

RESOLUCIÓN 299-2014

EL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA

CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 178 de la Constitución de la República del Ecuador señala: *“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, dispone: *“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, señala: *“...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 dispone: *“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 artículo 43 del Código Orgánico de la Función Judicial, determina: “... *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...*”;

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 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 establece: “*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 establece como funciones del Pleno del Consejo de la Judicatura: “*1. Nombrar y evaluar a las juezas y a los jueces y a las conjezas y a los conjeques de la Corte Nacional de Justicia y de las Cortes Provinciales,*

W 2 *W*

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, establece 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; (...) 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 literal j) del artículo 22 de la Ley Orgánica de Servicio Público establece: “Deberes de las o los servidores públicos.- Son deberes de las y los servidores públicos: (...) j) Someterse a evaluaciones durante el ejercicio de sus funciones (...)”;

Que, el literal j) del artículo 52 de la Ley Orgánica de Servicio Público determina: “De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano.- Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: (...) j) Realizar la evaluación del desempeño una vez al año, considerando la naturaleza institucional y el servicio que prestan las servidoras y servidores a los usuarios externos e internos...”;

Que, el artículo 76 de la Ley Orgánica de Servicio Público, señala que el subsistema de evaluación de desempeño: “Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto.

La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el

mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley...”;

Que, el artículo 77 de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece: *“El Ministerio de Relaciones Laborales y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito. Planificación y administración que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales correspondientes.*

Las evaluaciones a las y los servidores públicos se realizarán una vez al año, a excepción de las y los servidores que hubieren obtenido la calificación de regular quienes serán evaluados nuevamente conforme lo indicado en el Artículo 80 de esta ley.”;

Que, el artículo 78 la Ley Orgánica de Servicio Público determina: *“El resultado de la evaluación del desempeño se sujetará a la siguiente escala de calificaciones:*

- a) Excelente;*
- b) Muy Bueno;*
- c) Satisfactorio;*
- d) Regular; y,*
- e) Insuficiente...”;*

Que, el Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo 222 establece: *“Los resultados de la evaluación del desempeño, cumplimiento de procesos internos, programación institucional, objetivos y del servidor público, constituirá uno de los mecanismos para aplicar las políticas de promoción, reconocimiento, ascenso y cesación, a través de la cual se procurará mejorar los niveles de eficiencia y eficacia del servicio público...”;*

Que, es necesario implantar un proceso de evaluación del desempeño, como un sistema técnico sustentado en la ley, a fin de generar una cultura de medición y mejoramiento del desempeño de las servidoras y los servidores judiciales administrativos del Consejo de la Judicatura y de los Órganos Jurisdiccionales, desde la perspectiva de las competencias necesarias para el cumplimiento de sus actividades y logro de resultados de sus puestos de trabajo;

Que, el Pleno del Consejo de la Judicatura conoció el Memorando CJ-DG-2014-8690, de 19 de noviembre de 2014, suscrito por la economista ANDREA

Handwritten signature and initials

BRAVO MOGRO, Directora General, quien remite el Memorando CJ-DNJ-SNA-2014-653, suscrito por el doctor ESTEBAN ZAVALA PALACIOS, Director Nacional de Asesoría Jurídica, quien remite el proyecto de reglamento para la evaluación del desempeño de las servidoras y servidores administrativos del Consejo de la Judicatura y de los órganos jurisdiccionales; y,

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

RESUELVE:

EXPEDIR EL REGLAMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES Y DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA

**TÍTULO I
GENERALIDADES**

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

Artículo 1.- Objeto.- Este reglamento tiene la finalidad de normar los procedimientos técnicos, relacionados con la evaluación del desempeño de las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, con el propósito de medir el nivel de conocimientos y competencias.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.- La evaluación del desempeño se aplicará a nivel nacional, para todas las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, con nombramiento definitivo o provisional, y contrato de servicios ocasionales que hayan ingresado a la institución hasta el 31 agosto de 2014.

Artículo 3.- Concepto de la evaluación del desempeño.- La evaluación del desempeño consiste en la medición de los niveles de gestión, conocimientos y competencias que poseen las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, de acuerdo a lo requerido en el puesto que desempeñan en los diferentes procesos.

