



República de Panamá
Órgano Judicial
Consejo de Administración de la Carrera Judicial

Acuerdo N. ° 04-CACJ-2020
De 19 de febrero de 2020

**QUE DISPONE MEDIDAS EN CUANTO A LA EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES JUDICIALES DE CARRERA JUDICIAL,
A FIN DE HACER OPERATIVOS SUBSISTEMAS Y PROCESOS PROPIOS DE
LA PRESENTE CARRERA**

En la ciudad de Panamá, a los 19 días del mes de febrero de 2020, se reunieron los integrantes del Consejo de Administración de la Carrera Judicial.

Abierto el Acto, la Honorable Presidente del Consejo de Administración de la Carrera Judicial, Magistrada Margarita Ibets Centella González, manifestó que el motivo de la sesión, era someter a la consideración de los consejeros la aprobación de ciertas medidas en cuanto a la Evaluación del Desempeño de los servidores judiciales de Carrera Judicial, para hacer operativos subsistemas y procesos propios de la presenta Carrera.

Sometida a consideración la propuesta, esta recibió el voto unánime de los integrantes del Consejo de Administración de la Carrera Judicial y, en consecuencia, se acordó su aprobación,

CONSIDERANDO

Que la Carrera Judicial es regulada a través de la Ley 53 de 27 de agosto de 2015, misma que entró a regir a partir de su promulgación en la Gaceta Oficial N.° 27856-A, el día 28 del mismo mes y año.

Que entre los principios rectores de las carreras del Órgano Judicial se establece, en el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 53 de 2015, el de la evaluación del desempeño en todos los puestos de este Órgano del Estado panameño, misma que se realizará periódicamente como gestión determinante, para acciones de formación, ascenso, beneficios, remuneración, compensación y destitución.

Que el Título II de la Ley 53 de 27 de agosto de 2015, desarrolla lo referente a la evaluación del desempeño indicando que la misma, es aplicable a quienes presten

Handwritten signatures and initials in blue ink.

servicios en el Órgano Judicial, incluso como suplentes y cuyo objetivo es la verificación periódica del cumplimiento de los criterios de desempeño previamente definidos para obtener: calidad y efectividad en la respuesta a la demanda de servicios; comportamientos alineados con la misión institucional y las competencias necesarias para el logro de tales objetivos. A su vez, indica la normativa que, los resultados del desempeño profesional serán considerados para la política de sucesión en los cargos o ascensos, formación, identificación de talentos, incentivos, régimen disciplinario y para conservar en la institución los servidores judiciales mejor calificados.

Que las disposiciones legales contenidas en el referido Título indican, a su vez, que las evaluaciones del desempeño se realizarán anualmente y que será determinante, entre otros, para la elaboración del escalafón judicial y el registro central de información; la adopción de acciones para combatir factores que generan deficiencia en el desempeño; la determinación de aspectos relevantes para la elaboración de los planes de estudios personalizados del Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa (ISJUP); el impedimento temporal para ascender, participar en promociones y beneficios como consecuencia directa e inmediata del proceso de evaluación del desempeño y las sanciones disciplinarias de suspensión sancionatoria o definitiva y destitución.

Que el artículo 17 de la Ley 53 de 2015, prevé que las recertificaciones en competencias, requeridas para el cargo en ejercicio, serán parte del proceso de evaluación del desempeño.

Que el artículo 146 de la Ley 53 de 2015, establece que la administración del procedimiento de evaluación del desempeño corresponderá al Consejo de Administración de la carrera respectiva, apoyado en la Secretaría Técnica de Recursos Humanos y su Dirección de Gestión del Desempeño, para lo cual aprobará los instructivos y guías de este procedimiento.

Que entre las funciones de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos, acorde a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 53 de 2015, se encuentra la de proponer al Consejo de Administración de la carrera respectivo el uso de las herramientas de evaluación que considere más apropiadas para evidenciar la presencia de las competencias organizacionales, específicas y técnicas requeridas para cada puesto.

Que señala la Ley que regula la Carrera Judicial, que la Dirección de Gestión del Desempeño de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos es la llamada a medir periódicamente el avance en el cumplimiento de las metas organizacionales a partir de las

líneas base de indicadores de gestión de las distintas unidades que integran la institución; define los estándares de calidad, eficiencia y productividad y lleva a cabo la coordinación y consolidación de los resultados de la evaluación del desempeño.

