

## RESOLUCIÓN 178-2016

### EL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA

#### CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 178 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *“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, establece: *“...2. La Función Judicial gozará de autonomía administrativa, económica y financiera.”*;
- Que,** el segundo inciso del artículo 170 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: *“...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, manifiesta: *“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, indica: *“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, prevé: *“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,** los numerales 1, 3 y 6 del artículo 38 del Código Orgánico de la Función Judicial, expresan: *“Integran la Función Judicial y se denominan, en general, servidores de la Función Judicial: 1. Las juezas y jueces; las con juezas y los*

*conjueces, y demás servidoras y servidores de la Función Judicial que prestan sus servicios en la Corte Nacional de Justicia, cortes provinciales, tribunales y juzgados de primer nivel; 3. Las vocales y los vocales, y los demás servidoras y servidores de la Función Judicial que prestan sus servicios en el Consejo de la Judicatura (...); y, 6. Quienes sean designados servidoras y servidores judiciales provisionales para prestar servicios en los órganos de la Función Judicial.”;*

**Que,** el artículo 87 del Código Orgánico de la Función Judicial, contempla: *“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 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 artículo 254 del Código Orgánico de la Función Judicial, determina: *“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 conjuezas y a los conjueces 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,** los numerales 1 y 5 del artículo 280 del Código Orgánico de la Función Judicial, prevé como funciones del 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; (...); y, 5. Definir y ejecutar los procedimientos para el mejoramiento y modernización de la Función Judicial, para la selección, concursos de oposición y méritos, permanencia, disciplina, evaluación y formación y capacitación de las servidoras y servidores de la Función Judicial, en el ámbito de su competencia”;*
- Que,** el Pleno del Consejo de la Judicatura en sesión de 28 de abril de 2014, mediante Resolución 070-2014, publicada en Edición Especial del Registro Oficial No. 158 de 30 de julio de 2014, resolvió: “*APROBAR EL ESTATUTO INTEGRAL DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL POR PROCESOS QUE INCLUYE LA CADENA DE VALOR, SU DESCRIPCIÓN, EL MAPA DE PROCESOS, LA ESTRUCTURA ORGÁNICA Y LA ESTRUCTURA DESCRIPTIVA DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE NIVEL CENTRAL Y DESCONCENTRADO*”;
- Que,** el Pleno del Consejo de la Judicatura en sesión de 11 de noviembre de 2015, mediante Resolución 363-2015, publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 630, de 18 de noviembre de 2015, resolvió: “*EXPEDIR EL CODIGO DE ETICA DE LOS SERVIDORES Y TRABAJADORES DE LA FUNCIÓN JUDICIAL DEL ECUADOR*”;
- Que,** el artículo 5 de la Resolución 363-2015, manifiesta: “*La inobservancia de los principios y valores éticos establecidos en este código, será sancionada de acuerdo a lo estipulado en el ordenamiento legal vigente y en su conjunto, será parte de la evaluación de desempeño de los servidores de la Función Judicial.*”;
- Que,** el Pleno del Consejo de la Judicatura en sesión de 5 de mayo de 2016, mediante Resolución 081-2016, publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 770, de 7 de junio de 2016, resolvió: “*EXPEDIR EL ESTATUTO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL POR PROCESOS DE LAS DEPENDENCIAS JUDICIALES A NIVEL NACIONAL DE: SALAS DE CORTE PROVINCIAL, TRIBUNALES CONTENCIOSOS, TRIBUNALES DE GARANTÍAS PENALES, COMPLEJOS JUDICIALES Y UNIDADES JUDICIALES*”;
- Que,** es necesario regular el proceso técnico de evaluación de desempeño que permita evaluar el cumplimiento de las competencias, actividades asignadas y logro de resultados de los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura;

**Que,** mediante Memorando CJ-DNTH-SE-2016-64, de 10 de noviembre de 2016, suscrito por la ingeniera Nancy Herrera Coello, Directora Nacional de Talento Humano, remite el proyecto de resolución sobre el: *"Reglamento de Evaluación de Desempeño de los Servidores Judiciales Administrativos de los Órganos Jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura"*;