Artículo 4.- Objetivos de la evaluación del desempeño.- La evaluación del desempeño de las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, se efectuará sobre la base de los siguientes objetivos:

- a) Fomentar la eficacia y eficiencia de las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, en su puesto de trabajo, estimulando su desarrollo profesional y potenciando su contribución al logro de los objetivos y estrategias institucionales; y,
- b) Establecer acciones preventivas y correctivas de acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño.

Artículo 5.- Principios.- La evaluación del desempeño de las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, se regirá por los principios de objetividad, confiabilidad, igualdad y transparencia.

CAPÍTULO II DE LOS RESPONSABLES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y SUS ATRIBUCIONES

Artículo 6.- De los responsables del proceso.- Son responsables del proceso de evaluación del desempeño de las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura:

- a) El Pleno del Consejo de la Judicatura;
- b) La Dirección General;
- c) La Dirección Nacional de Talento Humano y las Unidades Provinciales de Talento Humano;
- d) El jefe inmediato superior; y,
- e) El Tribunal de Recalificaciones.

Artículo 7.- De las atribuciones del Pleno del Consejo de la Judicatura.- Le corresponde al Pleno del Consejo de la Judicatura:

- a) Aprobar los instrumentos técnicos para evaluación del desempeño de las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, y disponer la aplicación de dicho proceso; y,
- b) Aprobar los informes finales sobre el proceso de evaluación del desempeño de las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, que presente la Directora o Director General del Consejo de la Judicatura.

Artículo 8.- De las atribuciones de la Dirección General.- Le corresponde a la Directora o Director General del Consejo de la Judicatura:

- a) Aprobar y disponer el cumplimiento y ejecución del cronograma de evaluación del desempeño elaborado por la Dirección Nacional de Talento

Humano; y,

- b) Establecer las responsabilidades específicas de los Tribunales de Recalificaciones, en el ámbito de sus competencias relacionadas con la aplicación del proceso de evaluación.

Artículo 9.- De las atribuciones de la Dirección Nacional de Talento Humano.-

La Dirección Nacional de Talento Humano es la instancia rectora en la evaluación del desempeño de las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, con las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- a) Elaborar el cronograma de evaluación del desempeño para conocimiento y aprobación de la Directora o Director General;
- b) Dirigir y controlar la aplicación de la evaluación del desempeño de las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, de manera desconcentrada;
- c) Capacitar y asesorar técnicamente a las unidades y servidores de la institución en la evaluación del desempeño y absolver consultas respecto de la aplicación de este reglamento;
- d) Consolidar, procesar y analizar las calificaciones de las evaluaciones y presentar el informe de resultados a la Directora o el Director General del Consejo de la Judicatura;
- e) Coordinar con las direcciones provinciales y con las unidades provinciales de talento humano, la ejecución del proceso de evaluación del desempeño, en concordancia con lo señalado en este reglamento;
- f) Recibir y remitir al Tribunal de Recalificaciones, en el plazo de cinco días a partir de la notificación de los resultados, las solicitudes de recalificación receptadas, correspondiente a planta central; y,
- g) Aplicar las acciones correspondientes en los casos que las servidoras o servidores obtuvieren evaluación regular e insuficiente, de acuerdo a lo establecido en este reglamento.

Artículo 10.- De las atribuciones de las Unidades Provinciales de Talento Humano.-

Es la instancia a nivel provincial responsable de la ejecución del proceso de evaluación del desempeño de las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, con las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- a) Capacitar y asistir técnicamente a las servidoras y servidores de las

direcciones provinciales en la evaluación del desempeño y absolver consultas respecto de la aplicación de este reglamento;

- b) Consolidar y procesar los resultados de calificaciones de las evaluaciones y remitir a la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura; y,
- c) Recibir y remitir al Tribunal de Recalificaciones de cada provincia, en el plazo de cinco días a partir de la notificación de los resultados, las solicitudes de recalificación aceptadas.

Artículo 11.- De las atribuciones del jefe inmediato superior - evaluador.- La evaluación la efectuará el jefe inmediato o su inmediato superior, quien deberá observar lo siguiente:

- a) Las normas y procedimientos de evaluación del desempeño establecidos en este reglamento;
- b) Realizar acciones de retroalimentación con las servidoras y servidores evaluados, sobre la base de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño; y,
- c) Evaluar a las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, que de acuerdo a lo establecido en este reglamento, tengan la condición de evaluables.

CAPÍTULO III DEL TRIBUNAL 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) Una o un delegado del Pleno del Consejo de la Judicatura, con voz y voto dirimente, quien lo presidirá;
- b) La Directora o Director General o su delegada o delegado, con voz y voto; y,
- c) La Directora o Director Nacional de Talento Humano o su delegada o delegado, con voz y voto.

