



METODOLOGÍA

PARA EL EXAMEN DE CONFIANZA PARA EL CONCURSO PÚBLICO DE OPOSICIÓN Y MÉRITOS COMO IMPUGNACIÓN Y CONTROL SOCIAL, PARA LA SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LAS Y LOS JUECES Y CONJUECES DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA

DIRECCIÓN NACIONAL DE TALENTO HUMANO

CJ-DNTH-SA-PRO-1.03

Versión 01

Abril, 2024



@CJudicaturaEc

| A. REGISTRO DEL CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO | | | |
|--|--|---|---------------|
| VERSIÓN | CAMBIO | VALIDACIÓN | FECHA |
| 1.0 | Creación: Metodología para el examen de confianza para el concurso público de oposición y méritos como impugnación y control social, para la selección y designación de las y los Jueces y Conjueces de la Corte Nacional de Justicia | Gloria Susana Salazar Espinoza Directora Nacional de Talento Humano | Abril 2024 |

| B. REGISTRO DE APROBACIÓN DEL DOCUMENTO | | |
|---|---|-------|
| <i>A la fecha de firma del presente documento las personas que suscriben cuentan con el rol indicado y la competencia para la aprobación del mismo.</i> | | |
| RESPONSABILIDADES | CARGOS | FIRMA |
| APROBADO POR: | Dr. Holger Jaime Canseco Guerrero DIRECTOR GENERAL | |
| VALIDADO POR: | Dra. Gloria Susana Salazar Espinoza DIRECTORA NACIONAL DE TALENTO HUMANO, (E) | |
| | Ing. Evelyn Merizalde SUBDIRECTORA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO (E) | |
| REVISADO POR: | Abg. Jefferson Israel Montaluisa Mora JEFE DEPARTAMENTAL NACIONAL | |
| ELABORADO: | Flavio Ismael Aguirre Novillo ANALISTA DE ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO 1 | |

C. ÍNDICE Y CONTENIDO

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO | 4 |
| 2 | INFORMACIÓN GENERAL..... | 4 |
| 3 | OBJETIVO | 4 |
| 4 | ALCANCE | 4 |
| 5 | DESARROLLO CONCEPTUAL..... | 5 |
| 6 | SIGLAS Y ABREVIATURAS | 5 |
| 7 | ANTECEDENTES..... | 5 |
| 8 | BASE NORMATIVA APLICABLE..... | 6 |
| 9 | CONSIDERACIONES GENERALES | 7 |
| 10 | CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS | 7 |
| 11 | ANÁLISIS TÉCNICO..... | 8 |
| 11.1 | Generalidades..... | 8 |
| 11.2 | Elementos inherentes al cargo del postulante..... | 8 |
| 11.3 | Competencias Laborales | 10 |
| 11.4 | Aplicación de los exámenes de confianza en un concurso público..... | 10 |
| 11.5 | Instrumentos psicométricos para la evaluación de competencias | 11 |
| 11.6 | Elección del Instrumento técnico para la medición de competencias..... | 11 |
| 11.7 | Reporte de resultados obtenidos y definición de idoneidad..... | 12 |
| 11.8 | Pruebas de competencias | 12 |
| 11.9 | Pruebas de honestidad | 13 |
| 11.10 | Formulario de Conflicto de intereses..... | 13 |
| 11.11 | Formato de calificación..... | 14 |
| 12 | APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA..... | 14 |
| 12.1 | Fase I: | 14 |
| 12.2 | Fase II: | 14 |
| 12.3 | Fase III: | 14 |
| 12.4 | Fase IV: | 15 |

1 IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO

| | |
|------------------------------------|--|
| MACROPROCESO: (NIVEL 0) | Administración de los concursos de méritos y oposición de la Función Judicial |
| PROCESO: (NIVEL 1) | Concurso público de oposición y méritos, impugnación y control social, para la selección y designación de las y los Jueces y Conjueces de la Corte Nacional de Justicia |
| SUBPROCESO: (NIVEL 2) | Fase de exámenes de confianza |
| PROCEDIMIENTO: | Desarrollo de la metodología para los exámenes de confianza, correspondiente al concurso público de impugnación y control social, para la selección y designación de las y los Jueces y Conjueces de la Corte Nacional de Justicia |

2 INFORMACIÓN GENERAL

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

3 OBJETIVO

Establecer una metodología para el desarrollo e implementación de exámenes de confianza para el concurso público de oposición y méritos, impugnación y control social, para la selección y designación de las y los Jueces y Conjueces de la Corte Nacional de Justicia, el cual consistirá en: pruebas psicométricas que medirán las competencias conforme el perfil de cargo aprobado, prueba de honestidad, que permitirá evidenciar principios y valores; así como la aplicación del formulario de conflicto de intereses, con la finalidad de transparentar la información del postulante a la sociedad.