**Que,** el Pleno del Consejo de la Judicatura, conoció el Memorando CJ-DG-2016-4186 A, de 10 de noviembre de 2016, suscrito por el doctor Tomás Alvear Peña, Director General, quien remite el Memorando CJ-DNJ-SNA-2016-1147, de 10 de noviembre de 2016, suscrito por la abogada Paola Chávez Rodríguez, Directora Nacional de Asesoría Jurídica, que contiene el proyecto de resolución sobre el: *"Reglamento de Evaluación de Desempeño de los Servidores Judiciales Administrativos de los Órganos Jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura"*; y,

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

### **RESUELVE:**

## **EXPEDIR EL REGLAMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES JUDICIALES ADMINISTRATIVOS DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES Y DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA**

### **TÍTULO I GENERALIDADES**

#### **CAPÍTULO I OBJETO, ÁMBITO, CONCEPTO, OBJETIVOS Y PRINCIPIOS**

**Artículo 1.- Objeto.-** Este reglamento tiene por objeto normar el procedimiento y establecer los parámetros de carácter técnico y operativo, relacionados con la evaluación del desempeño de los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura.

**Artículo 2.- Ámbito de aplicación.-** La evaluación del desempeño se aplicará a nivel nacional, para los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, con nombramiento permanente o provisional; y, contrato de servicios ocasionales, de quienes hayan ingresado a la institución tres (3) meses antes de la fecha de finalización del período de evaluación propuesto.

**Artículo 3.- Concepto de la evaluación del desempeño.-** Es un sistema técnico de valoración del desenvolvimiento del individuo en su cargo y su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus de un objeto o persona.

**Artículo 4.- Objetivo general de la evaluación del desempeño.-** Evaluar los niveles de desempeño de los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, a través de variables, factores, parámetros, ponderaciones, indicadores y valoraciones, con el fin de evidenciar los resultados alcanzados en el desempeño del cargo.

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

- a. Evaluar el desempeño sobre la base de indicadores establecidos en concordancia con los perfiles de puestos;
- b. Valuar las competencias institucionales;
- c. Evaluar los conocimientos generales y específicos en función de las responsabilidades del cargo; y,
- d. Retroalimentar a los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura evaluados así como a los subsistemas de Talento Humano, sobre la base de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño.

**Artículo 6.- Principios.-** La evaluación del desempeño de los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, se regirá por los principios de objetividad, confiabilidad, igualdad y transparencia.

## CAPÍTULO II

### RESPONSABLES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y SUS ATRIBUCIONES

**Artículo 7.- Responsables del proceso de evaluación.-** Son responsables del proceso de evaluación del desempeño de los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, a nivel nacional:

- a) La Dirección General del Consejo de la Judicatura;
- b) La Dirección Nacional de Talento Humano y las Unidades Provinciales de Talento Humano del Consejo de la Judicatura;
- c) El Inmediato Superior - Evaluador; y,
- d) El Tribunal de Recalificaciones.

**Artículo 8.- De las atribuciones de la Dirección General del Consejo de la Judicatura.-** El Director General del Consejo de la Judicatura, tendrá a su cargo:

- a) Establecer lineamientos generales para la ejecución del proceso de evaluación;
- b) Aprobar y disponer la ejecución del cronograma de evaluación;
- c) Conformar y/o delegar su participación en el Tribunal de Recalificaciones; y,
- d) Disponer a la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, realizar la notificación de resultados a los evaluados, en coordinación con las Direcciones Provinciales del Consejo de la Judicatura.

**Artículo 9.- De las atribuciones de la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura.-** La Dirección Nacional de Talento Humano, es la instancia rectora en la evaluación del desempeño de los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, con las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- a) Diseñar y ejecutar la metodología de evaluación sobre la base de parámetros y procedimientos técnicos;
- b) Elaborar el cronograma del proceso de evaluación del desempeño;
- c) Dirigir y controlar la aplicación de la evaluación del desempeño de los

- servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, de manera desconcentrada;
- d) Capacitar, socializar y asesorar técnicamente a las Unidades de Talento Humano y dependencias del Consejo de la Judicatura y servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura sobre el proceso de evaluación del desempeño y absolver consultas respecto de la aplicación de este reglamento;
  - e) Consolidar, procesar y analizar las calificaciones de las evaluaciones y presentar el informe de resultados a la Dirección General del Consejo de la Judicatura;
  - f) Remitir al Tribunal de Recalificaciones conformado en Planta Central, en el plazo de cinco (5) días a partir de la notificación de los resultados, las solicitudes de recalificación receptadas;
  - g) Elaborar los informes técnicos sobre los resultados del proceso de evaluación para que sean conocidos y aprobados por el Pleno del Consejo de la Judicatura;
  - h) Aplicar las acciones correspondientes en los casos que los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura obtuvieren evaluación deficiente, de acuerdo a lo establecido en este reglamento; e,
  - i) Implementar, sobre la base de los resultados de la evaluación, acciones preventivas y correctivas en los Subsistemas de Talento Humano del Consejo de la Judicatura.

