

RESOLUCIÓN 034-2016

EL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA

CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 178 de la Constitución de la República del Ecuador establece: *"El Consejo de la Judicatura es el órgano de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial..."*;
- Que,** el artículo 167 de la Constitución de la República del Ecuador, determina: *"La potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por los órganos de la Función Judicial y por los demás órganos y funciones establecidos en la Constitución."*;
- Que,** el numeral 2 del artículo 168 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *"La Función Judicial gozará de autonomía administrativa, económica y financiera."*;
- Que,** el artículo 170 de la Constitución de la República del Ecuador, prevé: *"Para el ingreso a la Función Judicial se observarán los criterios de igualdad, equidad, probidad, oposición, méritos, publicidad, impugnación y participación ciudadana."*
- Se reconoce y garantiza la carrera judicial en la justicia ordinaria. Se garantizará la profesionalización mediante la formación continua y la evaluación periódica de las servidoras y servidores judiciales, como condiciones indispensables para la promoción y permanencia en la carrera judicial."*;
- Que,** los numerales 1, 3 y 5 del artículo 181 de la Constitución de la República del Ecuador manifiestan: *"Serán funciones del Consejo de la Judicatura, además de las que determine la ley: 1. Definir y ejecutar las políticas para el mejoramiento y modernización del sistema judicial; (...) 3. Dirigir los procesos de selección de jueces y demás servidores de la Función Judicial, así como, su evaluación, ascensos y sanción. Todos los procesos serán públicos y las decisiones motivadas (...); y, 5. Velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial."*;
- Que,** el artículo 187 de la Constitución de la República del Ecuador indica: *"Las servidoras y servidores judiciales tienen derecho a permanecer en el desempeño de sus cargos mientras no exista una causa legal para separarlos; estarán sometidos a una evaluación individual y periódica de su rendimiento, de acuerdo a parámetros técnicos que elabore el Consejo de la Judicatura y con presencia de control social. Aquellos que no alcancen los mínimos requeridos, serán removidos."*;

- Que,** el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador determina: *"La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación."*;
- Que,** el artículo 35 del Código Orgánico de la Función Judicial establece: *"Las carreras de la Función Judicial constituyen un sistema mediante el cual se regula el ingreso, formación y capacitación, promoción, estabilidad, evaluación, régimen disciplinario y permanencia en el servicio dentro de la Función Judicial."*;
- Que,** el tercer inciso del artículo 52 del Código Orgánico de la Función Judicial estipula: *"(...) Las promociones de categoría en las carreras de la Función Judicial se realizarán en función a los resultados de la evaluación y rendición de las pruebas de conocimientos, prácticas y psicológicas."*;
- Que,** el artículo 87 del Código Orgánico de la Función Judicial manifiesta: *"Las servidoras y servidores de la Función Judicial estarán sometidos a una evaluación individual y periódica de su rendimiento, con presencia de control social. Aquellos que no alcancen los mínimos requeridos serán evaluados nuevamente en un lapso de tres meses; en caso de mantenerse una calificación deficiente, serán removidos."*
- Asimismo se evaluará periódicamente la productividad de los órganos de la Función Judicial en beneficio de la sociedad. La evaluación podrá ser sectorizada por cantón, provincia o región."*;
- Que,** el artículo 88 del Código Orgánico de la Función Judicial dictamina: *"La evaluación será periódica sin perjuicio de hacerla por muestreo o en caso de que existan irregularidades o problemas por denuncias reiteradas, con alguna servidora o servidor de la Función Judicial."*;
- Que,** el artículo 89 del Código Orgánico de la Función Judicial dispone: *"El Consejo de la Judicatura determinará los objetivos, normas técnicas, métodos y procedimientos de las evaluaciones, de acuerdo a criterios cualitativos y cuantitativos que, sobre la base de parámetros técnicos, elaborará la Unidad de Recursos Humanos del Consejo de la Judicatura."*;
- Que,** el numeral 11 del artículo 97 del Código Orgánico de la Función Judicial indica: *"A las servidoras y a los servidores de la Función Judicial se les concederá licencia con remuneración en los siguientes casos: (...) 11. La servidora o el servidor de la Función Judicial que participe en programas de formación profesional o capacitación, relacionados con sus funciones, durante el lapso que duren dichos programas"*;

Que, el artículo 254 del Código Orgánico de la Función Judicial dictamina: *"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...";