4 ALCANCE

El presente documento es de aplicación obligatoria para toda la fase de exámenes de confianza del concurso público de impugnación y control social, para la selección y designación de las y los Jueces y Conjueces de la Corte Nacional de Justicia, hasta la elaboración de su informe final.

5 DESARROLLO CONCEPTUAL

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

| TÉRMINO | DEFINICIÓN |
|-------------------------------|---|
| Pruebas Psicométricas | Es una herramienta que permite a las empresas/ instituciones hacer una evaluación psicológica de los posibles candidatos brindando información sobre sus competencias, habilidades sociales, verbales, comunicativas y emocionales. |
| Conflicto de Intereses | Es aquella situación en la que el juicio de la persona esta indebidamente influenciado por sus intereses particulares mismo que puede ser de tipo económico o personal contraponiéndose a los de la Institución. |
| Pruebas de honestidad | Es un instrumento que permite conocer aspectos de la manera de ser y actuar del evaluado, relacionados con cuestiones que se pueden considerar éticamente deseables dentro del entorno laboral. |
| Competencias | Es la capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones de trabajo. |

6 SIGLAS Y ABREVIATURAS

| SIGLA / ABREVIATURA | DEFINICIÓN |
|---------------------|---|
| CJ | Consejo de la Judicatura |
| DNTH | Dirección/Director(a) Nacional de Talento Humano |
| PRO | Procedimiento |
| ART | Artículo |
| SITHFUJ | Sistema Integral de Talento Humano de la Función Judicial |
| DG | Dirección General |
| COFJ | Código Orgánico de la Función Judicial |
| MDT | Ministerio del Trabajo |

7 ANTECEDENTES

La aplicación de los exámenes de confianza para las y los postulantes a Jueces de la Corte Nacional de Justicia, tiene la finalidad de seleccionar profesionales éticos, capacitados y competentes, para ejercer sus funciones con eficiencia; esto a su vez permitirá brindar un servicio judicial de calidad a la sociedad ecuatoriana.

La aplicación de los exámenes de confianza procurará que el Consejo de la Judicatura como órgano de gobierno, administración y vigilancia de la Función Judicial, cumpla con la responsabilidad constitucional que le atañe; y, que la sociedad ecuatoriana cuente con servidores judiciales jurisdiccionales capacitados para ejercer el cargo de Juezas y Jueces de la Corte Nacional de Justicia.

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).

8 BASE NORMATIVA APLICABLE

El artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que son deberes primordiales del Estado: *“(...) 8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.”*

El artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador proclama el derecho a la seguridad jurídica estableciendo que: *“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.”*

El artículo 170 señala que, *“para el ingreso a la Función Judicial se observarán los criterios de igualdad, equidad, probidad, oposición, méritos, publicidad, impugnación y participación ciudadana”.*

El artículo 176 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *“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. Con excepción de las juezas y jueces de la Corte Nacional de Justicia, las servidoras y servidores judiciales deberán aprobar un curso de formación general y especial, y pasar pruebas teóricas, prácticas y psicológicas para su ingreso al servicio judicial.”*

El artículo 178, establece que el Consejo de la Judicatura es el órgano de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial.

El artículo 181 del Código Orgánico de la Función Judicial, instituye que serán funciones del Consejo de la Judicatura, además de las que determine la ley: *“(...) 3. Dirigir los procesos de selección de jueces y demás servidores de la Función Judicial, así como, su evaluación, ascensos y sanción (...), 5. Velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial”.*

Los artículos 36 y 52 prevén que todo ingreso a la Función Judicial deberá ser por concurso público para los cuales se observarán los principios de legalidad, transparencia, credibilidad, igualdad, probidad, no discriminación, publicidad, oposición y méritos, así también se señala que las y los postulantes rendirán pruebas de conocimiento teóricas, prácticas y psicológicas, en estas últimas se verificará la idoneidad de las y los postulantes.