Que la Dirección de Gestión del Desempeño de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos, a través de nota N.° 40-DGD-2019 de 13 de agosto de 2019, hizo de conocimiento del Consejo de Administración de la Carrera Judicial, que no se contaba con una línea base, la cual es de carácter indispensable para la medición futura de resultados y que, a la fecha, se había obtenido a modo de prueba un aproximado de 33% de datos base, que equivalían a 2 de los 6 factores de evaluación que demanda la Ley.

De igual manera, la Dirección de Gestión del Desempeño de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos, en opinión técnica, mediante nota N.° 13-DGD-2020 de 18 de febrero de 2020 que complementa su misiva N.° 40-DGD-2019 y calendada 13 de agosto de 2019, ha hecho saber que para concretizar una evaluación del desempeño de estas dimensiones para Magistrados de Tribunales Superiores y de Apelaciones, Jueces de Circuito, Seccionales o de igual jerarquía o Jueces Municipales o Comarcanos, todos estos de Carrera Judicial, se requiere de mayores tiempos de ejecución tal y como lo señala en artículo 141 de la Ley 53 de 2015; por lo que considera pertinente la elaboración de una evaluación abreviada, cónsona con la Ley y que permita obtener, resultados base confiables, pertinentes y verificables, requeridos en la construcción del Escalafón Judicial, para el llenado de las vacantes absolutas, a través del Traslado o Ascenso.

La evaluación abreviada, propuesta por la Dirección de Gestión del Desempeño de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos, consiste en:

OBJETIVO:	Establecer la metodología de Evaluación del Desempeño para obtener resultados base requeridos en la construcción del Escalafón Judicial, para el llenado de las vacantes absolutas a través del Traslado o Ascenso.
DESTINATARIOS:	Magistrados de Carrera Judicial de la misma jurisdicción que aspiren a un traslado, y Jueces de Carrera Judicial de la misma categoría inmediatamente inferior, que cuenten con la especialidad y que aspiren a un ascenso. (Regla I)

 3





PRODUCTIVIDAD (45%):

METODOLOGÍA:

Para medir la productividad, se tomará como referencia el último año donde el Magistrado o Juez de Carrera Judicial haya actuado como titular. El análisis para determinar la calificación del factor tomará como insumos las resoluciones y actuaciones vitales o críticas emitidas entre sus iguales.

Los juzgados y tribunales que atienden más de una materia, serán totalizadas al movimiento de casos y audiencias.

Para estos fines, se calcularán proporciones denominadas tasas o indicadores de rendimiento, según la naturaleza de la gestión jurisdiccional ordinaria o especializada.

Cada indicador de rendimiento resultante será contrastado con el valor de la mediana obtenida de las tasas emitidas entre iguales.

Finalmente las tasas contrastadas se promediarán con la finalidad de obtener un índice sintético para cada juzgador que luego será ponderado con respecto al 45%.

La información estadística la proporcionará la Dirección Administrativa de la Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial.

PROCEDIMIENTO:

1. Segmentar las estadísticas de movimiento de casos, actuaciones accesorias, audiencias programadas y realizadas para cada juzgador por jurisdicción sujeto a evaluación de desempeño.
2. Calcular los indicadores de rendimientos para cada juzgador:
 - a. Tasa de resolución: casos resueltos / casos ingresados.
 - b. Tasa de evacuación: casos resueltos / casos para resolver en el periodo (casos ingresados + casos pendientes donde el juzgador no haya dictado resolución o sentencia).
 - c. Tasa de realización de audiencias: audiencias realizadas / audiencias programadas.
 - d. Tasa de realización de actuaciones judiciales accesorias sustantivas según naturaleza de la jurisdicción.
3. Contrastar cada tasa obtenida por el evaluado contra la mediana de las tasas obtenidas entre sus iguales.
4. Sintetizar las tasas contrastadas. Indicador resultante de calcular la media aritmética o promedio de los indicadores de rendimiento de cada juzgador. Esto a efectos de calcular un índice sintético de los indicadores contrastados para cada evaluado.
5. Aplicar la ponderación asignada al factor productividad a cada índice sintético por juzgador. Si el índice es mayor o igual que 1, se aplicará el 45%; en caso contrario, se multiplicará por 45% para obtener el nivel alcanzado respecto a la máxima ponderación del factor.

