

RESOLUCIÓN 102-2016

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 numeral 2 del artículo 168 de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta: *“(...) 2. La Función Judicial gozará de autonomía administrativa, económica y financiera...”*;
- Que,** el inciso segundo del artículo 170 de la Constitución de la República del Ecuador dispone: *“(...) 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 3 y 5 del artículo 181 de la Constitución de la República del Ecuador determinan: *“Serán funciones del Consejo de la Judicatura, además de las que determine la ley: (...) 3. Dirigir los procesos de selección de jueces y demás servidores de la Función Judicial, así como, su evaluación, ascensos y sanción. 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 prevé: *“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 194 de la Constitución de la República del Ecuador expresa: *“La Fiscalía General del Estado es un órgano autónomo de la Función Judicial, único e indivisible, funcionará de forma desconcentrada y tendrá autonomía administrativa, económica y financiera. La Fiscal o el Fiscal General es su máxima autoridad y representante legal y actuará con sujeción a los principios constitucionales, derechos y garantías del debido proceso.”*;
- 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 prescribe: *“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 inciso segundo del artículo 43 del Código Orgánico de la Función Judicial indica: *“(…) La Carrera Administrativa que comprende a todas las servidoras y servidores que colaboran con los diversos órganos de la Función Judicial y que no desempeñan funciones como jueces, fiscales o defensores públicos, están sujetos a este Código y subsidiariamente a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa. A estas servidoras y servidores les está prohibido, aún por delegación, ejecutar funciones de carácter jurisdiccional, o aquellas exclusivas de fiscales y defensores.”;*

Que, el artículo 87 del Código Orgánico de la Función Judicial determina: *“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 establece: *“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 numeral 3 del artículo 122 del Código Orgánico de la Función Judicial manifiesta: *“La servidora o el servidor de la Función Judicial será removido en los siguientes casos: (...) 3. Cuando, por segunda ocasión en las evaluaciones periódicas de desempeño, no superare los mínimos requeridos.*

La remoción será resuelta con la debida motivación por la Directora o el Director General del Consejo de la Judicatura. Habrá recurso para ante el Pleno del Consejo, sin perjuicio de la acción contencioso administrativa.”;

Que, el artículo 281 del Código Orgánico de la Función Judicial contempla: *“La Fiscalía General del Estado es un organismo autónomo de la Función Judicial, con autonomía económica, financiera y administrativa. Tiene su sede en la capital de la República.”;*

- Que,** la Fiscalía General del Estado en sesión de 26 de febrero de 2010, mediante Resolución No. 013-FGE-2010, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 219, de 22 de junio de 2010, resolvió: *"EXPEDIR EL INSTRUCTIVO PARA LA ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL ARCHIVO DE EXPEDIENTES INDIVIDUALES DEL PERSONAL DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO"*;
- Que,** la Fiscalía General del Estado en sesión de 31 de marzo de 2011, mediante Resolución No. 008-FGE-2011, publicada en el Registro Oficial No. 430, de 19 de abril de 2011, resolvió: *"Expedir las siguientes reformas al Manual de Evaluación del Desempeño para el personal de la Fiscalía General del Estado"*;
- Que,** mediante Oficio No. 0002437-FGE-DTH, de 27 de abril de 2016, suscrito por el doctor Galo Chiriboga Zambrano, Fiscal General del Estado, remite: *"(...) para conocimiento y aprobación del Pleno del Consejo de la Judicatura, el proyecto actualizado del Reglamento para la Evaluación de desempeño y Productividad de las y los servidores administrativos..."*;
- Que,** es necesario implantar un reglamento que permita y facilite una gestión integral y objetiva del proceso de evaluación del desempeño, como un sistema técnico sustentado en la normativa que regula las relaciones de la administración con sus administrados, mediante indicadores de gestión con contenidos cualitativos y cuantitativos;
- Que,** el Pleno del Consejo de la Judicatura conoció el Memorando CJ-DG-2016-1765, de 25 de mayo de 2016, suscrito por el doctor Tomás Alvear Peña, Director General, quien remite el Memorando CJ-DNJ-SNA-2016-480, de 24 de mayo de 2016, suscrito por el doctor Esteban Zavala Palacios, Director Nacional de Asesoría Jurídica, que contiene el: *"Reglamento para la Evaluación del Desempeño y Productividad de los Servidores Administrativos de la Fiscalía General del Estado"*; y,