El artículo 37 párrafo segundo del Código Orgánico de la Función Judicial determina: *“(...) 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”.* (énfasis me pertenece)

El artículo 100 número 11 establece como deberes de las y los servidores de la Función Judicial COFJ: *“(...) 11. Someterse y aprobar los exámenes de confianza.”*

En este sentido, la aplicación y la aprobación de los exámenes de confianza se encuentran establecidos en los artículos 37 y 100 números 11 del Código Orgánico de la Función Judicial.

El artículo 254 dispone que: *“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.”

Con Resolución 032-2024 de 9 de febrero de 2024, el Pleno del Consejo de la Judicatura resolvió “EXPEDIR EL REGLAMENTO PARA EL CONCURSO PÚBLICO DE OPOSICIÓN Y MÉRITOS, IMPUGNACIÓN Y CONTROL SOCIAL, PARA LA SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LAS Y LOS JUECES Y CONJUECES DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA”.

El 15 de marzo de 2024 el Pleno del Consejo de la Judicatura expide Resolución 061-2024, mediante la cual resuelve, “REFORMAR EL REGLAMENTO PARA EL CONCURSO PÚBLICO DE OPOSICIÓN Y MÉRITOS, IMPUGNACIÓN Y CONTROL SOCIAL, PARA LA SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LAS Y LOS JUECES Y CONJUECES DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA”.

Mediante Resolución 036-2024 de 20 de febrero de 2024, el Pleno del Consejo de la Judicatura se resuelve: aprobar “LOS DESCRIPTIVOS Y PERFILES POR COMPETENCIAS Y HABILIDADES DEL PUESTO DE JUEZA O JUEZ, DE LAS SALAS ESPECIALIZADAS DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA”.

Con Resolución 064-2024 de 19 de marzo de 2024, el Pleno del Consejo de la Judicatura resolvió “EXPEDIR EL REGLAMENTO PARA EL CONCURSO PÚBLICO DE OPOSICIÓN Y MÉRITOS, IMPUGNACIÓN Y CONTROL SOCIAL, PARA LA SELECCIÓN Y DESIGNACIÓN DE LAS Y LOS JUECES Y CONJUECES DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA”.

9 CONSIDERACIONES GENERALES

- a) La metodología estipulada en el presente documento son de ejecución obligatoria y considera los lineamientos para los exámenes de confianza correspondiente al concurso público de impugnación y control social, para la selección y designación de las y los Jueces y Conjueces de la Corte Nacional de Justicia
- b) Los lineamientos, así como su documentación es responsabilidad de cada responsable interviniente en el proceso.
- c) La presente metodología es un proceso holístico que identificará competencias, integridad y transparencia de los postulantes.

10 CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

- d) Los exámenes de confianza se realizarán en un ambiente controlado por la Dirección Nacional de Talento Humano.
- e) No presentarse a la rendición de estos exámenes será causal para la exclusión de la o el postulante en el concurso.
- f) Cada una de las pruebas se realizarán en la plataforma establecida para el efecto por la Dirección Nacional de Talento Humano

11 ANALISIS TÉCNICO

11.1 Generalidades

Los exámenes de confianza serán aplicados a postulantes a Jueces de la Corte Nacional de Justicia, como una herramienta que permita verificar la integridad de los postulantes en el del sistema judicial, para lo cual en el referido concurso se realizará una medición de competencias generales y específicas requeridas según el perfil del cargo, así también la toma de una prueba de honestidad, debidamente validada por una empresa externa al Consejo de la Judicatura.

Las competencias técnicas o específicas en la gestión del talento humano hacen referencia a las habilidades y conocimientos específicos que los servidores judiciales deben poseer para llevar a cabo sus funciones y responsabilidades de manera efectiva. Estas competencias son fundamentales para el éxito individual y colectivo de una institución, ya que contribuyen directamente a la calidad y eficiencia de los resultados y procesos.

Las competencias conductuales o genéricas, también conocidas como habilidades blandas o competencias transversales, son atributos personales y sociales que influyen en el comportamiento, la interacción y el desempeño de los individuos en el entorno laboral.

La toma de pruebas de honestidad propende conocer características que se encuentran fuera del apartado de competencias, ya que su método de estudio se alinea a otros componentes, mismos que se abordaran en el apartado específico.

