



11 de julio de 2022

Perfil psicométrico de los jueces de las dependencias especializadas en combate a la corrupción y delincuencia organizada en Ecuador

Rafael Fernández de Paiz, Antonio Roma Valdés



Este documento ha sido elaborado con la financiación de la Unión Europea. Su contenido es sólo responsabilidad de su autor y del programa EL PACCTO, y no refleja necesariamente las opiniones de la Unión Europea.

Contenido

Introducción	2
Génesis del proyecto	
Normativa.....	8
Diagnóstico.....	12
Metodología... ..	15
Prueba psicológica y de la personalidad: habilidades y capacidades	19
Capacidades laborales y conductuales	26
Desarrollo	29
Propuesta ejemplificativa	32
Conclusiones.....	37
Recomendaciones.....	38
Bibliografía.....	41

I.- INTRODUCCIÓN.



La confianza judicial es uno de los elementos esenciales de la Función Judicial; su carencia deshace el tejido de lo que es necesario para hacerlo funcional: ciudadanos que crean que sus jueces son justos e imparciales.

La Función Judicial no puede existir sin la confianza y la fe de las personas. Por lo tanto, los jueces deben ser un espejo de los estándares éticos y legales. Al responsabilizarlos por su comportamiento, los exámenes de conducta judicial deben llevarse a cabo sin irrumpir en la independencia de la toma de decisiones judiciales.

Dentro de los tres poderes del Estado, la Función Judicial se erige sobre los cimientos de la confianza pública: los jueces no dirigen ejércitos de fuerzas policiales, no tienen poder sobre el presupuesto para financiar iniciativas y no pueden aprobar leyes. En cambio, dictan sentencias a partir de la ley. Sentencias que las personas deben creer que provienen de oficiales judiciales competentes, legítimos e independientes.

Esa confianza pública de la sociedad hacia la Función Judicial que se genera a través de las resoluciones judiciales va ligada estrechamente a la conducta judicial.

Esta conducta judicial u honorabilidad se manifiesta de distintas formas, y los estándares éticos corrigen acciones, omisiones y relaciones problemáticas que erosionan la confianza pública. Entre las demandas más comunes por falta de conducta ética cabe mencionar comportarse de manera inadecuada, incumplir con la inhabilitación de un juez envuelto en un conflicto de intereses, involucrarse en una comunicación ex parte e incumplir con la ejecución de sus tareas judiciales en su debido tiempo.

El comportamiento fuera de la sala del tribunal también puede ser un problema. La supervisión de la conducta judicial no debe intentar controlar meros aspectos personales de la vida de un juez. Sin embargo, un juez puede tener una mala conducta al exhibir un comportamiento que ponga en tela de juicio la integridad judicial. Esto es cierto incluso si el mismo comportamiento se considera simplemente imprudente para el ciudadano promedio. Como suele decirse, la toga resalta la conducta. Algunos ejemplos obvios son el incumplimiento del derecho penal; la conducta sexual indebida con el personal, los abogados o las partes involucradas; la participación en organizaciones discriminatorias, y el uso de su posición judicial para satisfacer sus intereses privados.

Le corresponde a la Función Judicial apoyar las medidas que los hagan rendir cuentas. Mientras que la mayoría de los jueces se desempeñan con honor, las faltas éticas deben corregirse y los abusos graves de la confianza deben reconocerse. La Función

Judicial¹ debe tener la voluntad de ayudar a implementar las normas éticas y ser una parte activa de cualquier mecanismo de ejecución².

2

En este sentido la idoneidad ética y de confianza es uno de los principales aspectos abordados por el Derecho Internacional aplicable a los procesos de selección de jueces de altas cortes, tanto a nivel universal, como interamericano. En esa línea, el Principio 10 de los Principios Básicos de las Naciones Unidas relativos a la independencia de la Judicatura, establece: *“Las personas seleccionadas para ocupar cargos judiciales serán personas íntegras e idóneas y tendrán la formación o las calificaciones jurídicas apropiadas. Todo método utilizado para la selección de personal judicial garantizará que éste no sea nombrado por motivos indebidos. En la selección de los jueces, no se hará discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o condición; el requisito de que los postulantes a cargos judiciales sean nacionales del país de que se trate no se considerará discriminatorio”*.

A nivel interamericano, tanto la Comisión como las Cortes Interamericanas se han pronunciado reiteradamente resaltando que un adecuado proceso de selección y nombramiento de jueces es un presupuesto esencial para garantizar la independencia del sistema de justicia. LA CIDH se ha referido a los méritos éticos, indicando que todo proceso de selección *“debe tener como función no sólo la escogencia según los méritos y calidades profesionales y de integridad del aspirante, sino también el aseguramiento de la igualdad de oportunidades”, y que los nombramientos deben “responder a criterios objetivos y conocidos, tales como idoneidad, capacidad, probidad, competencia y experiencia”*

En palabras de John Rawls: *“quien asume un cargo público está obligado con respecto a sus conciudadanos cuya confianza ha buscado y con quienes coopera en la gestión de una sociedad democrática”*

² https://www.unodc.org/ji/en/resdb/data/usa/arkansas_code_of_judicial_conduct.html

Por otro lado, una de las principales amenazas que pende sobre la Función Judicial es la corrupción, tanto la que se infiltra en sus estructuras como las propias de las organizaciones criminales.

2

La corrupción tiene consecuencias nefastas directas sobre el funcionamiento de las instituciones del Estado, en general, y, en particular, sobre la administración de justicia. Reduce la confianza pública en la justicia y debilita la capacidad de los sistemas judiciales de garantizar la protección de los derechos humanos y afecta las labores e independencia de jueces, fiscales, abogados y otros profesionales del ámbito jurídico.

Al buscar la impunidad, la corrupción tiene un efecto devastador sobre el sistema judicial en su conjunto. Es una causa de los Derechos Humanos enfrentar la corrupción y su penetración en la administración de justicia. También lo es que se actúe contra la corrupción desde la administración de justicia. En esto, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción es un instrumento fundamental para la protección de los derechos humanos.

La corrupción debilita medularmente la administración de la justicia ya que genera un impedimento sustancial al ejercicio del derecho de las personas a un juicio imparcial y menoscaba gravemente la confianza de la población en la judicatura.

La corrupción tiene varias caras y el soborno es sólo una de ellas, la otra es la de la corrupción política, muchas veces más inasible e imprecisa. Su amplio rango de acción le permite influir no sólo en el sistema judicial sino prácticamente en todos los estamentos de la administración del Estado.

Las interferencias indebidas en la justicia pueden ser también de naturaleza violenta, especialmente cuando se llevan a cabo directamente por miembros del crimen organizado. Estas interferencias están destinadas a asegurar determinados propósitos como el cierre de un determinado caso o la absolución de un individuo concreto³.

Por ello, será fundamental que los órganos judiciales, y sus titulares que luchan contra la corrupción, generen una gran confianza en la sociedad. Ello demostrará que la lucha contra la corrupción estará bien encaminada.

En este sentido, la elección de los jueces que luchen contra la corrupción será esencial al ser el primer paso en esta lucha.

Como consecuencia de ello, los ciudadanos suelen recurrir a la judicatura para la protección de sus derechos. Además, la peligrosa evolución de las actividades delictivas (como la corrupción, la delincuencia organizada y el terrorismo, tanto nacional como internacional), ha hecho que el sistema de justicia penal sea más importante que nunca

³ <https://www.unodc.org/dohadecaration/es/news/2018/04/corruption--human-rights--and-judicial-independence.html>

para los ciudadanos y la comunidad en general. Por esas y otras razones, el volumen de trabajo de los tribunales ha aumentado considerablemente y la labor del juez se ha hecho mucho más compleja. Además, es ahora bastante evidente que las cualificaciones profesionales necesarias actualmente para el debido ejercicio de la función judicial van mucho más allá de los conocimientos jurídicos básicos y las capacidades de interpretación jurídica que en su momento fueron suficientes.

2

I.1.- MODELOS DE SELECCIÓN DE JUECES.

La selección de los miembros de la Función Judicial se suele dividir en dos grandes grupos: método profesional en la que se elige a los jueces de entre abogados en ejercicio o juristas experimentados, es decir, personas que ya tienen una experiencia consolidada en materia de interpretación y aplicación de la ley (método de “selección profesional”). Y método burocrático en el que los jueces son elegidos, predominantemente o en forma exclusiva, de entre jóvenes licenciados en Derecho sin experiencia profesional previa (el llamado método de “selección burocrática” o de “administración pública”).

Tanto en un modelo como en otro, los candidatos no deben tener tacha alguna, que se examina a través de diferentes medios.

En este sentido se puede resaltar el sistema de Austria, donde después del primer año de formación (común a todas las profesiones jurídicas), los licenciados en Derecho que deseen continuar su formación durante los tres años adicionales que se requieren para optar a cargos judiciales, deben someterse no solo a exámenes escritos y orales, sino además a una serie de pruebas psicológicas. Una empresa privada especializada administra las pruebas, que duran un día entero, a grupos de 6 o 7 candidatos a la vez. Además de someterse a las pruebas de aptitudes personales como inteligencia, personalidad y capacidad de concentración, los candidatos son entrevistados por separado. Asimismo, se realizan debates de grupo, bajo observación, sobre una lista de temas preestablecidos, como las cualidades necesarias para ser un “buen” juez o un “buen” administrador. Las entrevistas individuales y los debates de grupo se graban en vídeo.

