

RESOLUCIÓN 188-2015

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 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 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,** el segundo inciso 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 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: “Consejo de la Judicatura es el órgano único de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial, que comprende: órganos jurisdiccionales, órganos administrativos, órganos auxiliares y órganos autónomos.

El Consejo de la Judicatura es un órgano instrumental para asegurar el correcto, eficiente y coordinado funcionamiento de los órganos jurisdiccionales, autónomos y auxiliares...”;

Que, los numerales 1 y 10 del artículo 264 del Código Orgánico de la Función Judicial, establecen como funciones del Pleno del Consejo de la Judicatura: “1. Nombrar y evaluar a las juezas y a los jueces y a las conjuetas y a los 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,^{SMJ}

regular quienes serán evaluados nuevamente conforme lo indicado en el Artículo 80 de esta ley.”;

- Que,** el artículo 80 de la Ley Orgánica de Servicio Público y el artículo 222 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, establecen los efectos de la evaluación de las y los servidores públicos, cuyos resultados constituirán 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,** el Pleno del Consejo de la Judicatura en sesión de 21 de noviembre de 2014, mediante Resolución 299-2014, publicada en el Registro Oficial No. 393, de 10 de diciembre de 2014, resolvió: *“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”;*
- 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,** el Pleno del Consejo de la Judicatura conoció el Memorando CJ-DG-2015-3434, de 17 de junio de 2015, suscrito por la economista Andrea Bravo Mogro, Directora General, quien remite el Memorando CJ-DNJ-SNA-540, de 16 de junio de 2015, 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 y 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 de los presentes,

RESUELVE:

EXPEDIR EL REGLAMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS Y 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 las y 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 las y 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 del período propuesto.

Artículo 3.- Concepto de la evaluación del desempeño.- Es un proceso técnico para evaluar bajo parámetros objetivos, funciones, responsabilidades, perfiles y competencias del ocupante del puesto, bajo la normativa legal vigente.

Artículo 4.- Objetivo general de la evaluación del desempeño.- Medir los niveles de gestión, conocimientos y competencias de las y los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, de acuerdo a los requerimientos del puesto que desempeñan en los diferentes procesos institucionales.

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

- a) Medir el desempeño sobre la base de indicadores y metas de gestión de acuerdo a los perfiles de puestos;
- b) Medir la contribución de la o el servidor con la misión de cada dependencia;
- c) Medir las competencias específicas e institucionales;
- d) Medir apreciativamente el nivel de contribución a las atribuciones y responsabilidades por subdirecciones y unidades de acuerdo al Estatuto Integral de Gestión Organizacional por Procesos;
- e) Evidenciar las brechas entre los perfiles requeridos y los reflejados por la evaluación;
- f) Cumplimiento de horarios y asistencia en los días de trabajo;
- g) Validar los conocimientos generales y específicos en función de las actividades esenciales de los puestos;
- h) Identificar las acciones preventivas y correctivas en los Subsistemas de Talento Humano;
- i) Retroalimentar a las y los servidores judiciales administrativos evaluados, sobre la base de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño; y,
- j) Fomentar la eficacia y eficiencia de las y los servidores en su puesto de trabajo.

Artículo 6.- Principios.- La evaluación del desempeño de las y 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 las y 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) Jefa o jefe inmediato – evaluadora o evaluador; y,
- d) El Tribunal de Recalificaciones.

Artículo 8.- De las atribuciones de la Dirección General del Consejo de la Judicatura.- La Directora o 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 aplicación, cumplimiento y ejecución del cronograma de evaluación; y,
- c) Disponer a la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, realizar la notificación de resultados a las y los evaluados, en coordinación con las Direcciones Provinciales.

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 las y los servidores judiciales administrativos del Consejo de la Judicatura, con las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- a) Levantar los parámetros técnicos de evaluación;
- b) Elaborar el cronograma del proceso de evaluación del desempeño para conocimiento y aprobación de la Dirección General del Consejo de la Judicatura;
- c) Ejecutar el proceso de evaluación;
- d) Dirigir y controlar la aplicación de la evaluación del desempeño de las y los servidores judiciales administrativos del Consejo de la Judicatura, de manera desconcentrada;
- e) Capacitar y asesorar técnicamente a las Unidades de Talento Humano y dependencias del Consejo de la Judicatura, servidoras y servidores judiciales administrativos en la evaluación del desempeño y absolver consultas respecto de la aplicación de este reglamento;
- f) Coordinar conjuntamente con las Direcciones Nacionales el levantamiento del banco de preguntas con respuestas de opción múltiple para la evaluación de conocimientos teóricos;
- g) Consolidar, procesar y analizar las calificaciones de las evaluaciones y presentar el informe de resultados a la Dirección General del Consejo de la Judicatura;
- h) Recibir y remitir al Tribunal de Recalificaciones de planta central, en el plazo de cinco días a partir de la notificación de los resultados, las solicitudes de recalificación receptadas;
- i) Elaborar el informe de recalificaciones y el informe final de resultados para que sean conocidos y aprobados por el Pleno del Consejo de la Judicatura;
- j) Aplicar las acciones correspondientes en los casos que las y los servidores obtuvieren evaluación regular e insuficiente, de acuerdo a lo establecido en este reglamento; y, *MD*