Así también se establecerá un formulario de Conflicto de Intereses, con el objetivo de transparentar la información de los postulantes ante la sociedad, el citado documento será aprobado por el Director General.

11.2 Elementos inherentes al cargo del postulante

En cuanto a lo establecido en la Resolución 039-2016, que contiene el Estatuto de Gestión Organizacional por procesos que incluye el mapa de procesos, la estructura orgánica y la estructura descriptiva de la Corte Nacional de Justicia, mismo que en su punto 2.1.2, sobre la Gestión de Jueces de Sala de Corte Nacional de Justicia, determina las siguientes atribuciones y responsabilidades:

(...) "a) Conocer, sustanciar y resolver las acciones y recursos de conformidad con la ley;

b) Conocer, sustanciar y resolver las diferentes etapas e instancias procesales en las causas que se inicien contra los servidores públicos que gocen de fuero;

c) Conocer, sustanciar y resolver los procesos a su cargo con oportunidad, agilidad, eficiencia, economía y eficacia procesal.

Aquellos procesos judiciales que por el estado procesal en el que se encuentran, requieran de su circulación entre los miembros del tribunal, estos deberán ser revisados y despachados en un tiempo máximo de tres (3) días, salvo casos excepcionales en razón de su complejidad y volumen;

d) Resolver los conflictos de competencia positivos o negativos cuya resolución corresponda a una sala especializada de acuerdo con la ley;

e) Solicitar licencia al Presidente de la Corte Nacional de Justicia de conformidad con la ley. Toda solicitud deberá presentarse con al menos cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, salvo caso fortuito o fuerza mayor;

f) Presentar los informes y proyectos de resolución que el Pleno o el Presidente de la Corte Nacional de Justicia les hubiese requerido; g) Supervisar el eficiente, eficaz y oportuno desempeño del equipo de su despacho; y,

h) Ejercer las demás atribuciones que establecen la Constitución de la República del Ecuador, la ley y los reglamentos".

Mediante Resolución 036-2024 de 20 de febrero de 2024, el Pleno del Consejo de la Judicatura resolvió “APROBAR LOS DESCRIPTIVOS Y PERFILES POR COMPETENCIAS Y HABILIDADES DEL PUESTO DE JUEZA O JUEZ, DE LAS SALAS ESPECIALIZADAS DE LA CORTE NACIONAL DE JUSTICIA”.

Conforme la Resolución 036-2024 establece el descriptivo y perfil por competencias y habilidades del puesto, con el objetivo de verificar si los candidatos poseen las capacidades y habilidades detalladas en el citado documento para desempeñar las funciones del cargo.

Es crucial que las competencias específicas se adecuen a las necesidades tanto de la institución como de su entorno. En este sentido, la presente metodología se enfocará en las competencias específicas previstas para el perfil del Juez de la Corte Nacional de Justicia, las cuales incluyen:

| COMPETENCIAS | NIVEL | COMPORTAMIENTO OBSERVABLE |
|------------------------------------|-------|---|
| Pensamiento Analítico | ALTO | Realiza análisis extremadamente complejos, organizando y secuenciando un problema o situación, estableciendo causas de hecho, o varias consecuencias de acción. Anticipa los obstáculos y planifica los siguientes pasos. |
| Expresión Escrita | ALTO | Escribir documentos de complejidad alta, donde se establezcan parámetros que tengan impacto directo sobre el funcionamiento de una organización, proyectos u otros. Ejemplo (Informes de procesos legales, técnicos, administrativos). |
| Pensamiento Conceptual | ALTO | Desarrolla conceptos nuevos para solucionar conflictos o para el desarrollo de proyectos, planes organizacionales y otros. Hace que las situaciones o ideas complejas estén claras, sean simples y comprensibles. Integra ideas, datos clave y observaciones, presentándolos en forma clara y útil. |
| Generación de Ideas | ALTO | Desarrolla planes, programas o proyectos alternativos para solucionar problemas estratégicos organizacionales. |
| Juicio y Toma de Decisiones | ALTO | Toma decisiones de complejidad alta sobre la base de la misión y objetivos de la institución, y de la satisfacción del problema del cliente. Idea soluciones a problemáticas futuras de la institución. |
| Identificación de Problemas | ALTO | Identifica los problemas que impiden el cumplimiento de los objetivos y metas planteados en el plan operativo institucional y redefine las estrategias. |