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

RESUELVE:

EXPEDIR EL REGLAMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO

**TÍTULO I
GENERALIDADES**

CAPÍTULO I OBJETO, ÁMBITO, DEFINICIÓN, OBJETIVOS Y PRINCIPIOS

Artículo 1.- Objeto.- Definir la normativa, políticas, procedimientos e instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan y faciliten a la Fiscalía General del Estado, medir el desempeño individual, organizacional, actividades y competencias propias del talento humano.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.- La evaluación del desempeño y productividad tendrá ámbito para todos los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado, cuya relación de dependencia sea efecto de nombramientos permanentes o titulares, provisionales o temporales y bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales, que tengan por lo menos tres (3) meses de servicio antes de la fecha de finalización del período de evaluación propuesto.

Artículo 3.- Definición de evaluación del desempeño y productividad.- La evaluación del desempeño y productividad, es un subsistema de la administración del talento humano, expresado en un proceso sistemático y técnico de rendición de cuentas programado y continuo de los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado, basado en la comparación de los resultados alcanzados en contraste con los resultados esperados y previamente establecidos por la Fiscalía General del Estado.

Artículo 4.- Objetivo general.- Establecer los niveles de desempeño y productividad, a través de la medición de los conocimientos y competencias de los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado, de acuerdo al cargo que desempeñan en los diferentes procesos institucionales.

Artículo 5.- Objetivos específicos.- Constituyen objetivos específicos de la evaluación del desempeño y productividad:

- a) Tener una visión integral que genere condiciones para aplicar eficientemente la estrategia institucional, tendientes a alcanzar un estándar óptimo grupal que permita mejorar el servicio de justicia, incrementando la satisfacción de los ciudadanos;
- b) Medir el desempeño y la productividad sobre la base de indicadores y metas de acuerdo con las funciones y actividades desempeñadas por los servidores administrativos;
- c) Valorar los conocimientos generales y específicos en función de las actividades desarrolladas en los cargos;
- d) Medir las competencias específicas e institucionales de los servidores administrativos evaluados;
- e) Establecer el nivel de contribución a las atribuciones y responsabilidades por Direcciones y Unidades Administrativas de acuerdo con el Estatuto

Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Fiscalía General del Estado;

- f) Establecer las falencias e inconsistencias entre los perfiles requeridos y los reflejados por la evaluación;
- g) Comunicar a los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado evaluados, los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño y productividad;
- h) Retroalimentar a los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado, sobre la base de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño y productividad;
- i) Promover la eficacia y eficiencia de los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado en su cargo, estimulando su desarrollo profesional y potenciando su contribución al logro de los objetivos institucionales; y,
- j) Informar a la Escuela de Fiscales sobre las necesidades de capacitación para que incorpore al respectivo Plan Institucional de Capacitación Anual.

Artículo 6.- Principios.- La evaluación del desempeño y productividad de los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado, se regirá por los principios de: objetividad, transparencia, equidad, relevancia, confiabilidad y consecuencia.

CAPÍTULO II RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD, Y SUS ATRIBUCIONES

Artículo 7.- Responsables del proceso de evaluación del desempeño y productividad.- Son responsables del proceso de evaluación del desempeño y productividad de los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado:

- a) El Fiscal General del Estado;
- b) El Director de Talento Humano de la Fiscalía General del Estado;
- c) Los responsables de Talento Humano en cada una de las provincias;
- d) El Jefe inmediato evaluador; y,
- e) El Tribunal de Recalificaciones de la Fiscalía General del Estado.

Artículo 8.- De las atribuciones del Fiscal General del Estado.- El Fiscal General del Estado tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Establecer los lineamientos generales para la ejecución del proceso de evaluación;
- b) Disponer la aplicación, cumplimiento y ejecución del cronograma de evaluación;
- c) Delegar a la Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General del Estado, para notificar los resultados a los evaluados;
- d) Aplicar las acciones correspondientes en los casos que no se cumpla con lo establecido en este reglamento;
- e) Conformar y/o delegar su participación en el Tribunal de Recalificaciones; y,
- f) Autorizar la realización de la capacitación para el desarrollo de conocimientos y competencias, de acuerdo a las necesidades detectadas en el proceso de evaluación del desempeño y productividad.