Que, los numerales 1 y 10 del artículo 264 del Código Orgánico de la Función Judicial establecen como funciones del Pleno del Consejo de la Judicatura: *"1. Nombrar y evaluar a las juezas y a los jueces y a las conjuetas y a los conjuetes de la Corte Nacional de Justicia y de las Cortes Provinciales, juezas y jueces de primer nivel, Fiscales Distritales, agentes fiscales y Defensores Distritales, a la Directora o al Director General, miembros de las direcciones regionales, y directores nacionales de las unidades administrativas; y demás servidoras y servidores de la Función Judicial; (...)* y, 10. *Expedir, modificar, derogar e interpretar obligatoriamente el Código de Ética de la Función Judicial, el Estatuto Orgánico Administrativo de la Función Judicial, los reglamentos, manuales, instructivos o resoluciones de régimen interno, con sujeción a la Constitución y la ley, para la organización, funcionamiento, responsabilidades, control y régimen disciplinario; particularmente para velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial."*

Que, el numeral 1 del artículo 280 del Código Orgánico de la Función Judicial, prevé como funciones de la Directora o Director General del Consejo de la Judicatura: *"1. Dirigir y supervisar la administración de los recursos humanos, financieros, administrativos de la Función Judicial y los procesos de selección, evaluación, formación profesional y capacitación continua, en el ámbito de su competencia."*

Que, el Pleno del Consejo de la Judicatura en sesión de 7 de octubre 2015, mediante Resolución 315-2015, publicada en la Edición Especial del Registro Oficial No. 399, de 23 de noviembre de 2015, resolvió: **"EXPEDIR EL ESTATUTO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL POR PROCESOS QUE INCLUYE LA CADENA DE VALOR, MAPA DE PROCESOS, LA ESTRUCTURA ORGÁNICA Y LA ESTRUCTURA DESCRIPTIVA DE LA ESCUELA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL";**

Que, el literal c) del numeral 1.2 de la resolución antes mencionada establece como atribuciones y responsabilidades de la Dirección de la Escuela de la Función Judicial: *"c) Seleccionar a los docentes y capacitadores de los cursos de formación inicial y formación continua."*

Que, el Pleno del Consejo de la Judicatura conoció el Memorando CJ-DG-2016-567, de 23 de febrero de 2016, suscrito por el doctor Tomás Alvear Peña, Director General, quien remite el Memorando CJ-DNJ-SNA-2016-182, de 20 de febrero de 2016, suscrito por el doctor Esteban Zavala Palacios, Director Nacional de Asesoría Jurídica, que contiene el proyecto de: *"Reglamento de Evaluación de Desempeño para los Jueces que Gocen de Licencia con Remuneración para participar como Docentes en Programas de Formación Profesional o Capacitación de la Escuela de la Función Judicial"*; y,

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, por unanimidad de los presentes,

RESUELVE:

EXPEDIR EL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PARA LOS JUECES QUE GOCEN DE LICENCIA CON REMUNERACIÓN PARA PARTICIPAR COMO DOCENTES EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL O CAPACITACIÓN DE LA ESCUELA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL

**TÍTULO I
GENERALIDADES**

**CAPÍTULO I
OBJETO, ÁMBITO Y OBJETIVOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

Artículo 1.- Objeto.- Este reglamento tiene como objeto establecer el procedimiento y parámetros de carácter técnico y operativo, que permitan al Consejo de la Judicatura, medir el desempeño de los jueces que gocen de licencia con remuneración para participar como docentes en programas de formación profesional o capacitación de la Escuela de la Función Judicial, a quienes en adelante se les identificará como: *"docentes"*.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.- Las normas previstas en este reglamento se aplicarán a todos los docentes de la Escuela de la Función Judicial que se encuentran en relación de dependencia con el Consejo de la Judicatura y que se hallaren ejerciendo esa calidad, durante al menos noventa (90) días acumulables desde el otorgamiento de la primera licencia.

Artículo 3.- Objetivo general de la evaluación.- Medir el desempeño, conocimientos y competencias de los docentes de la Escuela de la Función Judicial.

Artículo 4.- Objetivos específicos de la evaluación.- La evaluación tiene los siguientes objetivos específicos:

- a) Fomentar la eficacia y eficiencia de los docentes de la Escuela de la Función Judicial; y,

- b) Estimular el desarrollo profesional de los docentes de la Escuela de la Función Judicial y potenciar su contribución al logro de los objetivos y estrategias institucionales.

