



**REPÚBLICA DE PANAMÁ
ÓRGANO JUDICIAL**



CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA JUDICIAL

**Acuerdo N°.10
(de 17 de septiembre de 2021)**

POR EL CUAL SE APRUEBA EL REGLAMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE MAGISTRADOS, JUECES, SUPLENTE, PERSONAL DE APOYO JUDICIAL Y AUXILIARES ESPECIALIZADO

En la ciudad de Panamá, a los 17 días del mes de septiembre de 2021, se reunieron los integrantes del Consejo de Administración de la Carrera Judicial, en el Instituto Superior de la Judicatura de Panamá, Dr. César Augusto Quintero Correa (ISJUP).

Abierto el acto, el presidente del Consejo de Administración de la Carrera Judicial, Magistrado Abel Augusto Zamorano, manifestó que el motivo de la sesión era considerar la aprobación del Reglamento para la Evaluación del Desempeño de magistrados, jueces, suplentes, personal de apoyo judicial y personal especializado, al cual se refiere el Título II de la Ley 53 de 27 de agosto de 2015, Que regula la Carrera Judicial, con el objetivo de desarrollar los lineamientos metodológicos aplicables al sistema de evaluación del desempeño, que permita verificar la eficiencia, productividad y competencias de los magistrados, jueces, suplentes, personal de apoyo judicial y personal especializado, en el ejercicio del cargo.

Sometida a consideración la propuesta del presente Reglamento, esta recibió el voto unánime de los miembros del Consejo de Administración de la Carrera Judicial y se acordó su aprobación.

CONSIDERANDO:

Que la Ley 53 de 27 de agosto de 2015 Que regula la Carrera Judicial, tiene entre sus objetivos implementar un sistema de gestión del desempeño para quienes laboran en el Órgano Judicial.

Que de conformidad con lo establecido en la Ley 53 de 27 de agosto de 2015, los resultados de la evaluación del desempeño serán considerados para la política de sucesión en los cargos o ascensos, formación, identificación del talento, incentivos, régimen disciplinario, reconocimiento de la estabilidad laboral y para conservar en la institución a los servidores mejor calificados.

Que la Ley 53 de 27 de agosto de 2015, artículo 6 numeral 4, establece entre los principios rectores de las carreras del Órgano Judicial que el desempeño en todos los puestos del Órgano Judicial será evaluado periódicamente y este proceso será determinante para acciones de formación, ascenso, beneficios, remuneración, compensación y destitución.

De igual manera, el artículo 98 establece como principios de la Carrera Judicial: transparencia en todos los procedimientos establecidos para la selección, integración, traslado, promoción o ascenso, gestión y evaluación del desempeño; la igualdad de oportunidades para aspirantes a cargos judiciales que reúnan los requisitos establecidos, exhiban las competencias claves exigidas en los cargos respectivos, superen las pruebas y cursos correspondientes; sujeción al sistema de evaluación del desempeño basado en modelo de gestión de competencias previamente definido; y el acatamiento a los cánones éticos establecidos en el Acuerdo No.523 de 04 de septiembre de 2008, de la Corte Suprema de Justicia.

Que es función de este Consejo de Administración de la Carrera Judicial reglamentar el sistema de evaluación del desempeño de magistrados, jueces, suplentes, personal de apoyo judicial y auxiliares especializado; por tanto,



ACUERDA:

PRIMERO: APROBAR el Reglamento de la Evaluación del Desempeño, cuyo contenido es del tenor siguiente:

REGLAMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE MAGISTRADOS, JUECES, SUPLENTES, PERSONAL DE APOYO JUDICIAL Y AUXILIARES ESPECIALIZADOS

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. Objetivo general. El presente Reglamento tiene como objetivo general establecer los lineamientos metodológicos aplicables, para el desarrollo de un sistema de evaluación del desempeño, capaz de verificar la eficiencia, productividad y competencias de los magistrados, jueces, suplentes, personal de apoyo judicial y auxiliares especializados en el ejercicio del cargo, necesarias para el logro de los objetivos individuales y organizacionales, que serán determinantes para:

1. La elaboración del Escalafón Judicial y el Registro Central de Información.
2. La adopción de acciones para combatir factores que generan deficiencia en el desempeño.
3. 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).
4. La comunicación a la persona evaluada de las áreas de formación en que debe participar, para mejorar su desempeño.
5. El impedimento temporal para trasladarse, ascender, participar en promociones y beneficios, como consecuencia directa e inmediata del proceso de evaluación del desempeño.
6. Las sanciones disciplinarias de suspensión sancionatoria o definitiva y destitución.