Artículo 9.- De las atribuciones del Director de Talento Humano de la Fiscalía General del Estado.- La Dirección de Talento Humano es la instancia ejecutora del Proceso de Evaluación del Desempeño y Productividad a los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado y tendrá las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- a) Estructurar los parámetros técnicos para la evaluación de competencias específicas e institucionales;
- b) Apoyar en el levantamiento de los indicadores y metas de evaluación por cargo;
- c) Elaborar el cronograma del proceso de evaluación del desempeño y productividad para conocimiento y aprobación del Fiscal General del Estado;
- d) Dirigir y controlar la aplicación de la evaluación del desempeño y productividad de los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado, de manera desconcentrada;
- e) Capacitar a los evaluadores y servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado en la evaluación del desempeño y productividad; y, absolver consultas respecto de la aplicación de este reglamento;
- f) Coordinar conjuntamente con las Direcciones Nacionales de la Fiscalía General del Estado, el levantamiento del banco de preguntas con respuestas;

- g) Establecer las herramientas y metodologías para la evaluación de conocimientos teóricos;
- h) Consolidar, procesar y analizar las calificaciones de las evaluaciones y presentar el informe de resultados al Fiscal General del Estado;
- i) Recibir y trasladar las solicitudes de recalificación que le fueren presentadas por los servidores administrativos de la institución y remitirlas al Tribunal de Recalificaciones dentro de los siguientes diez (10) días hábiles a partir de la recepción de las solicitudes de recalificación remitidas por el Fiscal Provincial;
- j) Conformar y convocar al Tribunal de Recalificaciones para que conozca y resuelva las impugnaciones y los recursos;
- k) Elaborar el informe con los resultados de las recalificaciones y el informe final para que sean conocidos y aprobados por el Fiscal General del Estado;
- l) Notificar los resultados de evaluación a los servidores, incluyendo una copia para que sea incorporada al expediente personal;
- m) Mantener la base de datos de las evaluaciones y sus resultados, como respaldo del proceso;
- n) Entregar la información de los resultados a la Escuela de Fiscales, a fin de que se establezcan las necesidades de capacitación y sean consideradas en el Plan Institucional de Capacitación Anual dirigido para los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado;
- o) Planificar el proceso para la segunda evaluación para los servidores que obtuvieron la calificación de regular o insuficiente;
- p) Presentar el informe para conocimiento del Fiscal General del Estado, respecto de los servidores que por segunda ocasión en las evaluaciones periódicas de desempeño obtuvieron nuevamente la calificación regular o insuficiente, para que se solicite al Consejo de la Judicatura, inicie con el proceso administrativo pertinente; y,
- q) Difundir a todo el personal que labora en la Fiscalía General del Estado el presente reglamento de evaluación del desempeño y productividad.

Artículo 10.- De los responsables de las Unidades Provinciales de Talento Humano y sus atribuciones.- Son los servidores designados para ejecutar los procesos relacionados a la evaluación del desempeño y productividad de los servidores administrativos en cada provincia; y, tendrán las siguientes atribuciones:

- a) Capacitar y asistir técnicamente en sus provincias a los servidores sobre el proceso de evaluación del desempeño y productividad y absolver consultas respecto de la aplicación de este reglamento;
- b) Consolidar los resultados de las calificaciones de las evaluaciones y remitir a la Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General del Estado;
- c) Recibir las solicitudes de recalificación presentadas por los servidores conforme el artículo 12 de este reglamento; y,
- d) Remitir a la Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General del Estado, las solicitudes de recalificación receptadas, dentro del término de cinco (5) días.

Artículo 11.- De las atribuciones del jefe inmediato evaluador.- El jefe inmediato evaluador, tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Evaluar a los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado, observando las normas y procedimientos de la evaluación del desempeño y productividad establecidos en este reglamento;
- b) Remitir a la Dirección de Talento Humano y Unidades de Talento Humano de las Fiscalías Provinciales respectivas, los archivos digitales y físicos de todo el proceso de las evaluaciones realizadas a los servidores de cada provincia;
- c) Facilitar los medios necesarios a los servidores administrativos, para la ejecución de los correctivos de mejoramiento implementados posterior a los resultados de la evaluación; y,
- d) Mantener con los servidores evaluados los compromisos de mejoramiento continuo.