**Artículo 10.- De las atribuciones de las Unidades Provinciales de Talento Humano del Consejo de la Judicatura.-** En el ámbito de su jurisdicción, les corresponde:

- a) Capacitar, socializar y asistir técnicamente a los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales de las Direcciones Provinciales y Unidades Judiciales del Consejo de la Judicatura, dentro de su territorio en la evaluación del desempeño y absolver consultas respecto de la aplicación de este reglamento en su jurisdicción;
- b) Consolidar y procesar los resultados de calificaciones de las evaluaciones y remitir a la Dirección Nacional de Talento Humano de forma física y digital dentro del término que, para el efecto, establezca la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura; y,
- c) Remitir al Tribunal de Recalificaciones de su jurisdicción, en el plazo de cinco (5) días a partir de la notificación de los resultados, las solicitudes de recalificación receptadas.

**Artículo 11.- De las atribuciones del inmediato superior - evaluador.-** Serán atribuciones del inmediato superior – evaluador, las siguientes:

- a) Evaluar a los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, observando las normas y procedimientos de la evaluación del desempeño establecidos en este reglamento; y,
- b) Retroalimentar con los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, evaluados los resultados de la

evaluación y motivar compromisos de mejoramiento continuo.

### **CAPÍTULO III DE LOS TRIBUNALES DE RECALIFICACIONES**

**Artículo 12.- De los integrantes de los Tribunales de Recalificaciones.-** Los Tribunales de Recalificaciones estarán integrados de la siguiente manera:

**Planta Central:**

- a) Un delegado del Pleno del Consejo de la Judicatura, con voz y voto dirimente, quien lo presidirá;
- b) El Director General del Consejo de la Judicatura o su delegado, con voz y voto;
- y,
- c) El Director Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura o su delegado, con voz y voto.

**Desconcentrados:**

- a) El Director Provincial Administrativo del Consejo de la Judicatura o su delegado, con voz y voto dirimente, quien lo presidirá;
- b) Un delegado del Director General del Consejo de la Judicatura, con voz y voto;
- y,
- c) Un delegado de la Unidad Provincial de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, con voz y voto.

Una vez integrado el tribunal se designará, de fuera de su seno, al secretario.

El Tribunal de Recalificaciones, si así lo determinare, podrá solicitar la comparecencia del evaluador, para la verificación de información y resolución correspondiente.

Los miembros del tribunal no podrán conocer ni resolver solicitudes de recalificaciones en las que hayan actuado como evaluadores, y, deberán presentar la correspondiente excusa junto con la delegación de esa función, para el caso o casos que motiven la misma.

**Artículo 13.- De las atribuciones y responsabilidades de los Tribunales de Recalificaciones.-** Les corresponde las siguientes:

- a) Conocer y resolver en un plazo de hasta cinco (5) días, dentro del ámbito de su jurisdicción, las solicitudes de recalificaciones recibidas; y,
- b) El Tribunal de Recalificaciones de Planta Central y los Tribunales de Recalificaciones Desconcentrados, deberán conocer, resolver y elaborar los informes del proceso de recalificaciones de sus respectivas jurisdicciones, mismos que remitirán a la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, dentro del término que, para el efecto, establezca.

## TÍTULO II EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### CAPÍTULO I FASES

**Artículo 14.- De las fases.-** El proceso de evaluación del desempeño comprende las siguientes fases:

- a) Diseño de la metodología;
- b) Levantamiento, actualización, socialización y difusión de la información;
- c) Ejecución;
- d) Procesamiento de resultados; y,
- e) Notificación.

**Artículo 15.- Diseño de la metodología.-** Determina e interrelaciona las variables, factores, parámetros, ponderaciones, indicadores y valoraciones cualitativas y cuantitativas sobre las cuales se va a desarrollar el proceso de evaluación del desempeño.