CAPÍTULO II RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Artículo 5.- Responsables de la ejecución.- Son responsables de la ejecución del proceso de evaluación de desempeño de los docentes de la Escuela de la Función Judicial:

- a) La Dirección General del Consejo de la Judicatura;
- b) La Escuela de la Función Judicial; y,
- c) La Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura.

Artículo 6.- De las atribuciones del Director General del Consejo de la Judicatura.- Serán atribuciones del Director General del Consejo de la Judicatura las siguientes:

- a) Establecer lineamientos generales para la ejecución del proceso de evaluación;
- b) Aprobar y disponer la aplicación del cronograma de evaluación elaborado por la Escuela de la Función Judicial en coordinación con la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura; y,
- c) Conocer el informe final de resultados de la evaluación de desempeño de los docentes y trasladarlo para conocimiento y resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura.

Artículo 7.- De las atribuciones del Director de la Escuela de la Función Judicial.- Serán atribuciones del Director de la Escuela de la Función Judicial, las siguientes:

- a) Elaborar los parámetros técnicos de evaluación;
- b) Elaborar el cronograma del proceso de evaluación para conocimiento y aprobación de la Dirección General del Consejo de la Judicatura;
- c) Ejecutar el proceso de evaluación;
- d) Notificar a los docentes el resultado de la evaluación;
- e) Conocer y resolver las solicitudes de reconsideración presentadas por parte de los docentes de la Escuela de la Función Judicial; y,
- f) Elaborar el informe final de resultados de la evaluación de desempeño de los docentes de la Escuela de la Función Judicial, para conocimiento de la Dirección General y posterior conocimiento y resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura.

Artículo 8.- De las atribuciones del Director Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura.- Serán atribuciones del Director Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura las siguientes:

- a) Brindar acompañamiento técnico a la Escuela de la Función Judicial para el diseño y aplicación de la metodología de evaluación de desempeño de docentes; y,
- b) Incorporar los resultados de la evaluación de desempeño al expediente personal de cada docente.

Artículo 9.- Conocimiento y resolución de los informes de resultados de la evaluación de desempeño.- El Pleno del Consejo de la Judicatura conocerá y resolverá el: "*Informe final de resultados de la evaluación de desempeño de los docentes*", que presente el Director General del Consejo de la Judicatura, en función de la información remitida por la Escuela de la Función Judicial.

TÍTULO II DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

CAPÍTULO I DE LA METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Artículo 10.- Metodología de la evaluación.- La evaluación se realizará de acuerdo a los parámetros técnicos que la Escuela de la Función Judicial, con el soporte técnico de la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, presente anualmente a la Dirección General del Consejo de la Judicatura y que deberán ser resueltos por el Pleno del Consejo de la Judicatura.

Serán considerados los siguientes criterios:

- a) Se evaluará a los docentes que se hallaren ejerciendo esa calidad, durante al menos noventa (90) días acumulables desde el otorgamiento de la primera licencia, en los procesos de formación y capacitación de la Escuela de la Función Judicial; y,
- b) La evaluación se realizará de acuerdo a los factores técnicos de desempeño administrativo, productividad, calidad y competencias:
 - b.1. El factor de desempeño administrativo recogerá la información respecto del cumplimiento de las normas establecidas por la Escuela de la Función Judicial para los programas de formación o capacitación;
 - b.2. El factor de productividad valorará el porcentaje de cumplimiento de las metas propuestas en relación con la planificación académica;

Se evaluará los siguientes parámetros:

- b.2.1 El cumplimiento de horas virtuales planificadas, contrastadas con el número de horas virtuales dictadas; y,

- b.2.2** El cumplimiento de horas presenciales planificadas, contrastadas con el número de horas presenciales dictadas.
- b.3.** El factor de calidad valorará la gestión en los procesos de enseñanza-aprendizaje y cómo son transmitidos a los receptores de los procesos de formación y capacitación; y,
- b.4.** El factor de competencias evaluará las habilidades y destrezas que evidencia el docente en el proceso enseñanza-aprendizaje.

La información para la evaluación de estos parámetros provendrá de: la plataforma virtual; de las unidades académicas de la Escuela de la Función Judicial; y, de la evaluación realizada por los receptores de los procesos de formación y capacitación, a través de la aplicación en línea.

Artículo 11.- Escala de calificación.- La gestión de los docentes evaluados, se calificará de acuerdo a las ponderaciones establecidas en los anexos que forman parte integrante de esta resolución.