CAPÍTULO III DE LA RECALIFICACIÓN

Artículo 12.- De la recalificación.- Si el servidor evaluado no estuviese conforme con el resultado de su evaluación, podrá presentar su solicitud de recalificación ante el Director de Talento Humano o ante el Fiscal Provincial según corresponda, dentro del término de tres (3) días posteriores a la notificación de resultados.

De no hacerlo en el término indicado se entenderá su conformidad con el resultado de su evaluación.

Artículo 13.- Del Tribunal de Recalificación.- El Tribunal de Recalificación es el nivel administrativo para conocer y resolver las recalificaciones presentadas por los servidores que impugnan la calificación obtenida en la evaluación.

Artículo 14.- De los miembros del Tribunal de Recalificación.- Son miembros del Tribunal los siguientes:

- a) El Fiscal General del Estado o su delegado, con voz y voto, quien lo presidirá;
- b) El Director de Talento Humano de la Fiscalía General del Estado o su delegado, con voz y voto; y,
- c) El Director de Gestión Procesal de la Fiscalía General del Estado o su delegado, con voz y voto.

Artículo 15.- De las atribuciones del Tribunal de Recalificación.- Le corresponde las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- a) Receptar de la Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General del Estado, las solicitudes de recalificaciones presentadas por los servidores evaluados, que impugnan la nota obtenida, la que será en el formulario diseñado para el efecto;
- b) Conocer las solicitudes y resolver sobre las mismas en el término máximo de quince (15) días; y,
- c) Entregar a la Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General del Estado los documentos originales de todo el proceso de recalificación para su respectivo archivo y custodia.

Lo resuelto por el Tribunal de Recalificación, no será susceptible de recurso alguno y su decisión causará estado.

Artículo 16.- Del Secretario del Tribunal de Recalificación.- Una vez integrado el Tribunal se designará al secretario fuera de su seno, quien podrá solicitar la comparecencia del evaluador, si así lo determina el tribunal para la verificación de información y resolución correspondiente.

Los miembros del tribunal no podrán estar inmersos en la ejecución de la evaluación como evaluadores por lo que, de ser el caso, se deberá nombrar alguien fuera de éste proceso.

Artículo 17.- De las obligaciones del secretario.- Son obligaciones del Secretario del Tribunal de Recalificación las siguientes:

- a) Elaborar las actas contentivas de las actuaciones y resoluciones del Tribunal de Recalificación;
- b) Dar fe de todo lo actuado por el Tribunal de Recalificación; y,

- c) Cumplir las disposiciones que el Tribunal de Recalificación adopte en relación al proceso de recalificaciones.

TÍTULO II PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD

CAPÍTULO I FASES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD

Artículo 18.- De las fases.- El proceso de evaluación del desempeño y productividad de los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado, tendrá cinco fases:

- a) Metodología para la evaluación;
- b) Levantamiento y socialización de la información;
- c) Ejecución del proceso de evaluación;
- d) Resultados de la evaluación; y,
- e) Notificación.

Artículo 19.- Metodología para la evaluación.- Es la fase de la evaluación mediante la cual se determina la forma de medición cualitativa y cuantitativa utilizando para ello indicadores de desempeño y productividad, que serán reflejo de las actividades esenciales por cargo y competencias de los servidores administrativos, cuyo resultado permitirá identificar el nivel de eficiencia y eficacia alcanzados.

Artículo 20.- Levantamiento y socialización de la información.- La Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General del Estado, en coordinación con la Dirección de Comunicación Social difundirá la realización del proceso de evaluación entre los servidores administrativos a nivel nacional y subirá además en la página web institucional el reglamento respectivo.

Artículo 21.- De la ejecución del proceso de evaluación.- El proceso de evaluación del desempeño y productividad en sus diferentes fases se ejecutará por parte de:

- a) **Evaluador.-** El proceso de evaluación del desempeño y productividad, define como evaluador al jefe inmediato, es decir: el Fiscal General del Estado, Coordinador Misional, Coordinador de Gestión de Recursos, Directores Nacionales de la Fiscalía General del Estado, Fiscales Provinciales, Expertos y Especialistas de Área, según corresponda. 