La presente metodología también se enfoca en las competencias generales previstas para el perfil del Juez de la Corte Nacional de Justicia, las cuales se detallan a continuación:

| COMPETENCIAS | NIVEL | COMPORTAMIENTO OBSERVABLE |
|--|-------|--|
| Conocimiento del Entorno Organizacional | ALTO | Identifica las razones que motivan determinados comportamientos en los grupos de trabajo, los problemas de fondo de las unidades o procesos, oportunidades o fuerzas de poder que los afectan. |
| Orientación de Servicio | ALTO | Demuestra interés en atender a los clientes internos o externos con rapidez, diagnostica correctamente la necesidad y plantea soluciones adecuadas. |

| | | |
|------------------------------|------|---|
| Iniciativa | ALTO | Se anticipa a las situaciones con una visión de largo plazo; actúa para crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Elabora planes de contingencia. Es promotor de ideas innovadoras. |
| Orientación a los Resultados | ALTO | Realiza las acciones necesarias para cumplir con las metas propuestas. Desarrolla y modifica procesos organizacionales que contribuyan a mejorar la eficiencia. |
| Trabajo en Equipo | ALTO | Crea un buen clima de trabajo y espíritu de cooperación. Resuelve los conflictos que se puedan producir dentro del equipo. Se considera que es un referente en el manejo de equipos de trabajo. Promueve el trabajo en equipo con otras áreas de la organización. |

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 para ejercer las funciones del cargo de forma eficaz.

11.3 Competencias Laborales

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.

11.4 Aplicación de los exámenes de confianza en un concurso público

La aplicación de los exámenes de confianza para las y los postulantes a Jueces y Conjueces de la Corte Nacional de Justicia, 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 036-2024.

Entendiéndose como competencias al 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, 2000).

En este sentido se podrán aplicar pruebas psicométricas que cuenten con un aporte científico y metodológico y además cumplan criterios estándares estructurados que garanticen resultados medibles y cuantificables, para lo cual deberán 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 permite 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.

Las pruebas psicométricas deben contar 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 psicométricas.

De este modo los test psicométricos se constituyen como herramientas que brindan resultados objetivos en la selección de personal en el ámbito laboral, el producto es una muestra de la conducta del evaluado que cuenta con confiabilidad y validez.

11.5 Instrumentos psicométricos para la evaluación 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, capacidades y comportamientos 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 el perfil del Juez de Corte Nacional de Justicia, 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.

11.6 Elección del Instrumento técnico para la medición de competencias

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:** Deberá 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 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.

11.7 Reporte de resultados obtenidos y definición de idoneidad

11.8 Pruebas de competencias

El reporte que se extraiga como resultado, desarrollo y conclusión del test psicométrico deberá contener la información del nivel de desarrollo de las competencias establecidas en el perfil del puesto, las cuales finalmente podrán ser expresadas conforme las escalas de valoración establecidas para el efecto.

El análisis de información referente a las competencias valoradas en el postulante, se reflejará a través de estos indicadores el grado de desarrollo que el mismo posee, dándonos un resultado que refleja la condición actual del aspirante en cuanto al desarrollo de sus competencias.

Consecuentemente, el informe individual de resultados se derivará de los valores obtenidos sobre el cumplimiento del nivel de desarrollo de las competencias evaluadas, este reporte será expresado con la calificación de IDÓNEO y NO IDÓNEO incluyendo datos informativos de identificación del postulante sometido al examen de confianza, y la descripción del nivel de desarrollo logrado por competencia y una reseña del instrumento aplicado.

En este sentido, es necesario precisar que conforme determina el Acuerdo Ministerial MDT-2022-180, con el cual se expide la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, en lo que respecta a la aplicación de las pruebas psicométricas establece: *“Únicamente quienes hayan alcanzado al menos la calificación mínima de ochenta (80) puntos serán llamados a presentarse a las pruebas técnicas”*, entendiendo que las pruebas técnicas son aplicadas en una fase subsecuente a la prueba psicométrica, y por tanto su aprobación se encuentra sujeta o supeditada a la obtención de una calificación mínima de ochenta (80) puntos.