CAPÍTULO II

DE LA RECONSIDERACIÓN E INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Artículo 12.- Presentación de la reconsideración.- Los docentes evaluados que no estén conformes con los resultados de su evaluación, podrán presentar su reconsideración ante la Escuela de la Función Judicial, dentro del término de tres (3) días posteriores a la notificación de los resultados de su evaluación. De no presentarse las reconsideraciones en el término indicado se entenderá su conformidad con el resultado de la evaluación.

La solicitud de reconsideración contendrá: nombres y apellidos del docente evaluado, determinación clara y motivada de su solicitud y adjuntará la documentación que fundamente el motivo de su solicitud.

Artículo 13.- Del conocimiento de las reconsideraciones e informe final.- Corresponde a la Escuela de la Función Judicial, resolver las reconsideraciones presentadas por los docentes evaluados y elaborar el informe de reconsideraciones correspondiente.

Una vez resueltas las reconsideraciones, la Escuela de la Función Judicial procesará los resultados de las evaluaciones y remitirá el: *"Informe final de resultados de la evaluación de desempeño"* a la Dirección General del Consejo de la Judicatura para conocimiento y posterior resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura.

Las resoluciones adoptadas por el Pleno del Consejo de la Judicatura causarán estado y no se admitirá ninguna solicitud o reclamo alguno.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Para aquellos jueces que se hallaren ejerciendo licencia con remuneración para participar como docentes en programas de formación profesional o capacitación en un tiempo menor de noventa (90) días, de manera excepcional, la Escuela de la Función Judicial, determinará el mecanismo de evaluación correspondiente.

SEGUNDA.- Cualquier duda o alcance respecto de la aplicación de este reglamento será resuelta por el Pleno del Consejo de la Judicatura.

TERCERA.- Las normas contenidas en este reglamento prevalecerán sobre cualquier otra norma reglamentaria que se oponga.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- La ejecución de esta resolución estará a cargo, en el ámbito de sus competencias de la Dirección General, la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura y la Escuela de la Función Judicial.

SEGUNDA.- Esta resolución entrará en vigencia a partir de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en el registro oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de Quito, en la sala de sesiones del Pleno del Consejo de la Judicatura, el siete de marzo de dos mil dieciséis.



Gustavo Jalkh Röben
Presidente



Dr. Andrés Segovia Salcedo
Secretario General

CERTIFICO: que el Pleno del Consejo de la Judicatura, aprobó esta resolución el siete de marzo de dos mil dieciséis.



Dr. Andrés Segovia Salcedo
Secretario General

Anexo 1

**METODOLOGÍA PARA LA
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE DOCENTES DE LA ESCUELA DE LA
FUNCIÓN JUDICIAL**

La Escuela de la Función Judicial con el apoyo de la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, a través de la Subdirección Nacional de Evaluación del Talento Humano, diseñó una metodología para la evaluación del desempeño a los docentes de la Escuela de la Función Judicial, en calidad de docentes.

I. METODOLOGÍA

El proceso de evaluación del desempeño planteado por la Escuela de la Función Judicial, se definió con el objetivo de medir el desempeño de los docentes, la cual debe ser realizada sobre un total de cien puntos divididos en cuatro (4) factores distribuidos de la siguiente manera:

- a) **Factores Administrativos:** veinte (20) puntos, de la información recogida de la Secretaría Académica; y, la Unidad de Formación Continua de la Escuela de la Función Judicial;
- b) **Factores de Productividad:** cuarenta (40) puntos: 15 puntos correspondientes a horas virtuales, información recogida de la plataforma virtual de responsabilidad de la Unidad de Informática; 15 puntos correspondientes a horas presenciales, información recogida a través de la Unidad de Logística; y, 10 puntos correspondientes al apoyo en actividades de capacitación adicionales, información recogida de la Unidad de Capacitación de la Escuela de la Función Judicial;
- c) **Factores de Calidad:** veinte (20) puntos, de la evaluación realizada por los receptores de la formación, a través de encuesta aplicada vía plataforma virtual; y,
- d) **Factores de Competencias:** veinte (20) puntos, de la evaluación realizada por los receptores de la formación, a través de encuesta aplicada vía plataforma virtual.

Factores de calificación de evaluación del desempeño	
Factores administrativos	20 Puntos
Factores de productividad	40 Puntos
Factores de calidad	20 Puntos
Factores de competencias	20 Puntos
Total	100 Puntos

1.1. Descripción de los factores evaluados:

1.1.1. Factores Administrativos

Se refieren a la evaluación del desempeño de docentes en temas referentes a puntualidad, asistencia y la oportunidad en el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Escuela de la Función Judicial.