Los resultados de las pruebas, las entrevistas individuales y la observación de los candidatos durante un debate de grupo dirigido y evaluado por psicólogos, no dan lugar per se a la calificación de aprobado o reprobado. Toda la documentación (incluidas las cintas de vídeo) se pone a disposición del Tribunal de Apelación que la tendrá en cuenta en el contexto de una evaluación global, que incluye los resultados de los exámenes orales y escritos, y de la evaluación profesional de los candidatos durante el primer año de formación.

O el caso de Alemania, donde los principales criterios para la evaluación son: la competencia profesional (por ejemplo, los conocimientos de derecho sustantivo y procesal, la capacidad de llevar a cabo un juicio); la competencia personal (por ejemplo, la capacidad para hacer frente a la carga de trabajo, la capacidad de decidir, el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones); la competencia social (por ejemplo, la capacidad de dirigir un debate constructivo, la capacidad de mediar, el respeto de las preocupaciones de las partes); y la competencia para dirigir (por ejemplo, la experiencia administrativa, la capacidad para instruir a terceros). Luego se utilizan los mismos criterios para las evaluaciones profesionales de los jueces mientras están en servicio

I.2.- EVALUACIÓN PROFESIONAL

En varios países se determina que es necesario la evaluación profesional cuando se oferta plazas para un ascenso, mientras que en otros la evaluación es periódica a intervalos regulares.

Sin embargo, en todos ellos las evaluaciones tienen por finalidad destacar capacidades profesionales en general, como la capacidad de decidir, de escuchar y de intercambiar opiniones con terceros, y la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones; capacidades jurídicas y técnicas, como la capacidad de utilizar los propios conocimientos, y la capacidad de presidir; aptitudes de organización, como la capacidad de dirigir un equipo, de gestionar un tribunal; y la capacidad de trabajo, incluidas las relaciones profesionales con otras instituciones.

Analizando estos sistemas de evaluación, se ha observado que los criterios para la evaluación de los jueces han pasado a ser por una parte, más analíticos en la valoración de los conocimientos de derecho, la competencia jurídica y la diligencia, y por otra, a tener en cuenta “cualidades” distintas de aquellas relacionadas estrictamente con el concepto de *jus dicere*: aptitudes de organización, aptitudes sociales, conocimiento de las técnicas y tecnologías que hacen más funcional la labor del juez y del tribunal en su conjunto, ética y honorabilidad.

Es decir, se evalúan aptitudes que fortalecen la confianza de la sociedad en sus jueces, donde se inserta el presente trabajo.

II.- GÉNESIS DEL PROYECTO

El 28 de diciembre de 2021 el Pleno del Consejo de la Judicatura de Ecuador adoptó la Resolución 218-2021.

2

En dicha Resolución se decidió expedir el *Reglamento para el concurso público de oposición y méritos, impugnación ciudadana y control social, para la selección y designación de las y los jueces que integrarán las dependencias judiciales con competencia en delitos de corrupción y crimen organizado.*

Para dicho proceso concursal se establecieron 6 fases:

- A) Convocatoria
- B) Postulación
- C) Méritos
- D) Prueba psicológica
- E) Oposición
- F) Impugnación ciudadana y control social

Tras dichas fases y la designación de las juezas y jueces y su toma de posesión, se estipula en el artículo 50 del citado Reglamento lo siguiente:

Artículo 50: Pruebas de confianza en el curso de formación inicial. - *Las y los candidatos, previo consentimiento informado, se someterán a pruebas de confianza bajo la metodología propuesta por la Dirección Nacional de Talento Humano en conjunto con un equipo interinstitucional de expertos en lucha contra la corrupción, la que será aprobada por la Dirección General.*

La custodia de los resultados de las pruebas de confianza corresponderá a la Dirección Nacional de Talento Humano.

Por ende, será necesario la confección de unas pruebas de confianza para realizar por los postulantes que se presenten a las citadas pruebas.

2

III.- NORMATIVA

Con el fin de diseñar la mejor forma de determinar el grado de confianza de los postulantes, y antes de determinar la mejor metodología, se analiza el marco legal que ampara dichas fichas.

III.1- CONSTITUCIÓN

Artículo 170: “Para el ingreso a la Función Judicial se observarán los criterios de igualdad, equidad, probidad, oposición, méritos, publicidad, impugnación y participación ciudadana.”

Artículo 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. 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.”

Art. 228: El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley [...].”

III.2.- CÓDIGO ÓRGÁNICO 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. Los méritos se valorarán conforme al reglamento que dictará el Consejo de la Judicatura; dicho reglamento adoptará, a más de las políticas de recursos humanos a que se refiere este Código, criterios objetivos que permitan valorar la calidad profesional y establecer el mérito sustancial de cada aspirante. Los concursos se realizarán con participación ciudadana y control social, en la forma que señalará el reglamento que, para el efecto, dictará el Consejo de la Judicatura.

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.

2

Art. 41.- VERIFICACION DE LA IDONEIDAD DE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES DE LA FUNCION JUDICIAL. - Desde el inicio del proceso de ingreso y durante todo el tiempo que dure su desempeño se verificará que las servidoras y los servidores de la Función Judicial no se hallen incursas o incursos en las inhabilidades o incapacidades que establece este Código. La verificación se realizará, obligatoriamente, al inicio del proceso de ingreso al servicio y posteriormente se lo hará en forma periódica o aleatoria o a petición de parte interesada siempre que, en este último caso, se acompañen pruebas pertinentes.

Art. 70.- EVALUACIONES DENTRO DEL CURSO DE FORMACION INICIAL. - La evaluación de los candidatos en las tres etapas del curso, se hará de acuerdo a lo establecido en el Reglamento para el funcionamiento de la Escuela de la Función Judicial, que dictará el Consejo de la Judicatura. En ningún caso, la nota mínima para aprobar los cursos será inferior al ochenta por ciento.

III.3.- REGLAMENTO 218-2021

Artículo 50: Pruebas de confianza en el curso de formación inicial. - Las y los candidatos, previo consentimiento informado, se someterán a pruebas de confianza bajo la metodología propuesta por la Dirección Nacional de Talento Humano en conjunto con un equipo interinstitucional de expertos en lucha contra la corrupción, la que será aprobada por la Dirección General. La custodia de los resultados de las pruebas de confianza corresponderá a la Dirección Nacional de Talento Humano.

III.4.- RESOLUCIÓN 65-2002

Artículo 16: Causas de descalificación de las y los postulantes. Son causas de descalificación de las y los postulantes las siguientes:

1. Incumplir con los requisitos o incurrir en alguna de las prohibiciones e inhabilidades para el ingreso al servicio público en general y a la Función Judicial, de acuerdo con lo

previsto en la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de la Función Judicial y/o la Ley Orgánica de Servicio Público

4. Cuando se presenten u obtengan documentos o información que evidencie falta de idoneidad, probidad, o sean incongruentes respecto de la declaración juramentada frente a notario público presentada por la o el postulante, o la misma se encuentre incompleta.

5. Cuando las y los postulantes no concurren a rendir alguna de las pruebas (psicológicas, teóricas o prácticas) en el lugar, día y hora señalados;

6. Mientras las y los postulantes continúan en el proceso, se obligan a cumplir con todas las etapas previstas, inclusive aquellas que no tengan puntuación. La impuntualidad o el incumplimiento de cualquier actividad o etapa que haya sido debidamente notificada por el Consejo de la Judicatura, será causa de descalificación de la o el postulante.

7. La falta de idoneidad psicológica será causa de exclusión del concurso público;

8. Inobservar el mecanismo de postulación dispuesto en el Reglamento y el presente Instructivo para el concurso público

III.4.A). - PRUEBA PSICOLÓGICA

Artículo 43: De la prueba psicológica. Se realizará a través de un equipo de profesionales en psicología clínica externos, con la finalidad de determinar cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos o cualquier alteración psicológica que impida ejercer las funciones inherentes al cargo, conforme lo previsto en el artículo 64 del Código Orgánico de la Función Judicial. El equipo de profesionales elevará a la Dirección Nacional de Talento Humano un informe de postulantes idóneos y no idóneos, el cual será remitido a la Dirección General, a fin de que sea puesto en conocimiento del Pleno.

De conformidad con el artículo 28 del Reglamento del concurso público, la calificación de idóneo o no idóneo será conocida sólo por el Pleno del Consejo de la Judicatura, la misma que no será objeto de recalificación. Los resultados específicos de esta prueba tienen la calidad de confidenciales y serán conocidos por cada postulante respecto de sus propios resultados, solamente.

Únicamente las y los postulantes que fueran calificados como idóneos avanzarán en esta fase.

III.4.B).- DISPOSICIONES TRANSITORIAS PRIMERA:

Dentro del término de noventa (90) días contados desde la aprobación de la presente resolución, la Dirección Nacional de Talento Humano desarrollará la propuesta de la metodología de la prueba de confianza conforme lo establece el Reglamento del concurso público para aprobación de la Dirección General.

2

III.5.- REQUISITOS DOCUMENTOS DIGITALES DE POSTULACIÓN:

Punto 8.- Certificado emitido por la Contraloría General del Estado de no tener responsabilidades administrativas en firme, civiles o indicios de responsabilidad penal.