COMPETENCIAS (25%):

METODOLOGÍA:

Consiste en la medición de los aspectos de formación y experiencia en la especialidad, demostrados por el magistrado y juez de carrera judicial.

PROCEDIMIENTO:

A partir de la especialidad, como contenido ponderable del Escalafón Judicial, se tomará la antigüedad en el ejercicio de la especialidad y los grados académicos de la especialidad para calcular la proporción que sobre el 25% del valor de las competencias corresponde al magistrado o juez de carrera judicial. Se dará a la antigüedad en la especialidad, como a los grados académicos, un peso de 12.5% a cada uno.

Los datos que se utilizarán serán aquellos que proporcione el propio servidor judicial y después que hayan sido cotejados y ponderados por la Secretaría Técnica de Recursos Humanos.

Para calcular el 25% del Factor Competencias se atenderá a lo siguiente:

A. Antigüedad en el ejercicio de la especialidad:

1. Experiencia como Magistrado de Tribunal Superior o de Apelaciones: 10.00 puntos por año.
2. Experiencia como Juez de Circuito, Seccional, Garantías, Cumplimiento o de Juicio: 8.00 puntos por año.
3. Experiencia como Juez Municipal o Comarcano: 6.00 puntos por año.

Como factor conversor se utilizará:

$$\frac{300}{6}$$
$$50 \text{ puntos} = 12.5\%$$

B. Grados académicos de la especialidad:

1. Doctorado: 60.00 puntos.
2. Estadía Postdoctoral: 10.00 puntos.
3. Maestría: 40.00 puntos.
4. Especialidad en Postgrado: 20.00 puntos.

Como factor conversor se utilizará:

$$\frac{300}{5}$$
$$60 \text{ puntos} = 12.5\%$$

El valor que resulte luego de calcular la proporcionalidad sobre el 25% del Factor Competencias, será el que se asigne a dicho factor dentro de la Evaluación del Desempeño.

Se entenderá certificable en la especialidad, el Magistrado o Juez de Carrera Judicial que logre valores en la escala de "Satisfactorio" o superiores, según se detalla:

21 – 25 Sobresaliente.

16 – 20 Satisfactorio.

11 – 15 Necesita mejorar.
0 – 10 Nada satisfactorio.

El Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa (ISJUP), suministrará la certificación correspondiente.

BUENAS PRÁCTICAS (10%):

METODOLOGÍA:

Será evaluada la gestión resultante de una revisión dentro de los últimos cinco (5) años del Juez, en el cargo en el que es titular de carrera judicial, utilizando como referencia los informes de Auditoría y la verificación realizada en cuanto a la aplicación del Manual de Buenas Prácticas en la gestión del Despacho.

La evaluación será realizada aplicando el formato de ponderación elaborado de acuerdo al contenido del Manual de Buenas Prácticas aprobado mediante el Acuerdo 307 de 2009.

La ponderación total es de 100 puntos y está dividida entre los cuatro aspectos, sobre los cuales se calculará la proporción correspondiente al 10% del presente factor, tal y como lo indica la Ley.

Cada aspecto evaluado está compuesto por subpuntos y en estos están detallados los ítems que serán verificados en el informe. En algunos subpuntos hay varios ítems, si cuenta con alguno de ellos obtendrá el total del valor.

La Dirección Administrativa de Auditoría Judicial del Órgano Judicial suministrará las evaluaciones respectivas.

PROCEDIMIENTO:

Verificar con los informes de Auditoría, que reposan en los archivos de la Dirección Administrativa de Auditoría Judicial, la aplicación de la Buenas Prácticas en la gestión del despacho, utilizando el formato de ponderación.

Evaluar los siguientes aspectos:

1. Planificación.
2. Organización del despacho.
3. Control de la actuación judicial.
4. Acceso a la información.

Para la evaluación de los aspectos de auditoría, se deberá considerar lo siguiente:

1. Si en la revisión documental, el evaluado no presenta registros en alguno de los cuatro aspectos de auditoría, se entenderá que cuenta con el porcentaje total asignado a ese criterio.
2. Si el evaluado no cuenta con registro en ninguno de los cuatro criterios de auditoría y está en el cargo en que es titular de carrera judicial, se practicará una revisión en sitio
3. Excepcionalmente, si quien tenga que ser evaluado, no cuenta con registros previos dentro de los cinco últimos años, ni se encuentre en el cargo de carrera judicial para aplicarle una revisión en sitio, se le otorgará el porcentaje total.

