propiciar acuerdos viables y satisfactorios para las partes.

COMPETENCIAS GENERALES		
COMPETENCIAS	NIVEL	COMPORTAMIENTO OBSERVABLE
Escucha Activa	ALTO	Capacidad para escuchar a los demás con atención y respecto, aportando el tiempo para hacerlo y mediante una actitud de total apertura.
Destreza Comunicativa	ALTO	Capacidad de expresar las propias ideas y entender las de los demás de manera clara y efectiva. Implica el manejo de contenidos emocionales y racionales, tanto en la comunicación verbal como no verbal.
Toma de Decisiones	ALTO	Capacidad para tomar decisiones lógicas y documentadas en el momento oportuno, basándose en análisis y observaciones previas.
Orientación al servicio	ALTO	Habilidad para trabajar adecuadamente, aplicando las normas vigentes a fin de reconocer los derechos de las personas de manera oportuna.
Integridad	ALTO	Capacidad y actitud para reconocer delante de otros errores u omisiones y para aprovechar experiencias negativas como fuente de mejoramiento intrapersonal.
Capacidad de Análisis	ALTO	Capacidad para establecer inferencias a partir de hipótesis y hechos. Habilidad para analizar variables, indicadores y datos.

A partir de esta premisa, es posible considerar las competencias laborales generales y específicas que deberán ser evaluadas, con la finalidad de determinar si los postulantes cuentan con las capacidades y habilidades necesarias y los niveles de desarrollo previstos en los referidos descriptivos de los puestos a los que postulan.



La Organización Internacional del Trabajo define la competencia profesional como la capacidad que tiene la persona para llevar a cabo una tarea de manera eficaz debido a que posee calificaciones que, a su vez, son la capacidad adquirida para hacer un trabajo determinado o desempeñarse en un cargo. (OIT, 1993)

Las competencias técnicas y las conductuales son las que en este estudio merecen un mayor énfasis e impactan en las prácticas laborales; por ello, en adelante se hace alusión a estos dos conjuntos de competencias.

Las competencias técnicas son reconocidas como conocimientos útiles para el ejercicio de actividades laborales como las leyes, conocimientos informáticos, conocimiento de administración en general, habilidades técnicas y estratégicas de su área, habilidades para reaccionar y adaptarse al entorno.

En el caso de las competencias generales o conductuales, son las que intervienen con mayor frecuencia ya que se practican en todas las actividades y están encaminadas a propiciar una buena comunicación y trabajo en equipo, así como deben favorecer a generar un ambiente de entusiasmo y compromiso de los trabajadores a través de la motivación.

14.4 Prueba de honestidad

En la Resolución 081-2024 en su artículo 91 expresa lo siguiente:

(...) Artículo 91.- Exámenes de confianza: “Posterior a la etapa de impugnación las y los postulantes, se someterán a los exámenes de confianza de conformidad con la metodología aprobada por la Dirección General del Consejo de la Judicatura.

Los exámenes de confianza serán ejecutados por medio de un aplicativo especializado, el cual arrojará la conclusión de quienes aprueben o no aprueben. La resolución adoptada no será susceptible de recurso alguno (...).”

El Consejo de la Judicatura requiere contar con servidores judiciales confiables, honestos, íntegros, probos, que con acciones promuevan la eficiencia y eficacia laboral, así como la confianza del usuario externo, siendo un referente nacional e internacional en la administración de justicia que garantice la protección de derechos de manera eficiente, independiente y transparente de conformidad a lo que detalla Código Orgánico de la Función Judicial en sus artículos 36 y 37.



La Dirección Nacional de Talento Humano, a través de una empresa proveedora, aplicará a los postulantes la prueba de confianza, la cual permite identificar los riesgos potenciales de los futuros servidores a cometer delitos laborales dentro de la institución.

Con la finalidad de que se determine si es una persona apta para el desarrollo y desempeño de sus funciones, esta herramienta evalúa dimensiones de honestidad como, por ejemplo:

Robo	Discriminación en el trabajo
Credibilidad	Fraude
Soborno	Asociación criminal
Lealtad	Uso de sustancias
Acoso Sexual	Egoísmo
Acoso Psicológico laboral	Impulsividad
Juegos de azar	Agresividad
Rendición de cuentas	Respeto al orden social

Los diferentes tipos de evaluación psicométrica, de competencias y de honestidad, permiten evidenciar los principios y valores aplicados al ambiente laboral, responsabilidad, estabilidad laboral, coeficiente Intelectual y organicidad.

La aplicación puede ser colectiva y rápida obteniendo resultados inmediatos debido a que son herramientas sistematizadas lo cual asegura la efectividad de la evaluación y evita la manipulación de los resultados obtenidos.

Los resultados definirán la idoneidad del postulante para continuar en el proceso. Es importante indicar que los resultados serán entregados por parte de la empresa, salvaguardando la información y calidad técnica de la prueba, el cual será informado a cada uno de los postulantes de manera individual.

Cabe indicar que la falta o el no cumplimiento de uno de ellos, se considerará como exclusión del proceso.

14.5 Entrevista



La entrevista se llevará a cabo con el propósito de evaluar principios y valores, análisis sobre el cual, complementará e indagará a los resultados obtenidos en la aplicación de las pruebas de honestidad, que finalmente permitirá emitir un informe individual con análisis cualitativo y conclusiones precisas que determinará la idoneidad y probidad del postulante.

14.6 Suscripción del consentimiento informado

En vista de que la información obtenida de la aplicación de los exámenes de confianza, es de interés único del postulante respecto de sus propios resultados, las y los postulantes al concurso público de oposición, méritos, impugnación ciudadana y control social para conformar los bancos de elegibles de la carrera judicial jurisdiccional a nivel nacional, previo a la aplicación de los exámenes de confianza, cada postulante suscribirá el consentimiento informado.



Para el efecto, la Dirección Nacional de Talento Humano elaborará dicho instrumento y remitirá para aprobación a la Dirección General.

15 Entrega del informe de resultados de los exámenes de confianza



Los informes serán individuales y contemplarán un análisis de los resultados de las pruebas psicométricas - competencias y por otro lado los resultados de la prueba de confianza y concluirán estableciendo su IDONEIDAD, en apego a los resultados obtenidos.

Los postulantes podrán ser calificados como IDÓNEOS únicamente si cumplen con el nivel de desarrollo de las competencias establecidas en

los descriptivos y perfiles por competencias y habilidades correspondientes de la carrera judicial jurisdiccional aprobados en la resolución Nro. 091-2024 por el Pleno del Consejo de la Judicatura; así como el resultado de la prueba de confianza. Para lo cual, se considerarán IDÓNEOS a los postulantes en el resultado obtenido en la prueba psicométrica de competencias y la prueba de confianza de acuerdo al análisis y resultados emitidos por el proveedor.

La definición de idoneidad de los postulantes se consolidará en el informe de resultados de exámenes de confianza, respecto de los postulantes idóneos y no idóneos, y será elaborado por la Dirección Nacional de Talento Humano, con base en el reporte de resultados entregados por los responsables de la aplicación de los exámenes de confianza y los informes individuales de los postulantes.

El informe de resultados de los exámenes de confianza, deberá ser remitido a la Dirección General para su conocimiento; y, posterior aprobación del Pleno del Consejo de la Judicatura, a fin de que se disponga la notificación individual de resultados de conformidad a lo establecido en el artículo 92 de la resolución Nro. 081-2024.



 @consejodelajudicatura2

 @CJudicaturaEc

 ConsejoJudicaturaEC

www.funcionjudicial.gob.ec