Punto 9 b) No encontrarse inmerso en las inhabilidades e incompatibilidades para el ingreso al servicio público, de conformidad a lo establecido en el Código Orgánico de la Función Judicial y la Ley Orgánica de Servicio Público

c) No tener sentencia condenatoria ejecutoriada por delitos de concusión, cohecho, extorsión, peculado, defraudación y los demás que constan en el artículo 10 de la Ley Orgánica del Servicio Público;

e) No poseer bienes o capitales en paraísos fiscales

m) La o el postulante autoriza expresamente al Consejo de la Judicatura solicitar a instituciones públicas o privadas, nacionales o internacionales, información relacionada a los datos consignados en el formulario electrónico de postulación y los respectivos anexos, para verificarla, ampliarla u obtener la información que la Dirección Nacional de Talento Humano considere relevante para el concurso público; así también la información que solicite la veeduría ciudadana.

Por otro lado, se procedió a realizar un diagnóstico de las pruebas de confianza de la región en aplicación o estudio sobre fichas de confianza en el proceso de selección.

IV.- DIAGNÓSTICO DE PRUEBAS DE CONFIANZA DE LA REGIÓN

Se evaluó por parte de los expertos proyectos, Acuerdo o reformas legislativas que hubieran incorporado en sus procesos de selección pruebas de confianza en regiones cercanas a Ecuador.

Se han destacado las siguientes:

México: Modelo Nacional de evaluación y control de confianza entre 2008 y 2010 dentro del marco del Acuerdo Nacional para la Seguridad, La Justicia, y la Legalidad.

2

El objetivo que se buscaba era establecer unos criterios mínimos para la evaluación y control de confianza de los servidores públicos

Dicho proceso de selección del personal contó con varias fases: una primera basada en un examen toxicológico que se realizó de forma sorpresiva y masiva; un examen psicológico, que se centraba en detectar determinada personalidad, competencias, riesgo de conductas indebidas bajo presión. Otra fase médica para detectar patologías incompatibles con la función; un análisis socioeconómico del candidato y de su entorno familiar, escolar, laboral, y social y por último una prueba poligráfica.

Se detectaron los siguientes errores: un perfil muy variado de los postulantes, por lo que las pruebas no se podían hacer común a todos ellos; las pruebas psicológicas fueron insuficientes para identificar todos los riesgos; la evaluación socioeconómica debería haber sido confidencial, y sobre todo, se destacó que en proceso fue muy lento en la realización de las pruebas.

Para mejorar en los sucesivos años se instó a que las pruebas fueran de carácter eliminatorias tras cada prueba y no al final de todo el proceso y, a su vez, que se eliminara la realización de las pruebas masivas, sino que fueran individuales.

Posterior a 2010 se han planteado mejoras en el proceso de evaluación: Eliminar/ (disminuir su valor) la prueba del polígrafo, reforzar los mecanismos de control interno y toxicología; valoración del expediente laboral; coordinación entre todas las Instituciones.

México: recomendación no vinculante a los poderes ejecutivos y legislativos de las entidades federativas relacionadas con la selección de jueces y magistrados.

Se celebró entre 2017-2018 en el marco de la Segunda Sesión ordinaria del Comité Coordinador del Sistema Nacional de Anticorrupción.

Objetivo: Fortalecer los procedimientos de designación de jueces de entidades federativas para la prevención de la corrupción. Ello se materializaba en aumentar la seguridad jurídica del Estado para la designación de jueces de lo que se desprende un proceso de equidad e igualdad y, en segundo lugar, fortalecer la plena autonomía e independencia de la Función Judicial Poder Judicial al establecer un sistema homogéneo para todo el Estado excluyendo cualquier intervención de otros poderes.

Fases: Tres partes: un examen de conocimientos, una elaboración de proyectos formativos y, por último, un examen oral. Se resaltaba que la selección se realizara con predilección a la aptitud, capacidad, profesionalización y excelencia.

Resultados: Se obtuvo una respuesta mayoritariamente negativa por parte del Poder Ejecutivo y Legislativo para su implantación, según un informe de febrero de 2022.

2

Honduras: Acuerdo PCSJ 40-2019 para el Proceso de evaluación del personal judicial por contrato para su incorporación al servicio regular de la Carrera Judicial.

Se celebró en el año 2019 y siguientes en el Marco del Acuerdo de la Presidencia de la Corte Suprema.

Objetivo: selección de candidatos para su contratación para la Corte Suprema bajo el auspicio de Ley General de Superintendencia, en la que se estableció que las pruebas de idoneidad son también aplicables a los miembros de la Función Judicial. Según dicha normativa el acceso a la Carrera debe estar orientada en la selección de candidatos con una aptitud moral irreprochable, idoneidad de conocimientos y confianza.

Fases: Constó de tres fases progresivas: análisis de antecedentes personales, penales, policiales y experiencia. Informe laboral por parte del superior sobre las aptitudes y capacidades y procesos disciplinarios y, por último, una evaluación de confianza.

Esa confianza constó de unas pruebas psicométricas, toxicológicas, poligráficas. Evaluación integral y con visitas sorpresivas a domicilio. En caso de no resultar apto o no comparecer para las pruebas derecho a revisión.

En caso de no obtener confianza o no presentarse a las pruebas se estipula una reducción al 50% de las prestaciones e indemnizaciones.

Costa Rica: Reforma de la Ley de creación de la jurisdicción especializada en delincuencia organizada en Costa Rica 9769

Se aprobó el año 2019 la Reforma y en la que se incluyó la necesidad de valorar cada dos años la idoneidad de los magistrados que ocupen los puestos de la jurisdicción

especializada de Delincuencia organizada, y, además, cuando lo solicite, excepcionalmente, las instancias superiores.

Además, incorporaron en el proceso de selección una consulta social.

En la misma resolución que lo aprobó se destacó la importancia de la honorabilidad de los componentes de la Función Judicial, y que la honorabilidad no puede graduarse: o se es o no se es.

Por parte del experto no encontró datos sobre los métodos de evaluación de la confianza.

Guatemala: Proceso de selección de jueces y magistrados

Proceso de selección de magistrados/as de la CSJ y CAP para el periodo 2019-2024.

Objetivo: elección de magistrados que fueran personas de reconocida honorabilidad, y con ciertos aspectos éticos como rectitud, independencia, imparciales, probos e idóneos.

Fases: No se efectuaron controles de ética ni entrevistas. La valoración de idoneidad ética fue subjetiva, atendiendo cada postulante a su propio criterio y documentación presentada por ellos.

Se detectan los principales inconvenientes:

Subjetividad al no aportarse ninguna documentación objetiva sobre entorno familiar, social o de clientes. Por otra parte, no se valoraron discursos del odio o similares en las redes sociales, y se plantea la posibilidad de excluir a candidatos que hubieran asumida anteriormente la dirección letrada de causas de corrupción.

VI.- METODOLOGÍAS DE PRUEBAS DE CONFIANZA

Reto: Realizar fichas de confianza los/las candidatos/as

Objetivo: medir el nivel de confiabilidad, honestidad e integridad de los postulantes, además de indagar en aspectos relevantes de la personalidad como su autoestima y estabilidad personal en la fase de Formación Inicial.

Objetivo específico: análisis de los diferentes medios usados para valorar la confianza de los postulantes con el fin de establecer el que mejor se adapte a las necesidades de selección de los candidatos a la Función Judicial de anticorrupción:

- Resultados objetivos y medibles
- Conocer conductas reprochables.
- Identificar situaciones deshonrosas.
- Verificación de Currículos.

2

Ventajas:

- Identificar conductas nocivas.
- Fortalecer Institución de Judicatura
- Reforzar la imagen de jueces y juezas para la ciudadanía
- Identificar corrupción, fraude, robo y tráfico de influencias.
- Evaluaciones Imparciales.
- Detectar personal irresponsable.
- Identificación de talento.
- Mantenimiento de la ética laboral.

Desde el PACCTo se destaca que estas fichas de confianza están previstas su realización tras las fases de méritos, prueba psicológica y oposición.

De acuerdo con el artículo 50 del citado Reglamento, no poseerán una valoración numérica ni serán causa del proceso de exclusión, sino solo se realizará con el objetivo de detectar unos datos objetivos de los postulantes.

Dichas fichas de confianza no podrán estar basadas en cuestiones académicas o de conocimientos jurídicos o de otra índole porque las mismas han sido evaluadas en las fases anteriores de méritos y oposición, y, por lo tanto, quitarles valor.

Se propone que dichas fichas estén orientadas a la obtención resultados tras provocar en los candidatos ciertas reacciones registrables, reacciones de toda naturaleza en cuanto a su complejidad, duración, forma, expresión y significado. Ante dicha situación se analizan diferentes pruebas o fichas que se ha usado de acuerdo con el diagnóstico de la región o en otras circunstancias.

VI.1) DIFERENTES PROPUESTAS

Existen diferentes metodologías para medir la probidad de los candidatos a los cargos que se van a elegir. Atendiendo a los diagnósticos de la zona y criterios históricos, los más comunes han sido los siguientes:

- Test psicológico: son empleados para evaluar cuáles son las capacidades intelectuales de un individuo, pero a diferencia de los anteriores, son específicos sobre las capacidades o habilidades necesarias para el cargo anticorrupción.
- Test sustancias psicotrópicas: tratan de detectar una o más drogas ilegales o medicamentos recetados en la orina, la sangre, la saliva, el cabello o el sudor
- Prueba poligráfica: prueba empleada para detectar cuando el sometido a la misma presenta una respuesta fisiológica diferente a las reacciones comunes.
- Examen psicotécnico: Se realizará a través de un equipo de profesionales externos en test de personalidad y psicotécnicos, con la finalidad de detectar capacidades y habilidades dedicadas al servicio público, capacidad de trabajo y compromiso.
- Test de personalidad: evaluar los rasgos psicológicos y de la personalidad de un individuo. Estos test servirán para comprobar que la información proporcionada por el/la postulante en el test es coherente y cuyo objetivo es mostrar si es una persona íntegra o idónea para el puesto que pretende ocupar.