En caso de ausencia del jefe inmediato-evaluador, deberá sustituirlo el servidor de mayor jerarquía dentro de la Unidad Administrativa.

Para los servidores administrativos misionales se entenderá jefe inmediato a la Dirección Nacional de Gestión Procesal de la Fiscalía General del Estado.

Los servidores designados como evaluadores deberán estar en funciones mínimo tres (3) meses consecutivos anteriores a la fecha de notificación del inicio del proceso evaluativo; y,

- b) Servidores sujetos de evaluación.-** Serán sujetos de evaluación los servidores administrativos cuya relación de dependencia se encuentre regulada bajo la normativa contemplada en el Código Orgánico de la Función Judicial y de manera subsidiaria en la Ley Orgánica del Servicio Público y su reglamento, a excepción de los funcionarios que desempeñen cargos de libre nombramiento y remoción, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de este reglamento.

Artículo 22.- Resultados de la evaluación del desempeño y productividad.- La Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General del Estado, consolidará y presentará los resultados de las evaluaciones del desempeño y productividad a nivel nacional, en un informe que será puesto para revisión y aprobación del Fiscal General del Estado y posterior envío para conocimiento y resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura.

Artículo 23.- Notificación.- La resolución expedida por el Pleno del Consejo de la Judicatura, deberá ser notificada a los sujetos de la evaluación por intermedio de la Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General del Estado, en un término de cinco (5) días, a contarse desde la recepción de la resolución.

CAPÍTULO II FACTORES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD; Y, ESCALAS DE CALIFICACIÓN

Artículo 24.- Factores de evaluación del desempeño y productividad.- El proceso de evaluación del desempeño y productividad se aplicará a los servidores administrativos bajo los parámetros y herramientas técnicas diseñadas por la Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General del Estado, en coordinación con las Direcciones Nacionales que participen en este proceso, avalados previamente por el Fiscal General del Estado.

Los factores considerados para esta evaluación se detallan en el anexo que forma parte de esta resolución.

Artículo 25.- De las escalas de calificación.- Las escalas de calificación para la evaluación del desempeño y productividad serán cuantitativas y cualitativas;

- a) **Cuantitativas.-** Formuladas en porcentajes en base a la producción numérica y resultados de cumplimiento obtenidos; y,
- b) **Cualitativas.-** Revelan las características específicas de la calidad de actividades desarrolladas y se gradúa en calificaciones de: excelente, muy bueno, bueno, regular e insuficiente.

La integralidad de las variables cuantitativa y cualitativa, respecto de la evaluación, se traducirá, como se explica a continuación:

| NIVEL | DESCRIPCIÓN | RANGO |
|--------------|----------------------------------|-----------------------|
| Excelente | Alto Desempeño | De 90,50 a 100 |
| Muy bueno | Desempeño mejor de lo esperado | De 80,50 a 90,49 |
| Bueno | Desempeño esperado | De 70,50 a 80,49 |
| Regular | Desempeño bajo a lo esperado | De 60,50 a 70,49 |
| Insuficiente | Desempeño muy bajo a lo esperado | Igual o menor a 60,49 |

CAPÍTULO III DE LA PERIODICIDAD Y EFECTOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD

Artículo 26.- De la periodicidad del proceso de evaluación del desempeño y productividad.- La evaluación del desempeño y productividad se realizará de manera anual, excepto en el caso de lo previsto en la letra b) del artículo 27 de este reglamento.

Artículo 27.- De los efectos de la evaluación del desempeño y productividad.- Son efectos del proceso de la evaluación del desempeño y productividad los siguientes:

- a) El servidor que obtenga en la evaluación la calificación de excelente, muy bueno o bueno, serán considerados para la aplicación de políticas para eventos de formación, capacitación y, promoción a la carrera fiscal-administrativa; y,
- b) El servidor que obtenga la calificación de regular o insuficiente volverá a ser evaluado en el plazo de tres (3) meses, a contarse desde la fecha de la notificación del resultado. Si se ratifican los resultados, el Fiscal General del Estado remitirá el informe respectivo al Pleno del Consejo de la Judicatura para dar cumplimiento con lo establecido en las leyes y reglamentos vigentes.