Se asigna las siguientes ponderaciones de calificación a cada uno de los parámetros:

Parámetros administrativos	Siempre	Frecuentemente	Rara vez	Nunca
Puntualidad	4	3	1	0
Asistencia	4	3	1	0
Reportes de calificación	4	3	1	0
Reportes de asistencia	4	3	1	0
Cumplimiento de horarios	4	3	1	0

1.1.2. Factores de Productividad

Se refieren a las actividades específicas que realizan los docentes, basándose en cuánto se cumplió de lo planificado o establecido como estándar de cumplimiento.

Se asigna las siguientes ponderaciones de calificación a cada uno de los parámetros:

Parámetros de productividad	Puntaje
Total horas virtuales planificadas contrastadas con el total horas virtuales dictadas	15
Total horas presenciales planificadas contrastadas con el total horas presenciales dictadas	15
Apoyo en actividades académicas adicionales	10

Respecto de parámetros de apoyo en actividades académicas adicionales principalmente en eventos de capacitación se utilizará la siguiente ponderación:

Parámetros de evaluación	SI	NO
¿Apoyó como capacitador en los procesos de capacitación que lleva a cabo la Escuela de la Función Judicial?	3	0
¿Desarrolló material académico como contenidos para llevar a cabo los procesos de capacitación que realiza la Escuela de la Función Judicial?	3	0
¿Desarrolló evaluaciones para los procesos de capacitación que lleva a cabo la Escuela de la Función Judicial?	2	0
¿Realizó actividades adicionales para los procesos que lleva a cabo la Escuela de la Función Judicial?	2	0

1.1.3. Factores de Calidad

Se refieren a los procesos de enseñanza-aprendizaje y cómo estos son transmitidos a los receptores, como parámetros de calidad.

Se asigna las siguientes ponderaciones de calificación a cada uno de los parámetros:

Parámetros de Evaluación de Calidad	Siempre	Frecuentemente	Rara vez	Nunca
¿Las presentaciones referentes al material académico como diapositivas y presentaciones transmiten el conocimiento requerido?	4	3	1	0
¿El docente evidencia capacidad en el manejo y control del grupo?	4	3	1	0
¿El docente promueve la investigación en los receptores?	4	3	1	0
¿El docente responde oportunamente las preguntas e inquietudes planteadas por parte de los receptores?	4	3	1	0
¿Los mecanismos que utiliza el docente para captar la atención e interés los receptores son los adecuados?	4	3	1	0

1.1.4. Factores de Competencias

Se refieren a las habilidades y destrezas que deben tener los docentes de la Escuela de la Función Judicial.

Se asigna las siguientes ponderaciones de calificación a cada uno de los parámetros:

Parámetros de competencias	Siempre	Frecuentemente	Rara vez	Nunca
Dominio de contenidos	3	2	1	0
Planeación y organización académica	3	2	1	0
Evaluación del aprendizaje	3	2	1	0
Instrucción	3	2	1	0
Expresión oral	3	2	1	0
Técnicas de litigación oral	3	2	1	0
Comunicación y relaciones interpersonales	3	2	1	0

Anexo 2

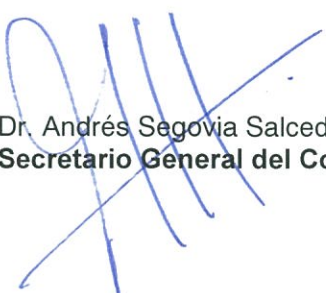
Evaluación de desempeño de docentes de la Escuela de la Función Judicial					
Datos de identificación del evaluado	Nombre:	Dependencia:			
	Provincia:	Cantón:			
Datos de identificación del evaluador funcionario de la Escuela de la Función Judicial que entrega la información	Factores administrativos	Unidad responsable Escuela de la Función Judicial / Secretaría Académica / Formación Continua			
	Factores de productividad	Unidad responsable Escuela de la Función Judicial / Unidad Informática / Unidad Administrativa y Logística / Capacitación			
	Factores de calidad				
	Factores de competencias				
Factores de evaluación					
I. Factores administrativos (20) Son aquellos que se refieren a la puntualidad en la asistencia al sitio de trabajo de los sujetos a evaluación, entrega de reportes de asistencia y tareas de los receptores o personas que estén capacitándose en una determinada temática por parte de los sujetos de evaluación.					
Parámetros	Descripción	Siempre	Frecuentemente	Rara vez	Nunca
1.- Asistencia	¿El docente asiste a sus clases presenciales?				
2.- Puntualidad	¿El docente asiste a sus clases con puntualidad?				
3.- Reportes de calificación	¿El docente entrega los reportes de calificaciones de los receptores en las fechas establecidas?				