Para determinar el porcentaje de calificación del factor buenas prácticas judiciales resultante del magistrado o juez, se deberá contrastar con la siguiente escala:

PUNTUACIÓN	PORCENTAJE ASIGNADO
100	10%
90-95	9%
80-85	8%
70-75	7%
60-65	6%
50-55	5%
40-45	4%
30-35	3%
20-25	2%
10-15	1%

CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE ÉTICA Y DISCIPLINA (10%):

METODOLOGÍA: Consiste en la verificación de la existencia o no de sanciones disciplinarias contenidas en el expediente personal del magistrado o juez de carrera judicial.

PROCEDIMIENTO: Acceder al expediente de recursos humanos, en soporte papel o versión digital, del magistrado o juez de carrera judicial y verificar si cuenta o no con sanciones disciplinarias como resultado de la sustanciación de los procedimientos que para tales fines ha dispuesto la Ley.

La Dirección de Gestión Administrativa proporcionará las certificaciones respectivas.

CLIMA LABORAL (5%):

METODOLOGÍA: Consiste en la aplicación de hasta cinco (5) encuestas al equipo de trabajo, diligenciadas en el despacho u oficina en la que se desempeña el magistrado o juez de carrera judicial en la actualidad.

PROCEDIMIENTO: Coordinar, con los despachos / oficinas judiciales, la aplicación de hasta cinco (5) encuestas dirigidas a medir el clima laboral del evaluado. Se utilizarán formularios de clima laboral que abordan tópicos referentes, entre otros, a:

1. Instrucciones claras.
2. Retroalimentación.
3. Trabajo en equipo.
4. Suministro de información.
5. Respeto.

Las encuestas serán valoradas en una escala de 1 a 5, donde 5 es el mejor valor.

ml 7

mm

ml

	<p>Las encuestas deben ser llenadas por el equipo de trabajo del evaluado en su despacho u oficina judicial actual. Dependiendo de la jurisdicción el equipo de trabajo estará conformado por: secretarios judiciales, secretarías ejecutivas, asistentes, alguaciles ejecutores, oficiales mayores, escribientes, notificadores, porteros, estenógrafos, equipos interdisciplinarios, coordinadores de equipo, oficinistas, etc.</p> <p>Para la jurisdicción penal, de corte acusatorio, el equipo de trabajo estará conformado por: auxiliares de sala, coordinadores, jueces, magistrados, trabajadores sociales y psicólogos.</p>
CALIDAD DE SERVICIO AL USUARIO (5%):	
METODOLOGÍA:	Consiste en la aplicación de hasta cinco (5) encuestas a los usuarios del sistema, diligenciadas con respecto a la labor del evaluado en el despacho u oficina en la que se desempeña en la actualidad.
PROCEDIMIENTO:	<p>Coordinar, con los despachos / oficinas judiciales, la aplicación de hasta cinco (5) encuestas dirigidas a medir la calidad de servicio al usuario. Se utilizarán formularios de calidad del servicio al usuario, los cuales abordarán tópicos referentes, entre otros, a:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Uso de lenguaje apropiado.2. Dominio y autoridad durante las actuaciones judiciales.3. Respeto.4. Atención a los intervinientes en el proceso. <p>Las encuestas serán valoradas en una escala de 1 a 5, donde 5 es el mejor valor.</p> <p>Las encuestas, dependiendo de la jurisdicción y nivel jerárquico (juez o magistrado) deben ser llenadas por: abogados litigantes, defensores públicos, pasantes, partes del proceso y fiscales.</p>

Que en virtud de las consideraciones antes expuestas y dada la necesidad de articular el Escalafón Judicial, para poner en marcha la Carrera Judicial en todas sus facetas, el Consejo de Administración de la Carrera Judicial,

ACUERDA

PRIMERO. Acoger la propuesta de la Dirección de Gestión del Desempeño de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos, de una evaluación abreviada del desempeño que se aplicará a los Magistrados y Jueces de Carrera Judicial, a fin de hacer operativos subsistemas y procesos propios de la presente Carrera Judicial, al no contarse con una línea base, la cual es de carácter indispensable para la medición futura de resultados y que

se utilizará únicamente para la construcción del primer Escalafón Judicial, propuesta que consiste en:

OBJETIVO:	Establecer la metodología de Evaluación del Desempeño para obtener resultados base requeridos en la construcción del Escalafón Judicial, para el llenado de las vacantes absolutas a través del Traslado o Ascenso.
DESTINATARIOS:	Magistrados de Carrera Judicial de la misma jurisdicción que aspiren a un traslado, y Jueces de Carrera Judicial de la misma categoría inmediatamente inferior, que cuenten con la especialidad y que aspiren a un ascenso. (Regla I)
PRODUCTIVIDAD (45%):	
METODOLOGÍA:	<p>Para medir la productividad, se tomará como referencia el último año donde el Magistrado o Juez de Carrera Judicial haya actuado como titular.</p> <p>El análisis para determinar la calificación del factor tomará como insumos las resoluciones y actuaciones vitales o críticas emitidas entre sus iguales.</p> <p>Los juzgados y tribunales que atienden más de una materia, serán totalizadas al movimiento de casos y audiencias.</p> <p>Para estos fines, se calcularán proporciones denominadas tasas o indicadores de rendimiento, según la naturaleza de la gestión jurisdiccional ordinaria o especializada.</p> <p>Cada indicador de rendimiento resultante será contrastado con el valor de la mediana obtenida de las tasas emitidas entre iguales.</p> <p>Finalmente las tasas contrastadas se promediarán con la finalidad de obtener un índice sintético para cada juzgador que luego será ponderado con respecto al 45%.</p> <p>La información estadística la proporcionará la Dirección Administrativa de la Unidad Técnica de Estadística del Órgano Judicial.</p>
PROCEDIMIENTO:	<ol style="list-style-type: none">1. Segmentar las estadísticas de movimiento de casos, actuaciones accesorias, audiencias programadas y realizadas para cada juzgador por jurisdicción sujeto a evaluación de desempeño.2. Calcular los indicadores de rendimientos para cada juzgador:<ol style="list-style-type: none">a. Tasa de resolución: casos resueltos / casos ingresados.b. Tasa de evacuación: casos resueltos / casos para resolver en el periodo (casos ingresados + casos pendientes donde el juzgador no haya dictado resolución o sentencia).c. Tasa de realización de audiencias: audiencias realizadas / audiencias programadas.d. Tasa de realización de actuaciones judiciales accesorias sustantivas según naturaleza de la jurisdicción.

[Handwritten signature]

[Handwritten notes]

3. Contrastar cada tasa obtenida por el evaluado contra la mediana de las tasas obtenidas entre sus iguales.
4. Sintetizar las tasas contrastadas. Indicador resultante de calcular la media aritmética o promedio de los indicadores de rendimiento de cada juzgador. Esto a efectos de calcular un índice sintético de los indicadores contrastados para cada evaluado.
5. Aplicar la ponderación asignada al factor productividad a cada índice sintético por juzgador. Si el índice es mayor o igual que 1, se aplicará el 45%; en caso contrario, se multiplicará por 45% para obtener el nivel alcanzado respecto a la máxima ponderación del factor.

COMPETENCIAS (25%):

METODOLOGÍA:

Consiste en la medición de los aspectos de formación y experiencia en la especialidad, demostrados por el magistrado y juez de carrera judicial.

PROCEDIMIENTO:

A partir de la especialidad, como contenido ponderable del Escalafón Judicial, se tomará la antigüedad en el ejercicio de la especialidad y los grados académicos de la especialidad para calcular la proporción que sobre el 25% del valor de las competencias corresponde al magistrado o juez de carrera judicial. Se dará a la antigüedad en la especialidad, como a los grados académicos, un peso de 12.5% a cada uno.

Los datos que se utilizarán serán aquellos que proporcione el propio servidor judicial y después que hayan sido cotejados y ponderados por la Secretaría Técnica de Recursos Humanos.

Para calcular el 25% del Factor Competencias se atenderá a lo siguiente:

A. Antigüedad en el ejercicio de la especialidad:

1. Experiencia como Magistrado de Tribunal Superior o de Apelaciones: 10.00 puntos por año.
2. Experiencia como Juez de Circuito, Seccional, Garantías, Cumplimiento o de Juicio: 8.00 puntos por año.
3. Experiencia como Juez Municipal o Comarcano: 6.00 puntos por año.