- k) Proponer, sobre la base de los resultados de la evaluación, acciones preventivas y correctivas en los Subsistemas de Talento Humano.

Artículo 10.- De las atribuciones de las Unidades Provinciales de Talento Humano del Consejo de la Judicatura.- Es la instancia a nivel provincial responsable de la ejecución del proceso de evaluación del desempeño de las y los servidores judiciales administrativos en territorio:

- a) Capacitar y asistir técnicamente a las y los servidores judiciales administrativos de las Direcciones Provinciales y Unidades Judiciales dentro de su territorio 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 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 de la jefa o el jefe inmediato evaluador.- Le corresponde:

- a) Evaluar a las y 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;
- b) Remitir los archivos en formato digital solicitado por la Dirección Nacional de Talento Humano de las evaluaciones realizadas a las y los servidores de su unidad; y,
- c) Acordar con las y los servidores evaluados 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) 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 del Consejo de la Judicatura 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: *M*

- d) La o el Director Provincial Administrativo del Consejo de la Judicatura o su delegada o delegado, con voz y voto dirimente, quien lo presidirá;
- e) Una o un delegado de la Unidad Provincial de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, con voz y voto; y,
- f) Una o un servidor nombrado por la Directora o Director Provincial del Consejo de la Judicatura, con voz y voto.

Una vez integrado el tribunal se designará a la o el secretario, quien podrá solicitar la comparecencia de la o el evaluador, si así lo determinare 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 13.- De las atribuciones de los Tribunales de Recalificaciones.- Les corresponde las siguientes atribuciones y responsabilidades:

- a) Recepar las solicitudes de recalificación presentadas por las y los servidores evaluados;
- b) Conocer y resolver dentro del ámbito de su jurisdicción las solicitudes recibidas con un plazo de hasta cinco (5) días, y;
- c) Los Tribunales de Recalificaciones Desconcentrados deberán conocer, resolver y elaborar los informes respecto a las solicitudes de recalificación de sus respectivas jurisdicciones, los mismos que serán remitidos a la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura.

TÍTULO II EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CAPÍTULO I FASES

Artículo 14.- De las fases.- Para la ejecución de la evaluación del desempeño de las y los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, le corresponde a la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura desarrollar las siguientes fases:

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

Artículo 15.- Metodología de evaluación.- Constituye un proceso de medición a través de indicadores de gestión, producto de las actividades esenciales por cargo; atiende al propósito de medir el nivel de conocimientos y competencias de las y los servidores judiciales administrativos. *NY*

Es un proceso metódico y periódico que permite identificar el nivel de eficiencia y eficacia de las y los servidores, mediante su aporte en la consecución de los objetivos y metas fijadas por la institución.

Artículo 16.- Levantamiento y socialización de la información.- La Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura organizará el levantamiento de información y en coordinación con la Dirección Nacional de Comunicación Social del Consejo de la Judicatura informará sobre 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) por efectos de transparencia.

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

- a) **Evaluadora o evaluador.-** El proceso de evaluación del desempeño, define como evaluadora o evaluador al jefe inmediato quien ejerce las funciones de los siguientes cargos: Vocales, Directora Director General, Directoras o Directores Nacionales, Directoras o Directores Provinciales, Subdirectoras o Subdirectores, Jefas o Jefes Departamentales, Responsables de Unidades Administrativas Provinciales, Coordinadoras o Coordinadores de Unidades Judiciales y Secretarías o Secretarios Jurisdiccionales.

En caso de ausencia del jefe inmediato – evaluadora o evaluador, en orden de primacía, la Dirección Nacional y/o Provincial designará al responsable de la evaluación, que en todo caso deberá ser jerárquicamente superior al evaluado relacionado con el área de trabajo.