Estas dos últimas se reconducen al test de psicometría.

Frente a las diferentes metodologías reseñadas anteriormente, desde el PACCTO se propone las pruebas psicométricas por las siguientes razones:

- TEST PSICOLÓGICO

El test psicológico, tal y como se refleja en el artículo 43 del Reglamento se realizará a través de un equipo de profesionales en psicología clínica externos, con la finalidad de determinar cuadros psicopatológicos, fobias, traumas, complejos o cualquier alteración psicológica que impida ejercer las funciones inherentes al cargo, conforme lo previsto en el artículo 64 del Código Orgánico de la Función Judicial. El equipo de profesionales elevará a la Dirección Nacional de Talento Humano un informe de postulantes idóneos y no idóneos, el cual será remitido a la Dirección General, a fin de que sea puesto en conocimiento del Pleno.

Por lo tanto, no se puede debe desarrollar otro test psicológico, cuando, además, lo que se pretende obtener son otros parámetros de habilidades y capacidades de los candidatos.

- PRUEBAS TOXICOLÓGICAS

En primer lugar, será necesario saber con qué fin se realizan y si son esenciales para determinar el grado de confianza que genera un juez/a a los ciudadanos:

La detección implica la investigación del consumo/abuso de drogas en personas que no necesariamente presentan síntomas de intoxicación o síntomas de dicho abuso o consumo.

Los postulantes deben dar su consentimiento para los análisis de detección de sustancias. Consentimiento que no ha sido recogido en las bases de la convocatoria

Actualmente, no se conoce pruebas de detección de drogas que puedan determinar la frecuencia con la que se consume la sustancia, y por esta razón no se puede discriminar entre los consumidores ocasionales y los consumidores habituales. Será necesario un estándar común para alcanzar la confianza entre todos los candidatos. Lo esperable sería consumo = 0.

Las pruebas de la detección de drogas se centran solo en algunas sustancias, asumiendo que tal vez otras pasen desapercibidas. Las más comunes que son objeto de detección:

Anfetaminas

Barbitúricos

Benzodiazepinas

Cocaína

Marihuana

Opiáceos naturales y semisintéticos

Fenciclidina (PCP y Ketamina)

2

La detección se realiza a través de diferentes sistemas: análisis de muestras de orina, sangre, aliento, saliva, sudor o cabello.

Dentro de ellas, atendiendo a criterios científicos, se prefiere el análisis de orina debido a que no es invasivo; es rápido, y capaz de detectar muchas de las sustancias psicotrópicas relacionadas anteriormente.

Además, detecta drogas consumidas durante los últimos 4-7 días, dependiendo de la sustancia.

El análisis del cabello es la más difícil de asistir, si bien permite detectar el consumo de drogas durante mayor tiempo (100 días previos). Los profesionales de la salud pueden observar de forma directa la recogida de la muestra y precintarla para estar seguros de que no ha sido manipulada. Atender a la cadena de custodia.

Los análisis de sangre no se suelen hacer porque se trata de una prueba invasiva y sólo puede detectar la presencia de drogas hasta pocas horas después de su consumo.

Consideraciones del PACCTO sobre su rechazo para formar parte de las pruebas de confianza:

Las pruebas toxicológicas no son siempre precisas. Los análisis de orina, que son las pruebas que se utilizan con más frecuencia, dan resultados incompletos e incluso, a veces, incorrectos (falsos negativos y falsos positivos) y son fáciles de alterar.

A ello, habrá que valorar la implicación de los derechos fundamentales y su vulneración, por lo que solo se podrán realizar bajo consentimiento expreso de los postulantes.

De acuerdo con lo anterior, desde el el PACCTO se apuesta por el rechazo del uso de dichas pruebas para valorar la confianza de los candidatos.

- PRUEBAS POLIGRÁFICAS

La poligrafía es realmente la combinación de dos ciencias: psicología y fisiología, a través de las que con la ayuda del polígrafo se pueden detectar reacciones psicofisiológicas de las personas cuando mienten a unas preguntas que son de interés para quien solicita la valoración poligráfica. Otra definición que se encuentra es una técnica científica que se utiliza para determinar la veracidad de los individuos, mediante reacciones psicofisiológicas, dicha técnica está dividida en dos partes; la primera, es la entrevista y la segunda, consta de la colocación de los aditamentos en el cuerpo del examinado.

Esta funciona manejando el cerebro de la persona a la que se le está realizando la prueba, éstas mismas tienen un sistema que es llamado lucha, cada vez que el cerebro de una persona piensa que está en peligro este sistema se activa inmediatamente donde muestra cambios que toma lugar en la persona para que pueda resolver dicha amenaza.

Consideraciones del PAcCTO sobre su rechazo para formar parte de las pruebas de confianza:

El *National Research Council* elaboró en 2003 un informe sobre el polígrafo. En él se analizaban las bases psicológicas sobre las que se asentaba este instrumento o los procedimientos que seguía. Sus conclusiones más importantes fueron:

Precisión del polígrafo: las respuestas fisiológicas medidas por el mismo no responden únicamente al engaño. Es decir, hay una gran variedad de procesos psicológicos que pueden exteriorizarse fisiológicamente de la misma forma que el engaño. Esto limitaría enormemente la precisión que se pretende conseguir.

Bases teóricas: las bases teóricas científicas sobre las que se asienta el polígrafo son muy débiles. Los términos de miedo u otros términos emocionales no están bien definidos.

Realismo de la evidencia: la investigación en laboratorios no se ajusta a la realidad de las pruebas. En este caso, las consecuencias de determinar si una persona miente, o no, no van a ser muy importantes. Sin embargo, esta falta de realismo en la investigación puede derivar en graves problemas en la vida real al presentar una tasa elevada de errores al evaluar a inocentes.

Existen contramedidas para mentir al polígrafo. El control de las mediciones y de las respuestas fisiológicas se puede aprender, dando las respuestas que quiere el propio sujeto examinado y no las que se pretenden obtener con la prueba poligráfica.

De aquí se puede deducir que efectivamente el polígrafo dista de ser completamente fiable.

2

- TEST DE PSICOMETRÍA

El test psicométrico es un procedimiento estandarizado compuesto por ítems seleccionados y organizados, concebidos para provocar en el individuo ciertas reacciones registrables; reacciones de toda naturaleza en cuanto a su complejidad, duración, forma, expresión y significado

Para que una prueba sea llamado test psicométrico debe cumplir varios requisitos:

- a) El contenido y la dificultad de los ítems están sistemáticamente controlados (construcción del test).
- b) La situación de aplicación del test: el ambiente en el cual se le administra, el material del test, la administración, debe estar bien definida y debe ser reproducida idénticamente para todos los sujetos examinados con el test.
- c) El registro del comportamiento provocado en el sujeto examinado debe ser preciso y objetivo. Las condiciones de cómo hacer este registro deben estar bien definidas y deben ser cumplidas rigurosamente.
- d) El comportamiento registrado debe ser evaluado estadísticamente con respecto al de un grupo de individuos llamado grupo de referencia o normativo.
- e) Los sujetos examinados son clasificados en función de normas resultantes del examen previo del grupo de referencia o normativo (baremo), lo que permite situar cada una de las respuestas, totales o parciales, en una distribución estadística (contraste).
- f) Las respuestas a las cuestiones planteadas dan una medida correcta del comportamiento al que el test apunta (validez).

g) Si las condiciones no cambian, la repetición del examen debe conducir siempre al mismo resultado, o a otro muy próximo (fiabilidad)⁴

La prueba de psicometría requiere de un proceso de estandarización mediante el cual se establecen procedimientos unívocos para la aplicación, calificación e interpretación de un test psicométrico.

Cuando las condiciones de administración y calificación de la prueba psicométrica están bien definidas y su utilización es idéntica en todos los sujetos examinados, entonces el aspecto más importante que queda por resolver es la interpretación de las puntuaciones logradas por los sujetos evaluados.

Esta interpretación se realiza comparando el puntaje obtenido por el sujeto con las puntuaciones contenidas en el baremo o tablas de normas.

Interpretación de los puntajes de un test psicométrico estandarizado: los números que arrojan la medición de un atributo psicológico realizada con un test psicométrico se denominan puntajes o calificaciones directas. Estos puntajes en sí mismos no tienen un significado preciso, adquieren un significado psicométrico cuando se les compara con una tabla de normas o baremo, que ha sido previamente construida con las puntuaciones que en el test han obtenido un grupo de sujetos llamado grupo normativo. Al realizar esta comparación se puede hacer la clasificación de los sujetos examinados con lo cual se llega a cumplir la finalidad del test, que es clasificar a los sujetos examinados.

Existen varias clasificaciones:

- Por su forma de dar las instrucciones: orales o escritos
- Por su administración: Individual o Colectiva
- Por la forma o tipo de respuesta que exigen: objetivas o subjetivas
- Por su forma de calificación: manual o electrónica
- Por su libertad de ejecución: Pruebas de poder o rapidez

De acuerdo con lo anterior, la citada prueba de psicometría debería estar enfocada para detectar habilidades y capacidades de los postulantes.

