

RESUMEN EJECUTIVO

Las llamadas “pruebas de confianza” en la evaluación a los postulantes a la Junta Nacional de Justicia



Las llamadas “pruebas de confianza” en la evaluación a los postulantes a la Junta Nacional de Justicia (JNJ)

Presentación

El Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica del Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú (CICAJ-PUCP) se complace en presentar a las autoridades, a la comunidad académica y a la sociedad civil el informe “Las llamadas “pruebas de confianza” en la evaluación a los postulantes a la Junta Nacional de Justicia (JNJ)”.

Este documento ha sido elaborado por José María de la Jara¹ y Alejandra Infantes² (expertos en Derecho y Psicología) y tiene como propósito analizar la idoneidad de las cuatro pruebas de confianza que forman parte del proceso de selección de los miembros de la JNJ. El estudio se realizó a partir de los avances en psicología sobre la validez y características que deben tener este tipo de pruebas y sobre su primera aplicación en la anterior y fallida primera convocatoria.

En el segundo concurso de méritos para la elección de los miembros de la JNJ, un seguimiento al diseño y aplicación de las pruebas de este proceso es esencial para asegurar la selección y designación de los más idóneos e intachables candidatos(as). El CICAJ es consciente que este esfuerzo no puede ser realizado únicamente a partir del Derecho y por ello presenta este informe interdisciplinario como un aporte para el éxito de la segunda convocatoria actualmente en curso.

Director CICAJ

¹ Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú y candidato a la Maestría en Derecho de Columbia Law School. Fundador y Chief Behavioral Designer de PsychoLAWgy.

² Bachiller en Derecho por la Universidad Católica San Pablo. Bachiller en Psicología por la Universidad Católica San Pablo. Behavioral Legal Designer en Baxel Consultores. Directora de la Comisión de Psicología del Consumidor en PsychoLAWgy.



Resumen Ejecutivo

1. Dentro del marco de la selección de miembros de la Junta Nacional de Justicia, este documento analizará “las pruebas de confianza” aplicadas en el proceso de elección de los candidatos.
2. Las pruebas psicológicas son instrumentos que buscan determinar rasgos de las personas. Existen diferentes tipos de pruebas, dependiendo de la característica que se busque conocer. En el contexto de esta investigación, las pruebas a analizar buscan conocer los rasgos de personalidad de los evaluados, así como sus características intelectuales y cognitivas para la ejecución de las tareas encargadas.
3. Entre las particularidades de las pruebas, podemos mencionar que son el resultado de procedimientos estandarizados; y que, además, poseen validez, están diseñadas para cumplir objetivos específicos, pero al mismo tiempo, son confiables, porque sus resultados sobre un sujeto suelen ser similares en el transcurso del tiempo.
4. Las pruebas de personalidad son un sub-tipo de las evaluaciones psicológicas, que permiten conocer el grado en el que una persona tiene un rasgo como, por ejemplo, liderazgo, apertura a nuevas situaciones, tendencia a la ansiedad, paciencia, impulsividad, entre otros. Este tipo de pruebas se dividen en dos: objetivas (cuestionarios estandarizados) y proyectivas (estímulos en busca de respuestas subjetivas). En el contexto laboral, estos instrumentos permiten determinar la idoneidad de un candidato para un puesto específico. Existen diferentes posturas sobre estas pruebas. Están los detractores y quienes las consideran efectivas. En este documento, analizaremos los argumentos de ambos lados.
5. Por otro lado, tenemos a las pruebas de inteligencia. Estas tienen como objetivo conocer la capacidad intelectual de las personas para ejecutar una tarea y adaptarse a los cambios del medio en el que se desempeñan. Este estilo de instrumentos se aplica en recursos humanos para predecir como una persona ejecutará su tarea.
6. En el caso del proceso de selección de miembros de la Junta Nacional de Justicia del Perú, las pruebas aplicadas fueron el Plan de trabajo presentado por la Consultora Cornerstone. Dicho plan indicó que en la batería de pruebas psicológicas y psicométricas se aplicaron las siguientes pruebas: Assessment Center, Entrevista psicolaboral, Prueba



de Valores – CAP 360, Hogan Assesment. En este documento se encontrará un breve análisis de cada una de ellas.