4.- Reportes de asistencia	¿El docente entrega los reportes de asistencia de los receptores en las fechas establecidas?				
5.- Cumplimiento de horarios	¿El docente cumple con el horario establecido para dictar clases presenciales en la formación?				
II. Factores de productividad (40)					
Son aquellos que se refieren a las actividades específicas que realizan los docentes en sus puestos de trabajo, basándose en la lógica de cuánto está planificado y cuánto se cumplió de lo planificado o establecido como estándar de producción.					
1.- ¿Cuántas horas realizó la tutoría virtual en la plataforma virtual en el proceso de formación de la Escuela de la Función Judicial en su calidad de docente?					
Total horas virtuales planificadas:					
Total horas virtuales dictadas:					
2.- ¿Cuántas horas presenciales realizó el seguimiento, acompañamiento y dictó clases en el proceso de formación de la Escuela de la Función Judicial en su calidad de docente?					
Total horas presenciales:					
Total horas presenciales dictadas:					
Actividades académicas adicionales				Si	No
¿Apoyó como capacitador en los procesos de capacitación que lleva a cabo la Escuela de la Función Judicial?					
¿Desarrolló material académico como contenidos para llevar a cabo los procesos de capacitación que realiza la Escuela de la Función Judicial?					
¿Desarrolló evaluaciones para los procesos de capacitación realiza la Escuela de la Función Judicial?					
¿Realizó actividades adicionales para los procesos que realiza la Escuela de la Función Judicial?					
III. Factores de calidad (20)					
Son aquellos que se refieren a los procesos de enseñanza-aprendizaje, y cómo estos son transmitidos a los receptores.					
Descripción	Siempre	Frecuentemente	Rara vez	Nunca	
¿Las presentaciones referentes al material académico como diapositivas y presentaciones transmiten el conocimiento requerido?					
¿El docente evidencia capacidad en el manejo y control del grupo?					

¿El docente promueve la investigación en los receptores?				
¿El docente responde oportunamente las preguntas e inquietudes planteadas por parte de los receptores?				
¿Los mecanismos que utiliza el docente para captar la atención e interés de los receptores son los adecuados?				
IV. Factores de competencias (20)				
Se refieren a las habilidades y destrezas que deben tener los docentes de la Escuela de la Función Judicial, en los procesos de enseñanza-aprendizaje, y cómo estos son transmitidos a los receptores.				
Competencia	Descripción	Siempre	Frecuentemente	Rara vez Nunca
Dominio de contenidos	¿El docente demuestra conocimientos actualizados y dominio de su disciplina y de las áreas a cargo, evidenciando capacidad para aplicar y enseñar los conocimientos de las áreas a cargo?			
Planeación y organización académica	¿El docente presenta un plan organizado para el proceso académico; demuestra capacidad para organizar los procesos de enseñanza – aprendizaje del plan de estudios, así como para generar y mantener ambientes propicios para el aprendizaje?			
Evaluación del aprendizaje	¿El docente conoce y aplica diferentes métodos, técnicas e instrumentos de evaluación del aprendizaje y demuestra capacidad para valorar adecuadamente el desarrollo de competencias y niveles de aprendizaje?			
Instrucción	¿El docente tiene capacidad para llegar adecuadamente a los receptores de la formación con contenidos claros?			

Expresión oral	¿El docente expresa claramente las ideas, conceptos o conocimientos adquiridos, al grupo, usando correctamente el idioma y los términos jurídicos?	3	2	1	0
Técnicas de litigación oral	¿El docente evidencia el conocimiento y adecuado manejo de los argumentos y técnicas de litigación oral?	3	2	1	0
Comunicación y relaciones interpersonales	¿El docente tiene capacidad para intercambiar con efectividad y empatía, conocimientos, conceptos, criterios e ideas, a través de diferentes estrategias y recursos, favoreciendo las relaciones interpersonales cordiales, asertivas y basadas en la confianza y el respeto?	2	1	0.5	0

Razón: Siento por tal que los anexos 1 y 2 que anteceden, forman parte de la Resolución 034-2016, expedida por el Pleno del Consejo de la Judicatura el siete de marzo de dos mil dieciséis.


Dr. Andrés Segovia Salcedo
Secretario General del Consejo de la Judicatura