⁴ *Los test mentales*: Pichot, P. Buenos Aires, 1972.

VII.- PRUEBA PSICOTÉCNICA Y DE PERSONALIDAD: HABILIDADES Y CAPACIDADES

2

El término de habilidades es muy común entre las ciencias sociales y se suele usar como sinónimo de competencia, capacitación, cualificación, talento, aptitud, experticia, destreza, entre otros. Actualmente, se reconoce que es un concepto que involucra una amplia gama de aspectos que serán más o menos considerados según el área de estudio (economía, sociología o psicología)⁵.

En relación con el mercado laboral, la noción de habilidades implica no solo tener el conocimiento o la capacitación necesaria para realizar una tarea sino tener la capacidad de utilizar este conocimiento para responder a situaciones particulares y resolver los problemas que se presentan⁶. Existen varias opciones para clasificar las habilidades, entre ellas la clasificación multidimensional que diferencia entre habilidades cognitivas, socioemocionales (comportamientos, actitudes, y valores que una persona necesita para relacionarse socialmente de manera efectiva) y técnicas.

Según esta clasificación, cada tipo de habilidad puede ser desarrollada en el tiempo según las características neurobiológicas y psicológicas de las personas. La mayoría de las habilidades cognitivas, principalmente las “fundamentales” (lectoescritura, aritmética, pensamiento crítico y resolución de problemas) se adquieren durante la niñez, pero pueden ser reforzadas en la vida adulta, las cognitivas “de orden superior” se desarrollan principalmente en la adolescencia y adultez en paralelo con las habilidades técnicas y se adquieren principalmente en la escuela y en la casa. Del mismo modo, para la adquisición de habilidades socioemocionales el mejor periodo es la niñez reforzándose en la vida adulta.

Por su parte las habilidades técnicas se desarrollan generalmente en edades que corresponden al campo de estudio o trabajo que la persona elija, por lo tanto, se adquieren a lo largo de la vida en el lugar de trabajo, así como a través de la formación y educación específicas⁷.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos propone una clasificación simple distinguiendo entre habilidades “genéricas” y “específicas”. Las genéricas son aquellas que se valoran en todos los trabajos e incluyen habilidades cognitivas (procesamiento de información como la aritmética, la alfabetización y la solución de problemas), así como las habilidades no-cognitivas (perseverancia, organización, presentación, trabajo en equipo, etc.). Por su parte, las habilidades específicas son aquellas que se relacionan directamente con un trabajo, ocupación o

⁵ Green, 2011

⁶ Almeida y Packard, 2018; Banco Mundial 2018 y OCDE, 2017

⁷ Banco Mundial, 2018

sector en particular y generalmente no son transferibles de uno a otro. Se refieren a conocimientos específicos sobre el funcionamiento y la cultura de la organización, los conocimientos técnicos o habilidades prácticas específicas). Estas clasificaciones son simplificaciones del amplio concepto de habilidades sobre la cual existe abundante literatura que escapa al objetivo de este documento. En este caso, el interés radica en identificar las habilidades y capacidades que permitan generar mayor confianza a la sociedad en los jueces que desempeñen los cargos de anticorrupción.

Por todo ello, aparte de los conocimientos judiciales y legales que se estima en todos los postulantes, y orientadas hacia el ejercicio de la jurisdicción penal en la lucha contra la corrupción, se recomienda desde el PACCTO que se deberían realizar las pruebas psicotécnicas y de personalidad para distinguir las siguientes habilidades y capacidades técnicas:

VII.1.- HABILIDADES BLANDAS

Empatía y carácter decidido. Dentro de las aptitudes que debe demostrar el candidato es la capacidad de situarse en la posición de las partes. El candidato conocerá de causas que serán muy largas y que la duración procesal de la misma haya desesperado a las partes. Ello supone una capacidad emotiva para comprender la situación de las partes a la hora de plantear determinadas pretensiones por la desesperación que han sufrido para la resolución de sus causas.

Hay que tener presente que las causas de corrupción, por lo general, son causas complejas y largas y que el ciudadano verá demorado su resolución por parte del juez. Ello dará lugar a que se le pueda ofrecer incentivos externos a sus emolumentos para que acelere la tramitación procesal.

Además, habrá que demostrar que no deberá tener miedo a la hora de afrontar estos casos por lo complejo que sea ni por la carga procesal que tenga. Deberá tener la capacidad de entender que detrás de cada proceso hay personas y todas son iguales y tienen el mismo derecho que se resuelva su causa sin demora. Además, al resolver cuestiones que afectan a grupos violentos exige la abstracción de un riesgo de difícil ponderación *ex ante*.

Por ello, la capacidad de empatía debe quedar demostrado por el candidato para saber ponerse en la piel del acusado, víctima o testigos.

Desafecto de cuestiones políticas. Las causas de anticorrupción están vinculadas, la gran mayoría, a cuestiones de índoles políticas. La influencia de la política sobre la

Función Judicial es siempre una amenaza y desprende una visión negativa hacia el ciudadano y la imparcialidad judicial.

La imparcialidad se configura como la situación en la que debe hallarse el juez para colocar entre paréntesis todas sus consideraciones subjetivas.

2

Mediante esta imparcialidad se pretende garantizar que el juzgador se encuentre en la mejor situación psicológica y anímica para emitir un juicio objetivo sobre el caso concreto ante él planteado.

Sin embargo, las Leyes en un intento de preservar en todo momento dicha imparcialidad, prevén distintos supuestos en los que debido a la estrecha vinculación del juez con un asunto concreto (bien con las partes o bien con el objeto litigioso), puede ponerse en entredicho su debida objetividad.

En cualquier caso -y ello es algo que no se puede obviar- el «mito» de la absoluta neutralidad de quienes ejercen la función jurisdiccional debe relativizarse. El juez, como cualquier otra persona, posee una determinada escala de valores adquirida por muy diversas vías (su origen y posición social, formación, cultura, etc..) que inexorablemente incide en sus resoluciones judiciales.

Asimismo, debemos recordar que la imparcialidad judicial se encuentra expresamente recogida en el art. 6.1 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, celebrado en Roma el 4 de noviembre de 1950, según el cual: *Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable por un Tribunal independiente e imparcial.*

Por su parte, no se puede olvidar que es uno de los valores que resaltan los Principios de Bangalore⁸.

Derivado de este acercamiento son dos cuestiones que habrá que valorar sobre el postulante:

En primer lugar, será cuestión de análisis la visión que posea el mismo sobre la política y si presenta ánimo de participar en la misma a través de determinados cargos, pues es habitual ver a miembros de la Función Judicial integrados posteriormente en la configuración del poder ejecutivo. Por ello, aquel o aquella que despierte cierto interés en estos asuntos o se vislumbre su ánimo de querer participar de la política en forma activa no presentaría el perfil idóneo de anticorrupción. Con ello no se afirma que un miembro de la judicatura no pueda ejercer su derecho democrático de voto o formar parte de asociaciones judiciales, amparadas en el marco constitucional ecuatoriano, sino que desde el prisma de la confianza y la imparcialidad, deberá tenerse en cuenta los antecedentes personales de candidatos que previamente hayan formado parte de

⁸Principio de imparcialidad: es esencial para el desempeño correcto de las funciones jurisdiccionales. La imparcialidad se refiere no sólo a la decisión en sí misma, sino también al proceso mediante el cual se toma esa decisión. Un juez deberá desempeñar sus tareas judiciales sin favoritismo, predisposición o prejuicio y garantizará que su conducta, tanto fuera como dentro de los tribunales, mantiene y aumenta la confianza del público, de la abogacía y de los litigantes en la imparcialidad del juez y de la judicatura...

partidos políticos u otras entidades vinculadas al poder ejecutivo para no dañar la imagen de la justicia. Un juez que luego forma parte de un partido político y posteriormente vuelve a la Carrera Judicial compromete su confianza.

En segundo lugar, en las cuestiones de anticorrupción, además, existe un alto riesgo de aumento de presión, tanto social como política, por el contacto directo con causas de diferentes partidos políticos. En este sentido un juez no ha podido, ni puede, mostrar en sus idearios, trabajos, análisis o redes sociales su interés o preferencia por alguno de ellos pues de lo contrario desvirtuará el principio primordial de imparcialidad. La apariencia de imparcialidad es un rasgo propio de la imparcialidad, además de la objetividad que orienta la función judicial

Carácter metódico. Las causas de anticorrupción tienden a tener grandes ramificaciones y diversificarse en otras causas entrelazadas entre sí. En este sentido, el/la postulante debe mostrar ser metódico para poder clasificar y saber dividir las causas de acuerdo a criterios de urgencia y necesidad, dando prioridad a aquellos asuntos que de verdad lo requieran.

A su vez, debe controlar esos asuntos que tanto tiempo le llevan y que ha dividido para estructurar mejor la causa. Por lo tanto, el candidato debe mostrar ser metódico para el estudio de las causas complejas que se le presentaran, sabiendo separar la paja del heno para atender a lo que requiere urgencia, y a su vez, debe poseer un perfil de control sobre la oficina judicial y su trabajo para conocer y estar al día de las vicisitudes de cada uno de los procesos que lleva.

Sobre esta base, hay dos elementos a considerar:

La complejidad de la norma jurídica a aplicar. Los supuestos de delincuencia organizada y en especial los de corrupción dependen de normas jurídico penales complejas respecto de las que no existen muchos precedentes. Por lo tanto, requiere una importante capacidad de análisis jurídico que excede de la acreditación de un conocimiento formal.