Conforme lo establecido en el Acuerdo Ministerial y en concordancia con el numeral 1 del artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público, es factible tomar como referencia el método empleado para determinar la aprobación de las pruebas psicométricas aplicadas en todo el servicio público.

En síntesis, acogiendo lo establecido en la Norma Técnica del Subsistema de Selección expedida por el ente rector en materia laboral, los postulantes que alcancen una nota mínima de ochenta (80) puntos sobre cien (100) en la aplicación del examen de confianza a través de las pruebas psicométricas para la medición de las competencias requeridas en los perfiles de puestos aprobados mediante Resolución 036-2024 del Pleno del Consejo de la Judicatura, serán calificados como IDÓNEOS, así mismo, quienes obtengan una nota inferior a ochenta (80) puntos, serán declarados como NO IDÓNEOS.

11.9 Pruebas de honestidad

Estas pruebas buscan establecer conocer e identificar las características de personalidad, inteligencia y habilidades generales del personal evaluado; 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:

- Credibilidad;
- Soborno;
- Lealtad;
- Acoso sexual;
- Acoso psicológico laboral;
- Discriminación en el trabajo;
- Fraude;
- Asociación criminal;
- Uso de sustancias;
- Egoísmo;
- Impulsividad;
- Juegos de azar;
- Rendición de cuentas;
- Estado financiero;
- Agresividad;
- Respeto al orden social.

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

La aplicación puede ser colectiva y rápida obteniendo resultados inmediatos debido a que son herramientas sistematizadas. La aplicación de esta herramienta requiere la contratación de servicios de los instrumentos tecnológicos y profesionales para lo cual deberá preverse la logística necesaria, además para asegurar la efectividad de la evaluación se podría contrastar 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 para el avance a la siguiente etapa, salvaguardando la información y calidad técnica de la prueba, el cual será informado a cada uno de los postulantes de manera individual.

11.10 Formulario de Conflicto de intereses

El conflicto de interés se presenta en aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, tiende a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual podría ser de tipo económico, político o personal.

Por tal motivo, el conflicto de intereses ha alcanzado particular atención en la actualidad, ya que se establecen vínculos conceptuales y prácticos que se relaciona directamente con la ética profesional y también con problemas de corrupción. En consecuencia, el desarrollo del presente instrumento tiene un carácter eminentemente preventivo, ya que su indetección podría ser objeto de malas prácticas en la administración.

Para el efecto se propone la elaboración de un Formulario de conflicto de intereses, mismo que será aprobado por la Dirección General; el cual será un requisito indispensable para el examen de confianza.

El presente formulario de conflicto de intereses será generado en conjunto con las siguientes Direcciones: Dirección Nacional de Transparencia de Gestión, Dirección Nacional de Talento Humano y Dirección Nacional

de Asesoría Jurídica y posteriormente aprobado por la Dirección General; el mismo que será puesto en conocimiento del postulante en el momento de la ejecución de la prueba.

11.11 Formato de calificación.

Considerando los 3 parámetros, la evaluación contará con los siguientes puntajes mínimos:

| EXÁMENES DE CONFIANZA | | |
|--|--|------------------|
| Prueba Psicométrica/ Competencias laborales | 100 puntos máximo | 80 puntos mínimo |
| Prueba de Honestidad | Conforme resultados emitidos por el proveedor del servicio idóneo o no idóneo. | |
| Formulario de conflicto de intereses | No cuenta con puntos de calificación, su desarrollo es obligatorio para todos los postulantes. | |

Cabe indicar que la falta o el no cumplimiento de uno de los 3 parámetros de evaluación, serán causal de exclusión del proceso.

12 APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

12.1 Fase I:

Selección de la herramienta psicométrica para evaluar las competencias y niveles de puntuación de cada dimensión de la prueba de honestidad correspondiente al Perfil de Juez de la Corte Nacional de Justicia.

Conforme el análisis del presente documento, la aplicación de la pruebas para evaluar las competencias previstas en el perfil del puesto de Juez de Corte Nacional de Justicia, así como las dimensiones de honestidad, garantizando los principios de transparencia y veracidad conforme lo establecido en el artículo 3 de la Resolución 064-2024 del Pleno del Consejo de la Judicatura.

Por ello, se deberá verificar las entidades públicas o privadas que cuenten el servicio para la aplicación de las herramientas psicométricas más idónea de acuerdo con el estudio de factibilidad y el reporte requerido para valorar las competencias establecidas en el Perfil para el cargo de Juez de Corte Nacional de Justicia conforme la Resolución 036-2024.