Artículo 2. Objetivo específico. El presente reglamento tiene como objetivo específico la verificación periódica del cumplimiento de los criterios de desempeño previamente definidos, para obtener:

1. Calidad y efectividad en la respuesta a la demanda de servicios.
2. Comportamientos alineados con la misión institucional.
3. Competencias necesarias para el logro de tales objetivos.

Los resultados del desempeño profesional serán considerados para la política de sucesión en los cargos o ascensos, formación, identificación de talentos, incentivos, régimen disciplinario,

reconocimiento de la estabilidad laboral y para conservar en la institución los servidores judiciales mejor calificados.



Artículo 3. Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente Reglamento serán de observancia general y obligatoria, para quienes integren el Órgano Judicial, sean estos de Carrera Judicial o no, como magistrados, jueces, suplentes, personal de apoyo judicial y auxiliares especializados; así como, para los servidores judiciales, sean estos jurisdiccionales o administrativos encargados de la ejecución de cada uno de los procedimientos y disposiciones contenidas en el proceso de evaluación del desempeño.

Artículo 4. Definiciones. Para los fines del presente Reglamento, los siguientes términos se entenderán así:

1. *Amistad íntima.* Confianza personal que une a dos personas por un sentimiento de amor o amistad.
2. *Buenas prácticas judiciales y administrativas.* Actividades judiciales y administrativas establecidas en el Manual de Buenas Prácticas Judiciales y Administrativas aprobado y revisado cada dos años por el Consejo de Administración la Carrera Judicial, cuya medición se realizará a través de formularios aplicados por la Oficina de Auditoría Judicial y/o Auditoría Interna.
3. *Calidad de servicio al usuario.* Percepción exteriorizada por los usuarios sobre la calidad del servicio que presta el evaluado en el despacho donde labora y se mide a través de los resultados de encuestas aplicadas.
4. *Clima laboral.* Condiciones psicosociales preexistentes en el entorno laboral, que promueven el desarrollo satisfactorio del trabajo cotidiano.
5. *Competencias.* Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una labor o la capacidad efectiva, para desarrollar con éxito una tarea plenamente identificada.
6. *Conflicto de intereses.* Conducta en la que incurre un servidor judicial, contraria a la función pública, en la que, movido por un interés particular prevalente o ausente de interés general, sin declararse impedido, toma una decisión o realiza una gestión propia de su cargo.
7. *Cumplimiento de normas de ética y disciplina.* Inexistencias de sanciones disciplinarias o por falta a la ética judicial, contempladas en el Código de Ética¹ y en la Ley 53 de 27 de agosto 2015, impuestas por las instancias respectivas.
8. *Desempeño.* Cumplimiento de las funciones inherentes al cargo, que se ejercen dentro de los estándares establecidos.
9. *Enemistad manifiesta.* Aversión u odio notorio o comprobable entre dos personas, que hace perder la imparcialidad objetiva.
10. *Escala Likert.* Método de medición que da cuenta del nivel de acuerdo o desacuerdo de una persona, sobre una determinada afirmación o negación. Se utiliza para medir reacciones o actitudes y comportamientos de una persona.

¹ Acuerdo 523 de 04 de septiembre de 2008, del Pleno de la Corte Suprema de Justicia, publicado en la Gaceta Oficial No.26139 de 03 de octubre de 2008.



11. *Estándares.* Valores de referencia preestablecidos, sobre los cuales los servidores judiciales serán comparados y evaluados.
12. *Evaluable.* Magistrados, jueces, suplentes, personal de apoyo judicial y auxiliares especializados sujetos al proceso de evaluación del desempeño, preestablecido en la Ley que regula la Carrera Judicial y su reglamentación.
13. *Evaluador o revisor.* Persona que establece las metas anuales con el evaluado y facilita la ejecución de las mismas a través de su revisión bimensual y evalúa, finalmente, su cumplimiento en el período preestablecido con base a lo señalado en la Ley y el presente Reglamento.
14. *Metas.* Resultados esperados que se acuerdan entre el evaluador y el evaluado. Las metas se orientarán al mejoramiento de la situación de la persona evaluada en atención a los factores fundamentales de la evaluación.
15. *Productividad.* Resoluciones o actuaciones vitales o críticas realizadas por los magistrados, jueces, suplentes, personal de apoyo judicial y auxiliares especializados evaluados, en un período determinado.
16. *Resoluciones o actuaciones vitales o críticas.* Aquellas que inciden directamente en la toma de decisiones jurisdiccionales, que sean de competencia de las diversas instancias del Órgano Judicial. Estas serán establecidas por cada jurisdicción, instancia o área de trabajo.