La dificultad y complejidad probatoria. La investigación de estos delitos requiere en la práctica el empleo de técnicas complejas de investigación, como los agentes encubiertos o las delaciones premiadas. Además, trabajar con informes periciales o de expertos para los que el jurista medio no está preparado: informes contables, de inteligencia, de ingeniería, de informática, etc. Por lo tanto, se exige una capacidad en los jueces de adaptación a las bases técnicas de ciencias distintas al derecho.

El volumen de las causas es importante. Frecuentemente, deben analizarse casusas formadas por una ingente documentación, en ocasiones en soportes no escritos, lo que implica una gran capacidad de análisis, abstracción y de extracto y síntesis. A mayor abundamiento, la falta de medios obliga a enfrentarse a este material sin sistemas de análisis como los que ofrece la inteligencia artificial.

Orientación hacia la función pública. Una de las cualidades que habrá que destacar en las pruebas de confianza es que estarán orientadas a demostrar que el postulante posee vocación de sector público. De ello habrá que demostrar una capacidad de compromiso real con la Justicia y la sociedad y con el resto de los operadores jurídicos. Sin embargo, si el postulante considera que desde su posición jurisdiccional es que los poderes públicos son los que le deben servir, con los privilegios y beneficios derivados de su cargo, debería ser rechazado.

Esta situación se verá más acentuado en la situación de anticorrupción, donde los casos que manejen los postulantes, con personas con grandes capacidades económicas y posibilidad de soborno, se dirijan u ofrezcan prebendas para corromperle.

Personalidad. El puesto al que concurren los candidatos debe ser ostentado por personas que tengan carácter fuerte para su desempeño. La corrupción es un problema mundial y se debe atacar desde diferentes sitios. Ello supone que el/ la juez/a que luche contra esta lacra debe ser firme en sus decisiones y no verse dubitativo o temeroso a la hora de dictar las resoluciones para no perjudicar ciertos intereses de abogados o partes.

La presión en dichas instancias es muchas veces superior a la que se puede sufrir en otras instancias judiciales. El juez deberá saber que las decisiones que adopta tendrá una repercusión nacional y en muchas ocasiones internacional. En este sentido, no puede pretender adoptar decisiones para contentar a las partes u abogados para que posteriormente sea promocionado o evaluado en los certámenes de los colegios de abogados.

Dicho puesto deberá ser desempeñado por personas con mano de hierro en el ejercicio de su función y en la ejecución de esta.

En el mismo sentido, dicha firmeza debe ser trasladada a la hora de organizar y gestionar la oficina judicial, pues, aunque si el candidato/a fuera metódico pero no controlara su oficina judicial con templanza, no se obtendrá el éxito de la lucha contra la corrupción.

Equidad. Se da por supuesto conforme a la vida laboral y el proceso de selección que los postulantes son doctos en Derecho, pero no en equidad.

Los magistrados aplican las leyes, pero muchas veces el mismo deben ser interpretadas conforme al principio de equidad y sentido común. El postulante deberá mostrar un perfil de razonabilidad ante situaciones complejas que no se resuelven con la mera aplicación del Derecho, pues a veces los problemas que se generan son mayores por no tener una visión real del problema.

El candidato debe saber que detrás de cada asunto hay personas, corrompidas o no, que esperan una resolución justa conforme a los principios que configuran el ordenamiento del Derecho. Dentro de estos principios se alberga la equidad y el sentido común pues es necesario que el candidato tenga contacto con la realidad social y la capacidad de abstraerse del sentido abstracto de la norma e interpretarla y aplicarla de acuerdo a la igualdad y el contexto social.

VII.2.- CAPACIDADES

2

Capacidad de anticiparse. El postulante debe conocer la situación judicial de los órganos jurisdiccionales, y más aún los de futura creación de anticorrupción, que abordarán una gran cantidad de trabajo. Sin embargo, al principio, y puede ser que también se mantenga durante cierto tiempo, habrá descoordinación entre las unidades creadas para la lucha de esta lacra.

La puesta en marcha de las nuevas unidades anticorrupción generará situaciones de descoordinación entre los funcionarios en la tramitación de los procedimientos. Para corregir esta situación, el candidato deberá tener una capacidad de adelantarse a las contingencias, o preverlas, y buscar una solución alternativa a dicha situación.

Ante esta situación deberá descartarse a los postulantes que solo deseen cumplir con las metas fijadas inicialmente, pero que no aporten soluciones. Deberá valorarse más adecuado aquel/la que sea proactivo y busque solución, anteponiendo el servicio público, aunque suponga mayor trabajo, que el propio interés personal.

Capacidad argumental. En otro contexto, el candidato debe tener capacidad argumental para deliberar y argumentar sus razonamientos jurídicos.

Ante la creación de la nueva unidad de anticorrupción, será necesario que el candidato tenga la habilidad de defender su posición jurídica y legal frente a los nuevos compañeros, de forma ordenada y razonada. Debe mostrar flexibilidad y capacidad de análisis de otras posturas igual de válidas que la suya, pero con la capacidad de frente a enroscamientos saber proponer otras alternativas si fuera necesario o cambiar la propia perspectiva o la de sus compañeros.

Capacidad de observación y análisis. El postulante deberá poseer una capacidad de observación para analizar la multitud de diligencias y pruebas que se presentan en los juicios de corrupción.

Las causas de corrupción, la mayoría de las ocasiones, son complejas y su investigación policial y judicial se construye a partir de numerosas periciales y análisis de situaciones y escenarios.

La capacidad de observación será crucial para saber mirar y poner la atención en aquellos puntos de la investigación y juicio que requiera mayor análisis para luego fundar las resoluciones judiciales.

Además, esa capacidad de observación debe llevar a comprender las conductas psicosociales de las partes que intervienen en la sala de vistas, pues muchas veces los

detalles del cuerpo humano que hacemos sin pensar en ello denotan nuestra mentira o verdad en nuestro discurso.

Por ello, durante los juicios un buen juez/a anticorrupción será menester que demuestre una gran capacidad de observación y huya de estereotipos o prejuicios que tenga el candidato

2

Capacidad de juicio lógico. Derivado de la anterior capacidad se debe desprender que dicho análisis debe llevar a realizar un juicio lógico de los elementos observados previamente. De nada sirve la capacidad de observación si posteriormente el postulante no sabe tratar los datos obtenidos con lógica deductiva para llegar a un argumento jurídico razonable y verídico.

Capacidad de comunicación. Con independencia de que el/la juez anticorrupción sea designado como portavoz de las resoluciones judiciales, tal y como sucede en Holanda, es necesario que el postulante presente una gran capacidad de comunicación con los medios y con las partes pues son muchas las veces que se espera que deba atender a los medios por sus intervenciones judiciales o se presente a comunicar el sentido de sus resoluciones.

Las causas de corrupción son muy atractivas desde el punto de vista mediático, por lo que serán varios los medios que querrán contactar con el postulante.

De ello se debe desprender que el candidato debe saber manejar los medios de comunicación y saber cuándo puede informar y cuándo no. Y, además, saber convivir con desinformación creada por medios para desvirtuarle en sus decisiones recientes o futuras.

Dentro de la capacidad de comunicación, son varias las habilidades que debe aglutinar como son una habilidad de escucha activa (no solo oír sino escuchar), empatía para saber entender cómo se siente la otra persona (abogado o parte), validación emocional, lenguaje corporal correcto y persuasión entre otros.

Por último y de todas ellas se desprende también que deben poseer un concepto ético elevado, una capacidad de soportar el estrés y la presión externa y capacidad de trabajo elevado.

VIII.- COMPETENCIAS LABORALES Y CONDUCTUALES

De acuerdo con lo anterior, se observa el encaje que podría tener dentro del Diccionario de competencias laborales reconocidas por el Ministerio del Trabajo del Ecuador.

El perfil del candidato debe tener competencia de planificación y gestión media. Su interés será ser capaz de administrar y gestionar diversos proyectos (causas de corrupción) complejos a la vez y a su vez de forma coordinada con las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado.

En relación con lo anterior, se ha señalado en las competencias y habilidades que el/la postulante deberá presentar un perfil de control y orden. En este sentido, con el fin de detectar otras aptitudes, será necesario que su capacidad de monitoreo y control sea elevada.

El ejercicio de la jurisdicción anticorrupción será ejercido desde Unidades de nueva creación, y al frente de dicha Unidad administrativa se encontrará el Juez. Por ello, y sobre todo al principio, se recomienda un perfil que controle a los administrativos y los recursos materiales de forma eficaz y eficiente para la obtención de los mejores resultados en la lucha contra la corrupción.

Por otro lado, anteriormente hemos resaltado que el postulante deberá poseer una gran capacidad para anticiparse a la nueva posición que ostentará y las incidencias que ocurrirán ante la creación de nuevas unidades jurisdiccionales. Deberá saber priorizar tanto dentro de los procedimientos como en la propia oficina judicial.

A su vez, habrá que tener en cuenta la cantidad de información que recibirá y que deberá gestionar y asumir. Las causas anticorrupción son causas complejas, no solo por el volumen sino por las conexiones con otras causas, el número de personas que se ven inmersos en las mismas (muy cuantioso) y la exhaustiva normativa (penal y administrativa) que deberá saber aplicar.