7. Las pruebas mencionadas fueron escogidas para cumplir tareas específicas y permiten acercarse a la persona desde diferentes dimensiones dada la pluralidad de técnicas pero no existe evidencia científica de la efectividad de su aplicación o de la estandarización de los instrumentos a la población a la que se aplicó. Además, las pruebas podrían estar expuestas a la subjetividad de los evaluadores.
8. En cuanto a las pruebas psicológicas, resulta prioritario trabajar en el establecimiento claro del perfil de competencias del miembro ideal de la futura JNJ, así como definir los valores a evaluar.
9. La prueba patrimonial (en adelante, “declaración patrimonial”) es una evaluación sobre los bienes y rentas declarados por el postulante a la JNJ a través de una declaración jurada, completada de manera electrónica y administrada por la Contraloría General de la República.
10. Las declaraciones patrimoniales buscan que (i) se genere una línea-base de información sobre el postulante, (ii) que permite fiscalizar su evolución económica y (iii) propiciar eventuales investigaciones y sanciones a funcionarios que no cumplen con el perfil deseado.
11. La declaración patrimonial debe ser completada por los postulantes a la JNJ una vez que hayan superado el examen escrito, incluyendo todo aquello que le reporte un beneficio económico. Los miembros de la futura JNJ deberán realizar dicha declaración anualmente y éstas serán evaluadas por la Contraloría General de la República.
12. A nuestro entender, la descalificación del candidato Víctor Cubas refleja un mal uso de la declaración patrimonial. Según el artículo 8.4 de la Directiva No. 08-2008-CG-FIS, la Contraloría General de la República tendría que haber esclarecido todas sus dudas sobre la declaración patrimonial del candidato antes de la entrevista.
13. Para garantizar la participación de la ciudadanía, sería importante que la Comisión Especial incremente sus esfuerzos por publicitar la información. Si bien el portal web fue un buen inicio, éste se desactualizó rápidamente. Sería interesante, por ejemplo, conocer las comunicaciones intercambiadas entre la Contraloría General de la República, la Comisión Especial y cada uno de los postulantes.
14. La motivación de una resolución que descalifica a un postulante a un cargo público, debe ser del más alto nivel. Debe generar confianza en la



ciudadanía y evitar suspicacias. Debe explicar de manera detallada las explicaciones brindadas por los postulantes y por qué estas, de ser el caso, no satisfacen a la Comisión Especial.

15. La prueba socioeconómica implica la revisión de la declaración de conflicto de intereses. A través de esta herramienta se espera que los miembros de la Comisión Especial obtengan información importante sobre el entorno de los postulantes que les permita indagar su idoneidad para el cargo.
16. Al igual que las declaraciones juradas de bienes y rentas, las declaraciones de conflictos de intereses tienen como objetivo generar una línea base de información sobre el postulante, fiscalizar la evolución de su entorno en búsqueda de una alerta que podría perjudicar su independencia y, de ser así, propiciar el inicio de una investigación.
17. Los y las postulantes a la futura JNJ deben completar las declaraciones de conflictos de intereses. Una vez elegidos/as, deberán hacerlo anualmente, bajo la fiscalización de la Contraloría General de la República.
18. En el informe hemos identificado escenarios de supuestos conflictos de intereses que no resultan claros. Si el supuesto no es claro, lógicamente, el postulante no podrá realizar una revelación adecuada. El esclarecimiento de qué debe revelarse parece una tarea prioritaria para la Comisión Especial y la Contraloría General de la República.
19. El intento fallido por seleccionar a miembros de la JNJ refleja, entre otras cosas, que la Contraloría General de la República carece de las herramientas para cotejar la información a tiempo y brindar a la Comisión Especial data que les permita tomar decisiones informadas.
20. A nuestro entender, la carga de la Contraloría General de la República podría aliviarse si se establecen mecanismos que procesen la información y la hagan visible a la ciudadanía y prensa. Un sistema serio de control de declaraciones de conflicto de intereses, como el que nuestro país requiere en estos momentos, demanda una Contraloría General de la República con capacidad de realizar cruces de información con organizaciones privadas y entidades de registros, financieras, tributarias, con acceso a presupuesto que le permita procesar la información y ponerla a disposición de la prensa y ciudadanía.