**Artículo 16.- Levantamiento, actualización, socialización y difusión de la Información.-** La Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, efectuará el levantamiento, actualización y socialización de la información; y, en coordinación con la Dirección Nacional de Comunicación Social del Consejo de la Judicatura, difundirá el proceso de evaluación del desempeño, con el objetivo de que la ciudadanía conozca y se informe sobre la aplicación de este proceso.

El contenido de este reglamento y los resultados finales de evaluación serán publicados en la página web institucional ([www.funcionjudicial.gob.ec](http://www.funcionjudicial.gob.ec)) para efectos de transparencia.

**Artículo 17.- De la ejecución del proceso de evaluación.-** La evaluación del desempeño se ejecutará con los siguientes actores:

- a) **Evaluador (Inmediato Superior).-** El proceso de evaluación del desempeño, define como evaluador al jefe inmediato que ejerce las funciones de los siguientes cargos: Vocales, Director General, Directores Nacionales, Directores Provinciales, Subdirectores, Jefes Departamentales, Responsables de Unidades Administrativas Provinciales, Coordinadores de Unidades Judiciales; y, de ser el caso, Jueces y Secretarios Judiciales.

En caso de ausencia del evaluador, corresponderá al Director Nacional y/o Provincial del Consejo de la Judicatura, designar al responsable de la evaluación que, en todo caso, deberá ser jerárquicamente superior al evaluado y pertenecer a la misma área de trabajo.

Los servidores judiciales, designados como evaluadores deberán estar en funciones mínimo tres (3) meses.

**b) Evaluables.-** Serán considerados como evaluables los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, con nombramiento definitivo, provisional y contrato de servicios ocasionales que hayan ingresado a la institución tres (3) meses antes de la fecha de finalización del período de evaluación propuesto.

Se excluye del proceso a los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, con las siguientes condiciones:

- a) Servidores de libre nombramiento y remoción establecidos en el artículo 5 del Estatuto Integral de Gestión Organizacional por Procesos que Incluye la Cadena de Valor, su Descripción, el Mapa de Procesos, la Estructura Orgánica y la Estructura Descriptiva del Consejo de la Judicatura de Nivel Central y Desconcentrado;
- b) Servidores en comisión de servicios fuera de la institución;
- c) Servidores contratados dentro de proyectos de inversión;
- d) Jueces y Conjueces; y,
- e) Servidores con discapacidad o enfermedad catastrófica, previo informe médico-social, otorgado por el departamento médico institucional.

**Artículo 18.- Resultados de la evaluación.-** La Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, consolidará, procesará y analizará los resultados de las evaluaciones del desempeño a nivel nacional y elaborará el informe técnico correspondiente para ser remitido a la Dirección General del Consejo de la Judicatura para su conocimiento y traslado correspondiente ante la máxima autoridad para su resolución.

**Artículo 19.- Notificaciones.-** Sobre la base del informe técnico de resultados aprobado por el Pleno del Consejo de la Judicatura, la Dirección General dispondrá a la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, realizar la notificación de los mismos a los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura evaluados, en coordinación con las respectivas Direcciones Provinciales del Consejo de la Judicatura.

## **CAPÍTULO II**

### **COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN**

**Artículo 20.- Componentes de evaluación.-** La evaluación del desempeño se realizará a los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, de acuerdo a los parámetros y herramientas técnicas diseñadas por la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura y avalados por la Dirección General del Consejo de la Judicatura.

Las variables, factores, parámetros, ponderaciones, indicadores y valoraciones consideradas para esta evaluación, se explicitan en el anexo que forma parte de esta resolución.

**Artículo 21.- Escalas de calificación.-** Las escalas de calificación para la evaluación del desempeño serán cuantitativas y cualitativas:

a) **Cuantitativas.-** Formuladas en número y/o porcentajes; y,

b) **Cualitativas.-** Revelan las características de la calificación: satisfactorio, muy bueno, bueno, deficiente como se explica a continuación:

| NIVEL                | DESCRIPCIÓN                    | RANGO                   |
|----------------------|--------------------------------|-------------------------|
| <b>SATISFACTORIO</b> | Alto Desempeño                 | Igual o mayor a 90      |
| <b>MUY BUENO</b>     | Desempeño mejor de lo esperado | Más de 75 a menos de 90 |
| <b>BUENO</b>         | Desempeño esperado             | Más de 65 a menos de 75 |
| <b>DEFICIENTE</b>    | Desempeño bajo a lo esperado   | Menos de 65             |

### CAPÍTULO III DE LA PERIODICIDAD, RECALIFICACIONES Y EFECTOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

**Artículo 22.- De la periodicidad del proceso de evaluación.-** La evaluación del desempeño se realizará de manera periódica, excepto en los casos prescritos en el literal b) del artículo 25 de este reglamento.