No obstante, esa nueva situación a la que se enfrenta desde diferentes prismas no debe hacerle perder el sentido común que debe primar en la aplicación de las normas y la gestión del nuevo personal y oficina. El nuevo juez, no solo juzgará, sino también llevará la dirección técnica de las unidades judiciales. Ello conlleva que tendrá que tener debates con muchas personas: los empleados de la oficina judicial; abogados...En dichas conversaciones debe primar el sentido común y no vanagloriarse del puesto que ostenta.

Se trasluce que habrá dotaciones presupuestarias para la creación de las nuevas Unidades, sin embargo, se deberá aceptar, como todo comienzo, que existirán deficiencias iniciales, así como falta de recursos materiales y humanos para el ejercicio de la jurisdicción. Esto nos lleva a determinar que un perfil de un postulante con una gran capacidad de gestión de recursos humanos y materiales para que haga uso de forma eficiente de ellos redundará en beneficio de la lucha contra la corrupción.

Por otro lado, anteriormente hemos indicado que el puesto de anticorrupción estará rodeado de mucha información generada de la propia causa y las cuestiones que le rodean. Las causas anticorrupción generarán mucha atención mediática y será la génesis de varias noticias.

Además, es muy habitual que, en la oficina judicial, todos los días, los abogados y otros defensores públicos presenten escritos u otros documentos o acudan para solicitar información.

Se desconoce si las causas de corrupción estarán sometidas a un plazo para llevar a cabo su investigación, como sucede en otros países como España, donde la ley fija un plazo de 6 meses para llevar a cabo la investigación judicial y se puede prorrogar por causas tasadas legalmente.

Si fuera este el caso, el candidato deberá ofrecer un perfil que sepa analizar los datos obtenidos de las investigaciones y sepa estructurarla sometido a un plazo de tiempo perentorio.

De ello se desprende que el candidato deberá saber que estará expuesto a que su oficina recabe ingente información, jurídica la mayoría de las veces, pero otras no, y que deberá saber gestionarla de una forma ordenada y estructurada.

Por lo anterior se desprende, además, que deberá poseer un pensamiento crítico constructivo a la hora de plantear mejoras para la tramitación de las causas y la organización del servicio; y analítico a la hora de establecer prioridades en la llevanza de los asuntos y en el filtrado de información relevante de aquella que no lo sea.

Además, no debemos olvidar que esta primera selección de jueces y juezas que luchen contra la corrupción, serán pioneros en muchas cuestiones jurídicas como organizativas. Establecerán unos marcos de actuación y unas interpretaciones de las normas que las futuras promociones agradecerán para el mejor desarrollo del inmenso e importante trabajo que van a asumir. En este sentido siempre será mejor aquellos/as candidatas que presenten un perfil orientado hacia el manejo de la docencia y la instrucción para poder enseñar, asistir y orientar a las siguientes promociones en los trabajos a desempeñar. Ciertamente es que el tiempo les apremiará, y pocas veces tendrán

un momento para atender a las nuevas incorporaciones, pero siempre será mejor aquellos que muestren una predisposición hacia la asistencia.

2

Por último, se ha destacado anteriormente las virtudes que debe poseer en el manejo de la comunicación.

En este sentido, en primer lugar, hay que destacar la capacidad de expresión persuasiva pues serán varias las ocasiones que en deliberaciones tenga que convencer (o intentar) razonadamente a sus compañeros sobre su posición jurídica en el asunto de corrupción. Además, con la posibilidad de tener que presentarse ante los medios de comunicación para informar sobre determinados asuntos de gran interés como es la corrupción.

En segundo lugar, es obvio que se espera de una gran capacidad de expresión escrita pues las resoluciones judiciales se presentan en este formato. En este sentido, manifestar que no todas las personas tienen la misma capacidad y que lo que se espera de los postulantes es de una gran habilidad en este sentido pues las resoluciones que deban elaborar en las causas de corrupción serán muy extensas: fundamentos jurídicos amplios, redacción de hechos complejos e intrincados y motivaciones fundamentadas. Es decir, se pueden enfrentar a sentencias de más de 300 y 400 páginas y que no todos/as están capacitados para ello. Se espera del candidato capacidad de síntesis y de redacción lógica

En tercer lugar, su perfil deberá presentar un alto nivel de comprensión lectora. Como hemos indicado hasta ahora, el/la postulante deberá conocer que se va a enfrentar a una avalancha de documentación (demandas, periciales, investigaciones, solicitudes) que no deberá apartarle de su trabajo. Esa comprensión lectora no debe confundirse con que deba comprender toda la materia, pues se apoyará muchas veces en peritos u otros expertos para la comprensión de la información, pero sí que no le deberá hastiar la lectura de la documentación que se genere en estas nuevas causas.

Dentro de las competencias conductuales, será recomendable una alta capacidad para trabajar en equipo. Debe saber que la lucha contra la corrupción no es un trabajo individual y que requiere de la cooperación de otras instituciones y sobre todo la coordinación a la hora de enfrentarse a los crímenes.

En España, los principales éxitos en la lucha contra la corrupción se han obtenido cuando los/as magistrados/as han realizado operaciones coordinadas con las fuerzas y cuerpos de seguridad para conseguir obtener pruebas y desarticular organizaciones o grupos criminales a la misma vez y sin que suponga un riesgo para las víctimas ni para el futuro enjuiciamiento de los responsables penales.

A su vez, destacamos en puntos anteriores, su lealtad con la función pública, y que el nuevo puesto que ostente no se convierta en “puertas giratorias” para nuevos puestos de más altos cargos políticos. Se espera que esa lealtad se traduzca en una capacidad alta de orientación de servicio público y a su vez que se materialice en una pronta obtención de resultados. Desde el primer momento la ciudadanía tiene que observar que se ha trabajado y se continúa trabajando en la lucha contra esta lacra y que los éxitos que se obtengan será el mejor escaparate. Por ello, también debe poseer una orientación hacia los resultados.

Para concluir queremos llamar la atención que será menester que el candidato presente una capacidad media de flexibilidad y de construcciones de relaciones con los demás, tal y como se desprende de lo anteriormente expuesto. Y que de esa flexibilidad y relaciones que entable con su entorno le suponga una continuidad en su aprendizaje.

No debe olvidar que serán muchas las cuestiones novedosas que se presenten, tanto desde las normas, sino como de las interrelaciones con otras personas y situaciones, y que ello le debe llevar a ser flexible y tener ganas de aprender para cada vez ser mejor en su puesto. Aquel candidato que se considere que está en el conocimiento absoluto de la norma no prosperará pues la formación de un buen juez debe ser continua, atendiendo, no solo a cambios legislativos, sino también a cuestiones sociales, sociológicas o de índoles semejantes que sucedan en el país.

IX.- DESARROLLO

Las bases jurídicas, atendiendo a criterios de estandarización internacional, de estas fichas deben sustentarse sobre la base de las siguientes consideraciones⁹:

- Ser definidos con criterios técnicos objetivos y conocidos por los postulantes con carácter previo a la realización
- Expresar el material o las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico;

⁹ Se plantean cuestiones que pueden ayudar a formular o elaborar las pruebas psicotécnicas por parte del equipo multidisciplinar, dentro de un estándar internacional, pero dicha realización final de la prueba psicotécnica deberán ser realizada por el equipo multidisciplinar que se corresponda y, además, de acuerdo con el marco jurídico de Ecuador.

- Consignar en la evaluación los criterios de valoración cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico;
- Especificar las concretas razones por las que la aplicación de esos criterios valorativos conducentes a la concreta puntuación y calificación que deba ser aplicada;
- Ser objetivable en una revisión posterior, de manera que las valoraciones subjetivas sean susceptibles de verificación a posteriori.

2

A continuación se proponen algunas preguntas o situaciones reales, que, de acuerdo a los estándares internacionales pero sin analizar la Constitución y resto de ordenamiento jurídico de Ecuador, al no corresponder al PACCTo su evaluación, podrían servir para formar las respectivas pruebas por especialistas con el único fin de tener criterios objetivos y medibles para detectar el grado de confianza de los postulantes:

- A) Preguntas básicas para detectar
 - Realizar preguntas para detectar la integridad de los candidatos ante la solicitud de favores o ayudas para resolver un caso
 - Responsabilidad: cuestionar sobre la puntualidad de los funcionarios
 - Honestidad: Cuestionar la opinión sobre la falsedad de información en los reportes de gastos
 - Autoestima: Analizar el grado de autoestima que tienen los candidatos y si ha padecido alguna depresión
- B) En relación con trabajos anteriores.
 - Disciplina/acoso laboral: Preguntar sobre la disciplina y el uso del código disciplinario si hiciera falta frente a subordinados.
 - Responsabilidad laboral: grado de productividad y compromiso laboral
 - Se podrá plantear casos reales sobre recibir regalos o dádivas por el ejercicio de su función para valorar la honestidad de los candidatos.

- Responsabilidad disciplinaria: cuestionar sobre la custodia de expedientes.
- Relaciones profesionales: plantear casos de conflictos con superiores u otros miembros de la Unidad judicial.
- Integridad: plantear casos o situaciones de participación del candidato en actos ilícitos.