Las o los servidores judiciales designados como evaluadores deberán estar en funciones mínimos tres (3) meses.

- b) **Evaluables.-** Serán considerados como evaluables las y los servidores judiciales 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 tres (3) meses antes del periodo de evaluación propuesto.

Se excluyen de este proceso de evaluación a las trabajadoras y trabajadores sujetos al Código del Trabajo, a las autoridades y funcionarios del libre nombramiento y remoción establecidos en el artículo 5 del Estatuto Integral de Gestión Organizacional Orgánico por Procesos.

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. *M*

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, realizar la notificación de resultados a las y los evaluados, en coordinación con las Direcciones Provinciales.

CAPÍTULO II FACTORES DE EVALUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN

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

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

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

- a) **Cuantitativas.-** Formuladas en porcentajes; y,
- b) **Cualitativas.-** Revelan las características de la calificación: excelente, muy bueno, bueno, regular e insuficiente, 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	De 0 a 60,49

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 24 de este reglamento.

Artículo 23.- De las recalificaciones.- Si la o el 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 o ante las Directoras o Directores Provinciales del Consejo de la Judicatura 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 evaluación.

Los Tribunales de Recalificaciones resolverán las solicitudes de recalificación.

presentadas por las y los servidores 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 términos preestablecidos.

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

De identificarse datos incompletos o ausencia de los mismos, 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.- De los efectos de la evaluación del desempeño.- La evaluación del desempeño derivará en los siguientes efectos:

- a) La o el servidor que obtenga en la evaluación la calificación de excelente, muy bueno o bueno, tendrá preferencia para eventos de capacitación, promociones y desarrollo de sus competencias; y,
- b) La o el servidor que obtenga la calificación de regular e insuficiente volverá a ser evaluado en el plazo de tres (3) meses, a partir de la notificación del resultado. Si se ratifican los resultados, se procederá de acuerdo a lo establecido en el artículo 80 de la Ley Orgánica de Servicio Público y literal b) del artículo 222 de su Reglamento General.

Artículo 25.- Informe final de recalificaciones.- La Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, presentará el informe final 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 final de recalificaciones, la Dirección General, dispondrá a la Dirección Nacional de Talento Humano en coordinación con las unidades provinciales de Talento Humano, realizar la notificación a las y los servidores reclamantes.

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

Artículo 26.- Informe final.- La Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura, presentará un informe final sobre el proceso de evaluación del desempeño de las y 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 del Consejo de la Judicatura, publicará los resultados del proceso. *M*

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Además de las Direcciones Provinciales del Consejo de la Judicatura, son corresponsables en la aplicación del proceso de evaluación del desempeño las siguientes:

- a) **Dirección Nacional de Gestión Procesal.-** Validará los indicadores de gestión de los cargos administrativos de las y los servidores de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura;
- b) **Dirección Nacional de Planificación.-** Apoyará en la validación de indicadores de gestión;
- c) **Dirección Nacional de Innovación, Desarrollo y Mejora Continua del Servicio Judicial.-** Determinará la viabilidad y validez de indicadores de gestión de los cargos administrativos de las y los servidores de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura; y,
- d) **La Escuela de la Función Judicial.-** Realizará la parametrización del banco de preguntas dentro del Sistema Moodle con la información de los conocimientos generales y específicos proporcionada por la Subdirección Nacional de Implementación de Sistemas Técnicos de Talento Humano.

SEGUNDA.- Todos los actores que intervengan en el proceso de evaluación de desempeño de las y los servidores judiciales administrativos 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 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 por el Pleno del Consejo de la Judicatura.

QUINTA.- A las y los servidores que les corresponda remitir la información/formularios de evaluación / peticiones de recalificaciones, deberán remitirlos 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 a 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. *gmj*

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- La ejecución de esta resolución de acuerdo al ámbito de sus competencias estará a cargo de la Dirección General, Dirección Nacional de Talento Humano, Dirección Nacional de Gestión Procesal, Dirección Nacional de Planificación, Dirección Nacional de Innovación, Desarrollo y Mejora Continua del Servicio Judicial, Escuela de la Función Judicial 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, a los veinticinco días de junio de dos mil quince.



Gustavo Jalkh Röben
Presidente



Ab. Marco Salazar Jaramillo
Secretario Ad-hoc

CERTIFICO: que el Pleno del Consejo de la Judicatura, aprobó esta resolución a los veinticinco días de junio de dos mil quince.