**Artículo 23.- De las recalificaciones.-** Si el servidor evaluado no estuviese conforme con el resultado de su evaluación, en el caso de Planta Central, podrá presentar y dirigir su solicitud de recalificación ante el Director Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura y para el caso de provincias, incluyendo Pichincha, ante los Directores Provinciales del Consejo de la Judicatura de su jurisdicción, dentro del plazo de tres (3) días posteriores a la notificación de resultados. De no hacerlo en el plazo indicado, se entenderá su conformidad con el resultado de evaluación.

Los Tribunales de Recalificaciones, resolverán las solicitudes de recalificación presentadas por los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura evaluados y remitirán un informe incluyendo las actas de las mismas a la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, tomando en cuenta los plazos y/o términos que, para el efecto, establezca la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura.

La petición de recalificación deberá contener: nombres y apellidos completos del evaluado y número de cédula de identidad; nombre y apellido del evaluador, denominación del puesto institucional que ocupan, unidad o proceso, lugar donde trabajan y los puntos en desacuerdo debidamente motivados.

De identificarse datos incompletos o ausencia de los mismos, así como la presentación fuera de su jurisdicción y ante una autoridad que no corresponda, se considerará a la petición de recalificación como indebidamente interpuesta.

Lo resuelto por los Tribunales de Recalificaciones de cada jurisdicción, no dará lugar a un nuevo reclamo y su decisión causará estado.

**Artículo 24.- Informe de recalificaciones.-** La Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, presentará el informe de resultados de las recalificaciones para conocimiento de la Dirección General y resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura.

Una vez expedida la resolución de aprobación del informe de recalificaciones, la Dirección General del Consejo de la Judicatura, dispondrá a la Dirección Nacional de Talento Humano en coordinación con las Unidades Provinciales de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, realizar la notificación correspondiente.

El período de reevaluación para los casos de los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, que obtuvieron calificaciones de deficiente, correrá a partir de la fecha de la aprobación del informe de recalificaciones.

**Artículo 25.- De los efectos de la evaluación del desempeño.-** La evaluación del desempeño derivará en los siguientes efectos:

- a) El servidor que obtenga en la evaluación la calificación de satisfactorio, muy bueno o bueno, tendrá preferencia para promociones, eventos de capacitación y/o desarrollo de sus competencias; y,
- b) El servidor que obtenga la calificación de deficiente será reevaluado en el cargo que se encuentra desempeñando al momento de la reevaluación.

Para efecto de la reevaluación, se considerará el periodo establecido en el inciso final del artículo 24 de este reglamento.

**Artículo 26.- Informe final.-** La Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, elaborará el informe final sobre el proceso de evaluación del desempeño de los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, para conocimiento de la Dirección General y resolución del Pleno del Consejo de la Judicatura y en coordinación con la Dirección Nacional de Comunicación Social, publicarán los resultados del proceso para efectos de transparencia.

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.-** Además de las Direcciones Provinciales del Consejo de la Judicatura, son corresponsables de la ejecución del proceso:

- a. La Escuela de la Función Judicial, brindará el apoyo técnico – logístico para la capacitación previa a la evaluación de conocimientos técnicos;
- b. La Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones TIC's, conjuntamente con la Dirección Nacional de Gestión Procesal del Consejo de la Judicatura, deberán diseñar el módulo de evaluación práctica del sistema SATJE; y,
- c. La Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones TIC's y la Dirección Nacional de Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial del Consejo de la Judicatura, deberán realizar la extracción y procesamiento de la

información de registros en el sistema SATJE.

**SEGUNDA.-** Todos los actores que intervengan en el proceso de evaluación de desempeño de los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, guardarán absoluta reserva sobre el contenido de informes, calificaciones o cualquier otra información que por su naturaleza no sea de acceso público. 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 Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, podrá, en cualquier fase del proceso de evaluación del desempeño, verificar la autenticidad de la información considerada para este fin.

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

**QUINTA.-** A los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, que les corresponda remitir la información (formularios de evaluación, peticiones de recalificaciones y otros) deberán hacerlo dentro de los plazos y términos establecidos por la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, acorde a los cronogramas de ejecución.