Como factor conversor se utilizará:

$$\frac{300}{6} \\ 50 \text{ puntos} = 12.5\%$$

B. Grados académicos de la especialidad:

1. Doctorado: 60.00 puntos.
2. Estadía Postdoctoral: 10.00 puntos.
3. Maestría: 40.00 puntos.
4. Especialidad en Postgrado: 20.00 puntos.

Como factor conversor se utilizará:

300/5
60 puntos = 12.5%

El valor que resulte luego de calcular la proporcionalidad sobre el 25% del Factor Competencias, será el que se asigne a dicho factor dentro de la Evaluación del Desempeño.

Se entenderá certificable en la especialidad, el Magistrado o Juez de Carrera Judicial que logre valores en la escala de "Satisfactorio" o superiores, según se detalla:

- 21 – 25 Sobresaliente.
- 16 – 20 Satisfactorio.
- 11 – 15 Necesita mejorar.
- 0 – 10 Nada satisfactorio.

El Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Doctor César Augusto Quintero Correa (ISJUP), suministrará la certificación correspondiente.

BUENAS PRÁCTICAS (10%):

METODOLOGÍA:

Será evaluada la gestión resultante de una revisión dentro de los últimos cinco (5) años del Juez, en el cargo en el que es titular de carrera judicial, utilizando como referencia los informes de Auditoría y la verificación realizada en cuanto a la aplicación del Manual de Buenas Prácticas en la gestión del Despacho.

La evaluación será realizada aplicando el formato de ponderación elaborado de acuerdo al contenido del Manual de Buenas Prácticas aprobado mediante el Acuerdo 307 de 2009.

La ponderación total es de 100 puntos y está dividida entre los cuatro aspectos, sobre los cuales se calculará la proporción correspondiente al 10% del presente factor, tal y como lo indica la Ley.

Cada aspecto evaluado está compuesto por subpuntos y en estos están detallados los ítems que serán verificados en el informe. En algunos subpuntos hay varios ítems, si cuenta con alguno de ellos obtendrá el total del valor.

La Dirección Administrativa de Auditoría Judicial del Órgano Judicial suministrará las evaluaciones respectivas.

PROCEDIMIENTO:

Verificar con los informes de Auditoría, que reposan en los archivos de la Dirección Administrativa de Auditoría Judicial, la aplicación de la Buenas Prácticas en la gestión del despacho, utilizando el formato de ponderación.

Evaluar los siguientes aspectos:

1. Planificación.
2. Organización del despacho.
3. Control de la actuación judicial.
4. Acceso a la información.

Para la evaluación de los aspectos de auditoría, se deberá considerar lo

siguiente:

1. Si en la revisión documental, el evaluado no presenta registros en alguno de los cuatro aspectos de auditoría, se entenderá que cuenta con el porcentaje total asignado a ese criterio.
2. Si el evaluado no cuenta con registro en ninguno de los cuatro criterios de auditoría y está en el cargo en que es titular de carrera judicial, se practicará una revisión en sitio
3. Excepcionalmente, si quien tenga que ser evaluado, no cuenta con registros previos dentro de los cinco últimos años, ni se encuentre en el cargo de carrera judicial para aplicarle una revisión en sitio, se le otorgará el porcentaje total.

Para determinar el porcentaje de calificación del factor buenas prácticas judiciales resultante del magistrado o juez, se deberá contrastar con la siguiente escala:

PUNTUACIÓN	PORCENTAJE ASIGNADO
100	10%
90-95	9%
80-85	8%
70-75	7%
60-65	6%
50-55	5%
40-45	4%
30-35	3%
20-25	2%
10-15	1%

CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE ÉTICA Y DISCIPLINA (10%):

METODOLOGÍA:

Consiste en la verificación de la existencia o no de sanciones disciplinarias contenidas en el expediente personal del magistrado o juez de carrera judicial.

PROCEDIMIENTO:

Acceder al expediente de recursos humanos, en soporte papel o versión digital, del magistrado o juez de carrera judicial y verificar si cuenta o no con sanciones disciplinarias como resultado de la sustanciación de los procedimientos que para tales fines ha dispuesto la Ley.