Artículo 28.- Informe final de recalificaciones.- La Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General del Estado, deberá presentar un informe, que contenga los resultados para conocimiento y aprobación del Fiscal General del Estado, quien remitirá posteriormente al Pleno del Consejo de la Judicatura para que expida la resolución pertinente.

Una vez expedida la resolución respecto del informe final de recalificaciones, el Pleno del Consejo de la Judicatura, autorizará a la Fiscalía General del Estado, realice la notificación de resultados a los servidores administrativos evaluados.

El período de reevaluación para los casos de los servidores que obtuvieron calificaciones de regular e insuficiente, correrá a partir de la fecha de la aprobación del informe final de recalificaciones.

Artículo 29.- Informe final del proceso de evaluación.- El Fiscal General del Estado presentará para conocimiento y resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura, el informe final sobre el proceso de evaluación del desempeño y productividad de los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Además de las Unidades Provinciales de Talento Humano, todas las Direcciones de la Fiscalía General del Estado, serán corresponsables en la aplicación del proceso de evaluación del desempeño y productividad en el ámbito de sus competencias:

- a) La Dirección de Planificación elaborará los indicadores de desempeño y productividad para cada cargo administrativo sujeto de evaluación, en coordinación directa con cada Director de la Fiscalía General del Estado, sin que dicha responsabilidad pueda ser delegada;
- b) La Dirección de Tecnologías de la Información desarrollará el sistema informático necesario para llevar a cabo el proceso de evaluación del desempeño y productividad a los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado; y,
- c) La Dirección de Escuela de Fiscales en coordinación con la Dirección de Tecnologías de la Información de la Fiscalía General del Estado, realizará la parametrización del banco de preguntas dentro del sistema preparado para el efecto con la información de los conocimientos generales y específicos proporcionados por la Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General del Estado.

SEGUNDA.- Todos los actores que intervengan en el proceso de evaluación del desempeño y productividad de los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado, deberán guardar reserva absoluta sobre el contenido de informes, calificaciones o cualquier otra información. 

La vulneración a esta disposición acarreará las responsabilidades administrativas, civiles o penales a las que hubiere lugar, establecidas en las leyes y reglamentos vigentes.

TERCERA.- La Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General del Estado, en cualquier fase del proceso de evaluación del desempeño y productividad, verificará la autenticidad de la información considerada para este fin.

CUARTA.- Cualquier duda o alcance respecto de la aplicación de este reglamento será resuelta por el Fiscal General del Estado.

QUINTA.- A los servidores que les corresponda remitir la información, formularios de evaluación o peticiones de recalificaciones, deberán hacerlo dentro de los términos establecidos en este reglamento. El incumplimiento a esta disposición dará lugar al inicio de las acciones administrativas correspondientes.

SEXTA.- Para el caso de aquellos servidores judiciales de la Fiscalía General del Estado que se encuentren prestando comisión de servicios en otra institución, la Fiscalía General del Estado solicitará a la institución donde se encuentre cumpliendo dicha comisión de servicios, remita los resultados de la evaluación. Igual procedimiento se establecerá para los servidores de otras instituciones que se encuentren cumpliendo comisión de servicios en la Fiscalía General del Estado.

SÉPTIMA.- Las disposiciones contenidas en este reglamento prevalecerán sobre cualquier otra norma reglamentaria de igual o menor jerarquía que se le oponga.

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

PRIMERA.- Derogar la Resolución No. 013-FGE-2010, de 26 de febrero de 2010, mediante la cual el Fiscal General del Estado resolvió: *"EXPEDIR EL INSTRUCTIVO PARA LA ORGANIZACIÓN, ESTRUCTURACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL ARCHIVO DE EXPEDIENTES INDIVIDUALES DEL PERSONAL DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO"*, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 219, de 22 de junio de 2010 .

SEGUNDA.- Derogar la Resolución No. 008-FGE-2011, de 31 de marzo de 2011, mediante la cual el Fiscal General del Estado resolvió: *"Expedir las siguientes reformas al Manual de Evaluación del Desempeño para el personal de la Fiscalía General del Estado"*, publicada en el Registro Oficial No. 430, de 19 de abril de 2011.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- La ejecución de esta resolución estará a cargo, en el ámbito de sus competencias de la Dirección de Talento Humano de la Fiscalía General del Estado, que contará con el apoyo de las Fiscalías Provinciales, la Dirección de Gestión Procesal, las Dirección de Planificación, la Dirección Administrativa Financiera, la Dirección de Tecnologías de la Información, la Dirección de Comunicación Social, Unidades Provinciales de Talento Humano y demás unidades que conforman la Fiscalía General del Estado. 