Desconcentrados:

- d) La o el Director Provincial, con voz y voto dirimente, quien lo presidirá;

- e) Una o un delegado de la Unidad Provincial de Talento Humano, con voz y voto; y,
- f) Una servidora o servidor nombrado por la Directora o Director Provincial, con voz y voto.

Una vez integrado el tribunal se designará a la secretaria o secretario, quien podrá solicitar la comparecencia de la evaluadora, evaluador o su delegado, si así lo determinaré el tribunal para la verificación de información y resolución correspondiente.

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

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

- a) Conocer y resolver, en el ámbito de su jurisdicción, en el plazo de cinco días a partir de la recepción de las solicitudes de recalificación presentadas por las servidoras y servidores evaluados; y,
- b) En los casos de los Tribunales de Recalificaciones Desconcentrados, elaborar los informes correspondientes a las solicitudes de recalificación de sus respectivas jurisdicciones, los mismos que serán remitidos a la Dirección Nacional de Talento Humano.

TÍTULO II PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CAPÍTULO I FASES DEL PROCESO

Artículo 14.- Fases para la aplicación de la evaluación.- Le corresponde a la Dirección Nacional de Talento Humano observar las siguientes fases para la aplicación de la evaluación del desempeño de las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura:

- a. Metodología de evaluación;
- b. Difusión del proceso de evaluación;
- c. Ejecución y análisis de resultados de la evaluación; y,
- d. Notificación.

Artículo 15.- De la metodología de evaluación.- Los métodos de evaluación del desempeño constituyen una herramienta de gestión y no un fin en sí mismo; atiende al propósito de medir el nivel de conocimientos y competencias de las

servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura.

La metodología adoptada será mixta, configurada con factores cognitivos, competencias y escalas de valoración. Tanto los conocimientos (generales y específicos) como las competencias (institucionales y generales) devienen del análisis de los procesos institucionales que son medibles y calificados a través de indicadores; la valoración traduce observaciones de comportamientos relacionados con el saber, el saber hacer, el querer hacer, el saber estar y el poder hacer que deben caracterizar a las servidoras y los servidores en el desempeño de sus funciones.

Artículo 16.- De la difusión del proceso de evaluación.- La Dirección Nacional de Talento Humano, en coordinación con la Dirección Nacional de Comunicación Social, deberá informar sobre el proceso de evaluación del desempeño, a fin de lograr el involucramiento y participación de todos los miembros del Consejo de la Judicatura y de los órganos jurisdiccionales; así mismo se publicará el contenido de este reglamento y los resultados finales de la evaluación en la página web institucional (www.funcionjudicial.gob.ec) por efectos de transparencia y conocimiento de la ciudadanía.

Artículo 17.- De la ejecución del proceso de evaluación.- La evaluación del desempeño se ejecutará en los siguientes niveles:

- a) **Evaluadores.-** El proceso de evaluación del desempeño, define como evaluador al jefe inmediato (Vocales, Directoras o Directores Nacionales, Directoras o Directores Provinciales, Subdirectoras o Subdirectores, Jefas o Jefes Departamentales, Responsables de unidades administrativas provinciales, y Coordinadoras o Coordinadores de unidades judiciales).

En caso de ausencia del jefe inmediato, en orden de primacía, será el jefe inmediato superior quien cumplirá con el rol de evaluadora o evaluador, para cuyo efecto, las personas designadas deben estar en funciones mínimo tres meses.

- b) **Evaluados.-** Se considera a las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, con nombramiento definitivo y provisional y contrato de servicios ocasionales que hayan ingresado a la institución hasta el 31 de agosto de 2014.

Se excluyen de este proceso de evaluación a las trabajadoras y trabajadores sujetos al Código del Trabajo, a las autoridades y funcionarios de libre nombramiento y remoción (*Establecidos en el artículo 5 del Estatuto Integral de Gestión Organizacional por Procesos del Consejo de la Judicatura*).

Artículo 18.- Análisis de resultados de la evaluación.- La Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, procesará y analizará los resultados de las evaluaciones del desempeño y elaborará el informe técnico correspondiente.