El incumplimiento de esta disposición, dará lugar al inicio de las acciones administrativas correspondientes para los responsables.

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

**SÉPTIMA.-** Para el caso de Planta Central, corresponde a las Direcciones Nacionales del Consejo de la Judicatura, recabar, consolidar y remitir a la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, en formato físico y digital, los resultados de las evaluaciones del personal de su área, dentro del término que, para el efecto, establezca la citada Dirección Nacional.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**ÚNICA.-** En caso de que los servidores (Secretarios y Ayudantes Judiciales) manifiesten de manera expresa el deseo de mejorar el puntaje obtenido respecto de la información registrada en el sistema SATJE, una vez notificados con los mismos, y, en un plazo máximo de 48 horas, la Dirección Nacional de Talento Humano, por esta sola oportunidad, concederá un lapso adicional de noventa (90) días, en procura de la recuperación de la calificación por tal concepto; cumplido dicho período, se notificará con el resultado final sin que éste sea susceptible de impugnación alguna.

### DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA.-** La ejecución de esta resolución, de acuerdo al ámbito de sus competencias, estará a cargo de la Dirección General, la Dirección Nacional de Talento Humano; y, las Direcciones Provinciales del Consejo de la Judicatura.

**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 diez de noviembre 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 diez de noviembre de dos mil dieciséis.



Dr. Andrés Segovia Salcedo  
**Secretario General**



## ANEXO

### METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES JUDICIALES ADMINISTRATIVOS DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES Y DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA

La evaluación del desempeño para los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, se desarrollará considerando lo siguiente:

- **Periodo de evaluación:** enero a diciembre 2016.

- **Tiempo mínimo de relación laboral para ser evaluado:** Los servidores evaluables deberán estar en funciones como mínimo tres (3) meses consecutivos en el cargo.

- **Factores de evaluación:**

- **Indicadores por cargo (servidores administrativos).**- Para la evaluación del desempeño sobre el factor cuantitativo para los servidores administrativos, se utilizará los indicadores de gestión levantados en el año 2015.

**Registros en el Sistema SATJE (Secretarios y Ayudantes Judiciales).**- Según la Resolución 081-2016 de 5 de mayo 2016, mediante la cual el Pleno del Consejo de la Judicatura, resolvió: “*EXPEDIR EL ESTATUTO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL POR PROCESOS DE LAS DEPENDENCIAS JUDICIALES A NIVEL DE: SALAS DE CORTE PROVINCIAL, TRIBUNALES CONTENCIOSOS, TRIBUNALES DE GARANTÍAS PENALES, COMPLEJOS JUDICIALES Y UNIDADES JUDICIALES*”; y, conforme al literal f) del numeral 2.1.2 y literal c) del numeral 2.1.3 del Anexo 3 de la mencionada resolución, se evaluarán los registros realizados por los Secretarios y Ayudantes Judiciales en el sistema SATJE, cuyo uso es de obligatorio cumplimiento.

Para este efecto, se considerará el registro de información del periodo de julio a diciembre de 2016 y se otorgará 2,5 puntos por la evidencia de registro en cada mes, hasta un máximo de 15 puntos.

- **Evaluación práctica del sistema SATJE (Secretarios y Ayudantes Judiciales).**-Evaluación virtual sobre el uso del sistema SATJE, a través del módulo de evaluación práctico que desarrollará la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones TIC's y la Dirección Nacional de Gestión Procesal del Consejo de la Judicatura.
- **Evaluación de competencias institucionales (Servidores Administrativos, Secretarios y Ayudantes Judiciales).**- Se evaluará las competencias Institucionales como comportamientos observables por parte del Inmediato Superior, considerando el nivel de desarrollo y aplicación en el desempeño del cargo.

**Trabajo en Equipo:** Es el interés de cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás para el cumplimiento de objetivos institucionales.

**Orientación a los Resultados:** Es el esfuerzo por trabajar adecuadamente tendiendo al logro de estándares de excelencia.

**Orientación de Servicio:** Implica un deseo de servir a los usuarios internos y externos, para satisfacer sus necesidades.

**Conocimiento del Entorno Organizacional:** Es la capacidad para comprender e identificar la misión, visión, estructuras, situaciones, cultura, clima y dinámicas de la institución para garantizar la gestión institucional.