SEGUNDA.- Esta resolución entrará en vigencia a partir 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 uno de junio de dos mil dieciséis.



Gustavo Jalkh Röben
Presidente



Ab. Estefanía Álvarez Hidalgo MSc.
Secretaría General Ad-Hoc

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



Ab. Estefanía Álvarez Hidalgo MSc.
Secretaría General Ad-Hoc

ANEXO

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD APLICABLE A LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO

La evaluación del desempeño y productividad para los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado se desarrollará considerando lo siguiente:

- **Período de evaluación:** A partir de julio de 2016, hasta diciembre de 2016.
- **Tiempo mínimo de relación laboral para ser evaluado:** Los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado, deberán estar en funciones como mínimo tres (3) meses consecutivos antes de la fecha de finalización del período de evaluación propuesto.
- Los servidores administrativos que al momento de la evaluación del desempeño y productividad se encuentren desarrollando actividades distintas a las de su cargo original, serán evaluados bajo los parámetros del cargo que se encuentren desarrollando por encargo o subrogación de funciones, siempre y cuando tenga como mínimo tres (3) meses consecutivos, caso contrario la evaluación se procederá en su cargo original.
- **Factores de evaluación:**

- a) **Indicadores y metas por cargo.-** Devienen de las actividades esenciales de cada cargo.

Se levantarán indicadores de cantidad y/o calidad que permitan medir y cuantificar objetivos y metas.

- b) **Evaluación de conocimiento teórico.-** Este factor mide el nivel de aplicación de los conocimientos en la ejecución de las actividades esenciales, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos.

Para la evaluación de los conocimientos tanto generales como específicos, los mismos deberán ser detallados y validados con el evaluador en las respectivas mesas técnicas de trabajo.

La evaluación teórica será a base de un banco de preguntas proporcionadas por cada Dirección de la Fiscalía General del Estado, complementada por la apreciación objetiva por parte del Jefe Inmediato Evaluador, sobre la aplicación de los mismos en el desempeño del cargo para determinar el cumplimiento del indicador cognitivo.



- c) **Evaluación de competencias específicas.-** Describe los comportamientos observables y medibles como son las destrezas y habilidades que los servidores administrativos deben poseer para alcanzar los objetivos y metas de la unidad.

Se evaluarán las competencias específicas establecidas en el descriptivo de cargos mediante una herramienta técnica de medición de competencias.

- d) **Evaluación de competencias institucionales.-** Las competencias institucionales son transversales para toda la organización, se diferencian por los niveles acorde al cargo.

La evaluación de estas competencias identificarán las inconsistencias existentes entre el perfil del cargo y los reflejados por la evaluación a través de una prueba psicométrica. Los resultados obtenidos, servirán como insumos técnicos para implementar acciones preventivas y correctivas en los Subsistemas de Talento Humano.

- **Ponderación de factores:**

| Factores | Porcentaje |
|------------------------------|-------------|
| Indicadores y metas | 50% |
| Conocimiento teórico | 30% |
| Competencias específicas | 15% |
| Competencias institucionales | 5% |
| Total | 100% |

- **Fuentes de información:**

Las fuentes de información que serán utilizadas para verificar la viabilidad y la validez para el proceso de evaluación del desempeño y productividad de los servidores administrativos de la Fiscalía General del Estado serán los siguientes:

- Sistema de Administración de Talento Humano;
- Expedientes personales de los servidores evaluados;
- Sistema Informático SIAF 2.0;
- Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos;
- Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos;
- Planes, programas y proyectos de las unidades;

- Documentos y matrices de seguimiento;
- Resultados de las pruebas de conocimientos teóricos;
- Resultados de pruebas psicométricas; y,
- Productos de mesas técnicas de trabajo.

Razón: Siento por tal que el anexo que antecede forma parte de la Resolución 102-2016, expedida por el Pleno del Consejo de la Judicatura, el uno de junio de dos mil dieciséis.


Ab. Estefanía Álvarez Hidalgo MSc.
Secretaria General Ad-Hoc del Consejo de la Judicatura.