Ab. Marco Salazar Jaramillo
Secretario Ad-hoc

ANEXO

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN APLICABLE A LAS SERVIDORAS Y LOS SERVIDORES JUDICIALES ADMINISTRATIVOS DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES Y DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA

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

- **Periodo de Evaluación:** Junio 2015 a Noviembre 2015.
- **Tiempo mínimo de relación laboral para ser evaluado:** Las y los servidores judiciales administrativos deberán estar en funciones como mínimo tres meses consecutivos.
- **Factores de evaluación:**
 - ✓ **Indicadores y metas por cargo.** Devienen de las actividades esenciales de cada cargo basados en el método HAY que valora los factores del saber (conocimientos), el pensar (competencias) y el hacer (responsabilidades).

Se levantarán indicadores de cantidad y/o calidad que sean medibles y cuantificables con sus respectivas metas.

✓ **Contribución del cargo a la misión de la Dirección/Unidad.** Establece la correlación del cargo con las atribuciones y responsabilidades de cada Dirección/Subdirección/Unidad, para evaluar el nivel de contribución con el que las y los servidores judiciales administrativos aportan a través de su desempeño.

✓ **Evaluación de competencias específicas.** Describe los comportamientos observables y medibles como destrezas y habilidades que las y los servidores deben poseer para el logro de los objetivos y metas de la unidad.

Se evaluarán las competencias específicas establecidas en el descriptivo de puestos mediante una herramienta técnica de medición de competencias (reactivo psicométrico). Con la evaluación de este factor se busca la mejora cuantitativa en el desempeño del puesto.

✓ **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 brechas existentes entre el perfil del cargo y los reflejados por la evaluación a través de un reactivo psicométrico. Los resultados obtenidos, servirán como insumos técnicos para implementar acciones preventivas y correctivas en los Subsistemas de Talento Humano.

✓ **Evaluación de conocimientos.** Todo cargo demanda de conocimientos para su desempeño, en razón de que nadie puede hacer más de lo que sabe. *M*

Los conocimientos tanto generales como específicos, deberán ser detallados y validados con el evaluador en las mesas técnicas de trabajo.

Implica la evaluación teórica basada en un banco de preguntas proporcionadas por cada dirección complementada por la apreciación por parte del jefe inmediato evaluador sobre la aplicación de los mismos en el desempeño del cargo para determinar el cumplimiento del indicador cognitivo.

✓ **Presentismo laboral.** Cuantifica los días trabajados por las y los servidores judiciales administrativos del Consejo de la Judicatura en el periodo a evaluar, mientras mayor sea el total de días de trabajo, el funcionario evaluado obtendrá un puntaje más alto.

Se excluyen los casos de:

- ✓ Vacaciones (se tomará en cuenta únicamente vacaciones planificadas y aprobadas mediante el Plan Anual);
- ✓ Licencias con y sin remuneraciones acorde a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley Orgánica de Servicio Público;
- ✓ Permisos por enfermedad debidamente justificados; y,
- ✓ Comisión de servicios por requerimiento institucional.

✓ **PONDERACIÓN DE FACTORES:**

La ponderación de cada factor es la siguiente:

CUADRO DE PONDERACIONES			
FACTORES	PLANTA CENTRAL	DESCONCENTRADOS	
	ADMINISTRATIVOS	ADMINISTRATIVOS	JURISDICCIONAL/APOYO TÉCNICO JUDICIAL
	PESO	PESO	PESO
INDICADORES DE GESTIÓN	60%	60%	60%
PRESENTISMO LABORAL	5%	5%	5%
CONOCIMIENTO TEÓRICO	10%	10%	10%
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL CARGO	5%	5%	5%
COMPETENCIAS INSTITUCIONALES	10%	10%	10%
CONTRIBUCIÓN A LA MISIÓN DE LA UNIDAD O DIRECCIÓN	5%	5%	5%
APLICACIÓN DE CONOCIMIENTO REFLEJADO EN SU DESEMPEÑO	5%	5%	5%
TOTAL	100%	100%	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 de las y los servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura serán las siguientes:

- Distributivo de puestos (SPRYN)
- DNP
- SATJE
- Manual de puestos
- Estatuto Orgánico de la Función Judicial
- PPLES
- Resultados de pruebas psicométricas
- Resultados de pruebas de conocimientos
- Productos de mesas técnicas

Razón: Siento por tal que el anexo que antecede, forma parte de la Resolución 188-2015, expedida por el Pleno del Consejo de la Judicatura el veinticinco de junio de dos mil quince.



Ab. Marco Salazar Jaramillo
Secretario Ad-hoc del Consejo de la Judicatura