Artículo 19.- Notificaciones.- Sobre la base del informe de resultados de la evaluación del desempeño, aprobado por el Pleno del Consejo de la Judicatura, la Dirección Nacional de Talento Humano, en coordinación con las direcciones provinciales, realizarán la notificación de resultados a las evaluadas y los evaluados.

En el caso que las servidoras y los servidores inmersos en lo señalado en el artículo 22, literales b) y c) de este reglamento, serán nuevamente evaluados en el plazo de tres meses.

CAPÍTULO II DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN, ESCALA DE CALIFICACIÓN, EFECTOS E INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Artículo 20.- De los criterios de evaluación.- Para la aplicación del proceso de evaluación del desempeño de las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, correspondiente al periodo 2014, se han determinado cinco (5) factores a evaluar, los mismos que se refieren y ponderan de la siguiente manera:

FACTORES DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN
Gestión	65%
Trabajo en Equipo	10%
Competencias Institucionales	10%
Competencias Generales	10%
Compromiso Institucional	5%
Total	100%

1. **Gestión.-** Este factor mide y compara los resultados objetivos, enmarcados en productividad, disciplina y puntualidad, en la ejecución de las actividades que desempeña.
2. **Trabajo en Equipo.-** Este factor mide el nivel de trabajo en equipo para la ejecución de las actividades del puesto. (Detallados en el formulario EVALJUDICIAL-ADM).
3. **Competencias Institucionales.-** Es la aplicación de destrezas a través de comportamientos observables, las mismas que son iguales para todos los niveles sin excepción de jerarquía y se alinean con la planificación

estratégica, valores y principios de la cultura organizacional. (Detallados en el formulario EVALJUDICIAL-ADM).

4. **Competencias Generales.-** Es el nivel de aplicación de las habilidades a través de los comportamientos laborales en la ejecución de las actividades esenciales del puesto, procesos, objetivos, planes, programas y proyectos institucionales, medidas a través de su nivel de aplicación. (Detallados en el formulario EVALJUDICIAL-ADM).
5. **Compromiso Institucional:** Este factor hace referencia a la capacidad de la servidora o el servidor para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo estipulado. (Detallado en el formulario EVALJUDICIAL-ADM)

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

- a. **Cualitativas.-** Revelan las características de la calificación: Excelente, Muy bueno, Satisfactorio, Regular e Insuficiente; y,
- b. **Cuantitativas.-** Es el resultado de la magnitud ponderada y representada en porcentajes, como se explicita a continuación:

RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	
* Excelente.- Desempeño alto, calificación que es igual o superior	90,5%
* Muy Bueno.- Desempeño mejor a lo esperado, calificación que esta comprendida entre el	80,50% al 90,49%
* Satisfactorio.- Desempeño esperado, calificación que está comprendida entre el	70,50% al 80,49%.
* Regular.- Desempeño bajo lo esperado, calificación que está comprendida entre el	60,50% al 70,49%.
* Insuficiente.- Desempeño muy bajo a lo esperado, calificación igual o inferior al	60,49%.

Artículo 22.- De los efectos de la evaluación del desempeño.- La evaluación del desempeño derivará en los siguientes efectos:

- a) La servidora o servidor que obtenga en la evaluación la calificación de excelente, muy bueno o satisfactorio tendrá preferencia para eventos de capacitación, promociones y potenciación de sus competencias;
- b) La servidora o servidor que obtenga la calificación de regular será exigido para el desarrollo de sus competencias, y volverá a ser evaluado en el plazo de tres meses; si vuelve a obtener la calificación de regular, se

12

aplicará el debido proceso, de acuerdo a lo establecido en el artículo 80 de la Ley Orgánica de Servicio Público y el artículo 222 literal b) de su Reglamento General; y,

- c) La servidora o servidor, que obtuviere la calificación de insuficiente, será evaluado en el plazo de tres meses, a partir de la notificación del resultado a la servidora o servidor evaluado; en el caso de mantener, la misma calificación, se aplicará el debido proceso, de acuerdo a lo establecido en el artículo 80 de la Ley Orgánica de Servicio Público y artículo 222, literal c) de su Reglamento General.

Artículo 23.- Del instrumento de evaluación.- La Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, facilitará a todas las evaluadoras o evaluadores el formulario para la aplicación de la evaluación del desempeño con las instrucciones respectivas.

CAPÍTULO III DE LA PERIODICIDAD DEL PROCESO DE EVALUACIÓN Y RECALIFICACIONES

Artículo 24.- De la periodicidad del proceso de evaluación.- La evaluación del desempeño se realizará una vez al año, a excepción de los casos prescritos en los literales b) y c) del artículo 22 de este reglamento.