Así también se definirá la elaboración del Formulario de Conflicto de intereses mismo que será obligatoria para todos los postulantes.

12.2 Fase II:

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 aspirantes a Jueces y Conjuces de la Corte Nacional de Justicia, previo a la aplicación de los exámenes de confianza, suscribirán el correspondiente consentimiento informado.

Para el efecto, la Dirección Nacional de Talento Humano elaborará dicho instrumento y conforme el numeral 10 del artículo 2 de la Resolución 061-2024, se remitirá a la Dirección General para su validación y aprobación.

12.3 Fase III:

Aplicación de los exámenes de confianza a los postulantes.

- Inducción a los postulantes

Previo a la aplicación de los exámenes de confianza, con el fin de asegurar la claridad del instrumento a aplicarse, se deberá socializar por medios de comunicación institucionales el cronograma de aplicación de los exámenes de confianza, el tiempo de duración y una reseña del objetivo de los exámenes de confianza.

- Aplicación de exámenes de confianza

Se realiza la aplicación del instrumento psicométrico a los postulantes, a través del aplicativo especializado de acuerdo a lo señalado en el artículo 61 de la Resolución 064-2024, y su logística será coordinada por la Dirección Nacional de Talento Humano y el proveedor del servicio que se disponga para el efecto.

Para la aplicación del instrumento psicométrico, el postulante deberá presentarse en el lugar, fecha y hora conforme la notificación que para el efecto realizará la Dirección Nacional de Talento Humano, así como, suscribir el registro de asistencia, presentando su cédula de identidad y posterior la firma de consentimiento informado.

Los exámenes de confianza se llevarán a cabo en un espacio controlado en donde los evaluadores puedan observar a los evaluados directamente, quienes habilitarán y proveerán de todos los insumos y accesos requeridos para la aplicación del instrumento técnico.

Las evaluaciones tomarán en una sola jornada, en un tiempo aproximado de: 120 minutos. El orden de la aplicación de los instrumentos será el siguiente:

1. Formulario de Conflicto de Intereses
2. Prueba Psicométrica
3. Prueba de Honestidad

12.4 Fase IV:

Entrega del informe de resultados de los exámenes de confianza.

Los informes serán individuales y contemplarán un análisis de la información del postulante 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 para el puesto de Jueza o Juez de las salas especializadas de la Corte Nacional de Justicia, aprobados en la Resolución 036-2024 del Pleno del Consejo de la Judicatura; así como el resultado de la prueba de honestidad. Para lo cual, se considerarán IDÓNEOS a los postulantes que alcancen una nota mínima de ochenta (80) puntos sobre cien (100) en el resultado obtenido en la prueba psicométrica y aprobación de la prueba de honestidad de acuerdo al análisis y resultados emitidos por el proveedor del servicio.

La definición de idoneidad de los postulantes se consolidará en el informe de postulantes idóneos y no idóneos a cargo de la Dirección Nacional de Talento Humano, y se elaborará 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. Posteriormente el informe técnico en mención deberá ser remitido para conocimiento de la Dirección General quien elevará para aprobación del Pleno del Consejo de la Judicatura quienes dispondrá la exclusión y notificación de los postulantes no idóneos.

Los postulantes que no completen la Información del formulario de conflicto de intereses y las evaluaciones, automáticamente serán calificados como NO IDONEOS y consecuentemente excluidos del proceso de conformidad con el numeral 6 del artículo 28 de la Resolución 064-2024.

El registro y carga de los reportes individuales de resultados del examen de confianza en la plataforma SITHFUJ, será responsabilidad de los delegados por la Dirección Nacional de Talento Humano.

De igual manera, los resultados serán notificados a los postulantes, conforme las fechas previstas en el cronograma general de las fases del concurso y previa disposición de la Dirección General.

La información correspondiente al Formulario de conflicto de intereses, será de información pública, y podrán ser causal para la impugnación del postulante, por lo que las respuestas generadas en las preguntas serán de absoluta responsabilidad de cada uno de los postulantes, para la continuidad en el proceso, conforme consentimiento informado.



 @consejodelajudicatura2

 @CJudicaturaEc

 ConsejoJudicaturaEC

www.funcionjudicial.gob.ec