2

C) Responsabilidad laboral y lealtad

- Lealtad: Analizar si la lealtad a la Institución prima sobre posibles enfrentamientos entre pares
- Disciplina en el Trabajo: Plantear casos sobre grado de compromiso con el trabajo.
- Trabajo en equipo: Dos cabezas piensan mejor que una. ¿Qué opina de esta afirmación?
- Motivación: realizar análisis para saber el grado de motivación de los candidatos y visión que posee sobre sí mismo.
- Liderazgo: Cuestionar el grado de liderazgo que posee

D) Conducta

Plantear casos prácticos sobre opinión de juegos de azar, confidencialidad y sobornos.

E) Parámetros Críticos

- Formular cuestiones o solicitar que analicen casos prácticos que puedan ayudar a saber opinión del candidato sobre el consumo de drogas u otras conductas delictivas y el ejercicio de la jurisdicción.

X.- PROPUESTA EJEMPLIFICATIVA

Como expertos jurídicos no podemos abundar en detalles para los que la institución cuenta con personal capacitado.

Aunque existen distintos medios de psicometría, nos permitimos señalar la posibilidad de acudir al test denominado *16 PF*, que emplea un sistema de test basado en 16 elementos de la personalidad que el analista puede modular, previa contestación del mismo por los postulantes, de acuerdo con un cuestionario objetivo, contestado por las personas sin necesidad de una entrevista posterior.

Se trata de un sistema elaborado por Cattell¹⁰, dirigido aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada o que una persona hace (R o respuesta) se produce en función de la situación (S) y de su personalidad (P). Por tanto, $R = f(S, P)$.

Se trata de un sistema frecuentemente empleado en los sistemas de recursos humanos. La institución puede considerar sobre esta base los elementos que ofrece. A modo de ejemplo, puede atender al denominado en este sistema como Factor Q3 o autocontrol, que mide el autocontrol emocional y comportamental. Las personas que obtienen puntuaciones altas (Q3+) se esfuerzan por mostrar una imagen ideal y socialmente aceptada, tendiendo a controlar emociones. Y equilibrarlo con el Factor G o conformidad grupal, que mide la aceptación de los valores morales. Las puntuaciones altas en este factor son propias de personas responsables y concienzudas, que tienden a actuar siempre de acuerdo a las reglas.

Insistimos, no se trata de que como expertos juristas nos inclinemos por esta opción, que puede ser razonable y adaptada a las necesidades normativas establecidas en este proceso selectivo. Y menos aún en depurar las preguntas o su valoración. Son los técnicos con conocimientos en psicología los más capacitados en establecer un sistema y rasgos que, vistos los comentarios anteriores, deben de ser definidos con carácter previo a la elaboración del cuestionario y su consiguiente valoración.

¹⁰ Cattell, H. E. P., & Mead, A. D. (2008). "The sixteen personality factor questionnaire (16PF)", G. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske, (Eds.), *The SAGE handbook of personality theory and assessment; Vol 2 Personality measurement and testing*, pp. 135–178. Además, existen numerosas referencias en internet, accesibles por estar abiertas. También existen modelos autoevaluativos *online*.

CONCLUSIONES:

- La corrupción atañe a todos los poderes del estado, y debe lucharse de forma integral y coordinada a través de todos los medios que posea Ecuador
- La creación de las Unidades jurisdiccionales de anticorrupción supone un gran avance para esta lucha, pero esta lucha desde la función judicial deberá estar ayudada por el resto de las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado y financiada con recursos suficientes, pues de lo contrario, no alcanzará los resultados anhelados.
- En este sentido, desde Ecuador se ha diseñado y desarrollado un proceso para la creación de unidades jurisdiccionales para la lucha de la corrupción.
- Para la designación de los candidatos que tomen cargo en dichas unidades jurisdiccionales de anticorrupción se ha propuesto un modelo de selección que, tras superar las diferentes fases de méritos y oposición, se analice su grado de confianza.
- La confianza debe ser entendida en un doble ámbito: la confianza que deposita las Instituciones en el candidato que selecciona, y la confianza que genera el juez frente a la sociedad.
- La confianza se constituye de diferentes valores, muchos de ellos recogidos en los Principios de Bangalore, estándar internacional de las conductas éticas que debe poseer todo juez, así como el Código de Ética Judicial Iberoamericano.
- Dichas pruebas de confianza no deben ser académicas, sino de acuerdo con criterios y situaciones que puedan ser usados para reforzar sus capacidades y habilidades profesionales en la Carrera Judicial.
- Tras el diagnóstico de la región y el análisis de las diferentes metodologías, se recomienda desde el PACCTO que dichas fichas de confianza se realicen a través de pruebas psicotécnicas. El resto de las pruebas de confianza analizadas deben ser descartadas.
- Dichas pruebas psicotécnicas deberán resaltar una serie de capacidades y habilidades específicas para el cargo que desempeñarán.
- Las pruebas de confianza se invitan a que sean desarrolladas por un equipo técnico multidisciplinar, atendiendo a la Constitución y resto del marco legal de Ecuador.

- No obstante, las mismas deberán ser formuladas bajo criterios técnicos objetivos y conocidos previamente por los postulantes.
- Deberán expresar las fuentes de información sobre las que va a operar el juicio técnico, así como los criterios objetivos sobre los que se realizará la evaluación.
- Consignar en la evaluación los criterios de valoración cualitativa que se utilizarán para emitir el juicio técnico y, establecer bajo valores objetivos, las posibles revisiones posteriores de los postulantes.

RECOMENDACIONES

- La redacción del artículo 50 del Reglamento da lugar a confusión entre la obligatoriedad o voluntariedad de la realización de las pruebas de confianza. Se recomienda la sustitución del verbo “someter” por otro que aclare dicha situación.
- Se recomienda para próximas convocatorias que la realización de las fichas de confianza se establezca en un momento anterior al actual. Señalando, específicamente, si forman parte de la fase oposición, méritos o prueba psicológica, siendo tal vez ésta la mejor fase del proceso para su realización.
- En el actual proceso de selección, se recomienda que la elaboración de las fichas de confianza se realice de acuerdo con el marco legal ecuatoriano atendiendo procedimientos estandarizados y ya preconfigurados por equipos técnicos de reconocido prestigio para la celeridad en su diseño e implementación.
- En futuras procesos de selección debe afinarse si las pruebas de confianza son de carácter voluntario o eliminatorio, recomendándose esto último, aunque conlleve una modificación legislativa, ya que la presente no lo permite. O, al menos, ser debatido por los equipos correspondientes. De esta manera, si algún postulante resultase “no confiable”, no formará parte de la Carrera Judicial.
- Debe establecerse en futuros procesos de selección qué órgano/s técnico/s deberán elaborar, desarrollar, ejecutar y custodiar los datos obtenidos de dichas pruebas pues son datos muy sensibles.
- En las bases de futuros concursos deberán establecerse los criterios y requisitos objetivos, las fuentes con las que se elaboran, la metodología empleada y las revisiones en las que se fundamenten las pruebas de confianza.

El presente insumo es un análisis desarrollado desde el PACCTO atendiendo a criterios y estándar internacionales. Si bien, corresponde a las autoridades ecuatorianas analizarlas e implementarlas, si procede, atendiendo a su Constitución y marco legal.

BIBLIOGRAFÍA:

- *Herramientas para enfrentar la corrupción*. Cárdenas, J. 2017.
- *Transparencia Internacional*. Ed. Libro de consulta, 2000
- *Controles y desconroles de la corrupción judicial; Evaluación de la corrupción judicial y de los mecanismos para combatirla en Centroamérica y Panamá*. Ed. Fundación para el debido proceso legal, 2007.
- *La identificación y anticipación de brechas de habilidades laborales en América Latina Experiencias y lecciones*. Gontero, S. y Albornoz, S. Ed. CEPAL, 2019.
- *Código de Ética Judicial de Iberoamérica*

- *Código de Conducta judicial de Arkansas*
- *Guía declaración de derechos humanos, corrupción e independencia judicial, 2018 UNODC*
- *Guía de Recursos para reforzar la integridad y Capacidad Judiciales, 2017, UNODC*
- *Principios de Bangalore*
- *Proceso de evaluación del personal judicial por contrato para incorporación al servicio regular. Honduras, 2019.*
- *Modelo nacional de evaluación y control de confianza Desarrollo y ajustes de una política pública, México, 2019.*
- *Reforma Ley de Creación de la jurisdicción especializada en delincuencia organizada en Costa Rica, Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley contra la Delincuencia Organizada 9769. Costa Rica, 2019.*
- *¿Cómo evaluar la idoneidad ética de las personas aspirantes a la Corte Suprema de Justicia y a las Cortes de Apelaciones en Guatemala? Recomendaciones para el Congreso de la República respecto del cumplimiento de la sentencia constitucional del 06 de mayo de 2020. Fundación para el debido proceso legal, 2020.*
- *Proceso de evaluación del personal judicial por contrato para su incorporación al servicio regular de la Carrera Judicial, Costa Rica, 2020.*
- *Acuerdo n PCSJ 40-2019 Proceso de evaluación del personal judicial por contrato para su incorporación al servicio regular de la Carrera Judicial, Honduras, 2020*
- *Proceso de elección de magistrados/as de la Corte Suprema y Cortes Provinciales para el periodo 2019-2024. Guatemala, 2022*
- *Resultados y Recomendación no vinculante a los poderes ejecutivos y legislativo de las entidades federativas, relacionada con la selección de jueces y magistrados. México, 2022*



EL PACCT

EUROPA ↔ LATINOAMÉRICA

PROGRAMA DE ASISTENCIA CONTRA EL CRIMEN TRANSNACIONAL ORGANIZADO

Programa liderado por



Socios coordinadores