Artículo 25.- De las recalificaciones.- Si la servidora o servidor evaluado no estuviese conforme con el resultado de su evaluación, podrá presentar y dirigir su solicitud de recalificación ante la Directora o Director Nacional de Talento Humano, ante las Directoras o Directores Provinciales de su jurisdicción según corresponda, 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 la evaluación.

Los Tribunales de Recalificaciones resolverán las solicitudes de recalificación presentadas por las servidoras y servidores evaluados, y remitirán un informe incluyendo las actas de las mismas a la Dirección Nacional de Talento Humano, tomando en cuenta los plazos y términos preestablecidos.

La petición de recalificación contendrá: nombres y apellidos de la evaluada o evaluado y evaluador o evaluadora, denominación del puesto institucional que ocupan, unidad o proceso, lugar donde trabaja y puntos en desacuerdo debidamente sustentados.

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

Artículo 26.- Informe final de recalificaciones.- La Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de Judicatura, presentará el informe final de resultados de las recalificaciones para conocimiento de la Dirección General y posterior aprobación del Pleno del Consejo de la Judicatura.

Una vez aprobado el informe final de recalificaciones, la Dirección Nacional de Talento Humano en coordinación con las unidades provinciales de talento humano, realizarán la notificación a las servidoras y servidores reclamantes.

Artículo 27.- Informe final del proceso.- La Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, presentará un informe final sobre el proceso de evaluación del desempeño de las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, para conocimiento de la Dirección General y aprobación del Pleno del Consejo de la Judicatura, y en coordinación con la Dirección Nacional de Comunicación Social, publicará los resultados del proceso.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Las Direcciones Nacionales y Provinciales del Consejo de la Judicatura, son corresponsables en la aplicación del proceso de evaluación del desempeño de las servidoras y servidores administrativos del Consejo de la Judicatura y de los órganos jurisdiccionales, deberán observar y aplicar lo dispuesto en este reglamento.

SEGUNDA.- Todas las personas que intervengan en el proceso de evaluación de desempeño de las servidoras y los servidores 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 hubiera lugar establecidas en las leyes y reglamentos vigentes.

TERCERA: La Dirección Nacional de Talento Humano, podrá en cualquier fase del proceso de evaluación del desempeño, verificar la autenticidad de la información considerada para este fin.

CUARTA: Este reglamento se aplicará para el proceso de evaluación de las servidoras y los servidores administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura para el período 2014.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- Derogar la Resolución que contiene el Reglamento Sustitutivo del Reglamento de Evaluación de Ministros de Tribunales Distritales, Ministros de Cortes Superiores, Vocales de Tribunales Penales, Jueces, Delegados Distritales,

Notarios, Registradores y demás servidores judiciales, expedida por el Consejo Nacional de la Judicatura el 2 de septiembre de 2008, y publicada en el Registro Oficial No. 427 de 17 de septiembre de 2008.

DISPOSICIONES FINALES

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

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, a los veintiún días del mes de noviembre de dos mil catorce.



GUSTAVO JALKH RÖBEN
Presidente



CAROLINA RAMOS VARGAS
Secretaria General Subrogante

CERTIFICO: que el Pleno del Consejo de la Judicatura aprobó esta resolución a los veintiún días del mes de noviembre de dos mil catorce.



CAROLINA RAMOS VARGAS
Secretaria General Subrogante

Historia, Registros y Contabilidad y otras secciones y el Consejo Nacional de la Abogacía el 3 de septiembre de 1957 y publicado en el Registro Oficial No. 12730 el 12 de septiembre de 1957.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA - La ejecución de esta resolución estará a cargo, en el ámbito de sus competencias de la Dirección General, Dirección Nacional de Trabajo Humano y Direcciones Provinciales del Consejo de la Abogacía.

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 Abogacía, a las veintidós horas del mes de noviembre de dos mil noventa y cinco.

[Firma]
GUSTAVO VALDEZ FLORES
Presidente

[Firma]
CARLOS RAMÍREZ VARGAS
Secretario General Subrogante

CERTIFICADO: En el Pleno del Consejo de la Abogacía se acordó esta resolución a los veintidós horas del mes de noviembre de dos mil noventa y cinco.

[Firma]
CARLOS RAMÍREZ VARGAS
Secretario General Subrogante