**Aprendizaje Continuo:** Es la habilidad de aprovechar la experiencia de otros y la propia, para buscar y compartir información útil.

- **Evaluación de conocimientos técnicos (Servidores Administrativos).-** Implica la evaluación teórica aplicando un banco de preguntas sobre los conocimientos generales y específicos del cargo, complementado con temas relacionados con Código de Ética, Código Orgánico de la Función Judicial, Régimen Disciplinario, Sistema de Gestión Documental y resoluciones del Pleno del Consejo de la Judicatura relacionadas a su cargo.
- **Evaluación de conocimientos técnicos (Secretarios y Ayudantes Judiciales).-** En coordinación con la Escuela de la Función Judicial, se realizará la capacitación de los secretarios y ayudantes judiciales en temas relacionados con Código de Ética, Código Orgánico de la Función Judicial, Código Orgánico Integral Penal, Código Orgánico General de Procesos, SATJE y Régimen Disciplinario.

Los secretarios y ayudantes judiciales deberán realizar el curso de capacitación sobre la base del cual se asignará el porcentaje establecido en la tabla de ponderación.

#### - FACTORES Y PUNTAJES:

El puntaje que corresponde a cada factor es el siguiente:

| FACTORES Y PUNTAJES (SERVIDORES ADMINISTRATIVOS) |                                                                                                                       |          |
|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| VARIABLES                                        | FACTORES                                                                                                              | PUNTAJES |
| CUANTITATIVA                                     | INDICADORES DE GESTIÓN                                                                                                | 55       |
| CUALITATIVA                                      | CONOCIMIENTOS TÉCNICOS<br>(Código de Ética, COFJ, Régimen Disciplinario, Gestión Documental y Resoluciones del Pleno) | 35       |
|                                                  | COMPETENCIAS INSTITUCIONALES                                                                                          | 10       |
|                                                  | TOTAL                                                                                                                 | 100      |

| FACTORES Y PUNTAJES (SECRETARIOS Y AYUDANTES JUDICIALES) |                                   |          |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------|
| VARIABLES                                                | FACTORES                          | PUNTAJES |
| CUANTITATIVA                                             | REGISTROS EN EL SATJE             | 15       |
| CUALITATIVA                                              | EVALUACIÓN PRÁCTICA SATJE         | 15       |
|                                                          | CONOCIMIENTOS TÉCNICOS            | 50       |
|                                                          | Código de Ética                   |          |
|                                                          | COFJ / COIP / COGEP /Resoluciones |          |
|                                                          | SATJE                             |          |
|                                                          | Régimen Disciplinario             | 10       |
|                                                          | COMPETENCIAS INSTITUCIONALES      | 20       |
| TOTAL                                                    |                                   | 100      |

#### - DEMÉRITO

El artículo 5 de la Resolución 363-2015 (Código de Ética), señala: “... será parte de la evaluación de desempeño de los servidores de la Función Judicial”.

Por tal motivo, para los funcionarios que presentan sanciones disciplinarias ejecutoriadas en el año 2016, se les restará del total de puntos alcanzados en su evaluación de desempeño, hasta un máximo de cinco (5) puntos, acorde al cuadro adjunto:

| ESCALA DEMÉRITO       |                 |                   |
|-----------------------|-----------------|-------------------|
| DEMÉRITO              | TIPO DE SANCIÓN | NORMA LEGAL       |
| MENOS DOS (2) PUNTOS  | LEVE            | ARTÍCULO 107 COFJ |
| MENOS TRES (3) PUNTOS | GRAVE           | ARTÍCULO 108 COFJ |

#### - FUENTES DE INFORMACIÓN:

Las fuentes de información que serán utilizadas para verificar la viabilidad y la validez para el proceso de evaluación del desempeño de los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura serán las siguientes:

- Distributivo de puestos (SPRYN);
- Sistema de información de personal DNP;
- Manual de puestos;

- Estatuto Integral de Gestión Organizacional por Procesos que Incluye la Cadena de Valor, su Descripción, el Mapa de Procesos, la Estructura Orgánica y la Estructura Descriptiva del Consejo de la Judicatura de Nivel Central y Desconcentrado;
- PPLESS;
- Resultados de pruebas de conocimientos; y,
- SATJE.

**Razón:** Siento por tal que el anexo que antecede, forma parte de la Resolución 178-2016, expedida por el Pleno del Consejo de la Judicatura, el diez de noviembre de dos mil dieciséis.



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