La Dirección de Gestión Administrativa proporcionará las certificaciones respectivas.

CLIMA LABORAL (5%):

METODOLOGÍA:

Consiste en la aplicación de hasta cinco (5) encuestas al equipo de trabajo, diligenciadas en el despacho u oficina en la que se desempeña el magistrado o juez de carrera judicial en la actualidad.

PROCEDIMIENTO:	<p>Coordinar, con los despachos / oficinas judiciales, la aplicación de hasta cinco (5) encuestas dirigidas a medir el clima laboral del evaluado. Se utilizarán formularios de clima laboral que abordan tópicos referentes, entre otros, a:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Instrucciones claras.2. Retroalimentación.3. Trabajo en equipo.4. Suministro de información.5. Respeto. <p>Las encuestas serán valoradas en una escala de 1 a 5, donde 5 es el mejor valor.</p> <p>Las encuestas deben ser llenadas por el equipo de trabajo del evaluado en su despacho u oficina judicial actual. Dependiendo de la jurisdicción el equipo de trabajo estará conformado por: secretarios judiciales, secretarias ejecutivas, asistentes, alguaciles ejecutores, oficiales mayores, escribientes, notificadores, porteros, estenógrafos, equipos interdisciplinarios, coordinadores de equipo, oficinistas, etc.</p> <p>Para la jurisdicción penal, de corte acusatorio, el equipo de trabajo estará conformado por: auxiliares de sala, coordinadores, jueces, magistrados, trabajadores sociales y psicólogos.</p>
CALIDAD DE SERVICIO AL USUARIO (5%):	
METODOLOGÍA:	<p>Consiste en la aplicación de hasta cinco (5) encuestas a los usuarios del sistema, diligenciadas con respecto a la labor del evaluado en el despacho u oficina en la que se desempeña en la actualidad.</p>
PROCEDIMIENTO:	<p>Coordinar, con los despachos / oficinas judiciales, la aplicación de hasta cinco (5) encuestas dirigidas a medir la calidad de servicio al usuario. Se utilizarán formularios de calidad del servicio al usuario, los cuales abordarán tópicos referentes, entre otros, a:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Uso de lenguaje apropiado.2. Dominio y autoridad durante las actuaciones judiciales.3. Respeto.4. Atención a los intervinientes en el proceso. <p>Las encuestas serán valoradas en una escala de 1 a 5, donde 5 es el mejor valor.</p> <p>Las encuestas, dependiendo de la jurisdicción y nivel jerárquico (juez o magistrado) deben ser llenadas por: abogados litigantes, defensores públicos, pasantes, partes del proceso y fiscales.</p>

SEGUNDO. Una vez realizada la evaluación abreviada del desempeño a los Magistrados y Jueces de Carrera Judicial, los resultados obtenidos se introducirán en el Escalafón

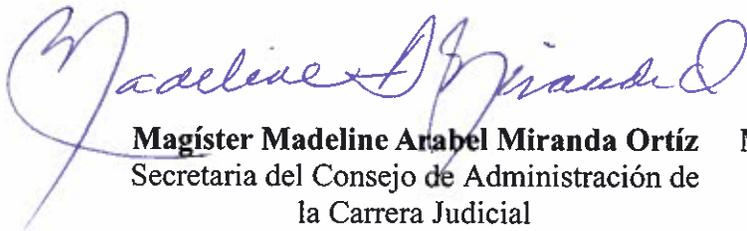
Judicial, pues constituye uno de los aspectos ponderables junto a la antigüedad, especialidad y ausencia o historial de sanciones disciplinarias.

TERCERO. Poner en conocimiento lo acordado a las instancias respectivas, para los fines que para estos casos dispone la Ley 53 de 27 de agosto de 2015, que regula la Carrera Judicial y sus reglamentaciones.

CUARTO. El presente Acuerdo entrará a regir a partir de su aprobación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.


Magistrada Margarita Ibets Centella González
Presidente del Consejo de Administración de la Carrera Judicial


Magíster Madeline Arabel Miranda Ortiz
Secretaria del Consejo de Administración de
la Carrera Judicial


Magíster Mercedes De León de Mendizábal
Secretaría Técnica de Recursos Humanos del
Órgano judicial