Capítulo II

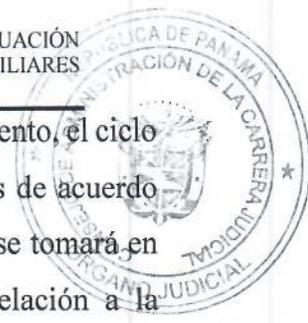
Proceso de Evaluación del Desempeño

Artículo 5. Administración del proceso de evaluación del desempeño. La administración del proceso de evaluación del desempeño de los magistrados, jueces, suplentes, personal de apoyo judicial y auxiliares especializados corresponderá al Consejo de Administración de la Carrera Judicial, apoyado en la Secretaría Técnica de Recursos Humanos (STRH) y su Dirección de Gestión del Desempeño, basados en los principios de transparencia, publicidad y demás que rigen la Carrera Judicial, tomando en consideración la obtención de datos objetivos de los evaluados donde se cumplan con las metas institucionales previamente definidas, proporcionados, para tales efectos, por los evaluadores o revisores.

El Consejo de Administración de la Carrera Judicial resolverá las controversias que se susciten con relación a la aplicación del presente Reglamento de Evaluación del Desempeño.

Artículo 6. Exigencias de la evaluación del desempeño. Las evaluaciones del desempeño se exigirán para los siguientes fines:

1. Determinar si se ha superado el periodo de prueba en el puesto y se ingresa a la Carrera Judicial.
2. Determinar quiénes adquirirán la estabilidad laboral, luego de dos evaluaciones del desempeño satisfactorias, a que hace referencia el segundo párrafo del artículo 304 de la Ley 53 de 2015.
3. Calificar el desempeño al final del periodo a evaluar, y
4. Aportar el dato para la construcción y actualización del escalafón judicial.



Artículo 7. Ciclo de la evaluación del desempeño. Para los efectos del presente Reglamento, el ciclo del proceso de la evaluación del desempeño será fijado en año cronológico, a través de acuerdo emitido por parte del Consejo de Administración de la Carrera Judicial, para lo cual se tomará en consideración, sin excluir, los requerimientos e imperativos institucionales con relación a la definición de la estabilidad de los servidores judiciales, la composición del Escalafón Judicial y del Registro Central de Información, la declaratoria de vacantes por parte de las unidades nominadoras y, en particular, la aprobación de los reglamentos e instructivos requeridos.

Las metas serán consensuadas entre el evaluador y el evaluado, por lo menos un mes antes del inicio del ciclo anual de la evaluación del desempeño.

Las metas acordadas para la evaluación del desempeño, serán objeto de revisiones cada dos meses como seguimiento.

El objetivo de la revisión bimensual será acompañar y corregir cualquier desviación que tenga el evaluado, con base a la meta consensuada y tomar una acción orientada a minimizar la desviación.

Artículo 8. Calificación de la evaluación del desempeño. Para determinar si los magistrados, jueces, suplentes, personal de apoyo judicial y auxiliares especializados superan la evaluación anual del desempeño o el periodo de prueba en el puesto, para ingresar a la Carrera Judicial o adquirir la estabilidad laboral, deberán alcanzar una calificación mínima del setenta por ciento, dentro de la siguiente escala:

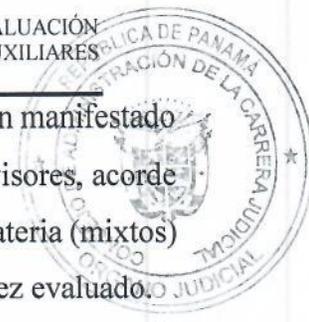
Escala	Rangos	
Excelente	85%	100%
Buena	70%	84%
Insuficiente	60%	69%
Deficiente	0%	59%

Cuando los magistrados, jueces, suplentes, personal de apoyo judicial y auxiliares especializados evaluados sean de Carrera Judicial y no logren una evaluación igual o superior al setenta por ciento, constituirá un impedimento temporal para el traslado y ascenso. Si no logran superar la evaluación en el siguiente periodo consecutivo, perderán la condición de servidor judicial de Carrera Judicial.

Aquellos magistrados, jueces, suplentes, personal de apoyo judicial y auxiliares especializados evaluados que no logre una evaluación del desempeño satisfactoria en un periodo, deberán asistir a un curso de perfeccionamiento en el ISJUP o gestionar su autoformación, a fin de mejorar la evaluación en el periodo siguiente.

Lo anterior, sin detrimento de las sanciones disciplinarias que el caso amerite, de conformidad con lo dispuesto, para tales efectos, en la Ley que regula la Carrera Judicial.

Artículo 9. Proceso de selección de los evaluadores o revisores. Para la selección de evaluadores o revisores del desempeño de jueces y magistrados, el Consejo de Administración de la Carrera Judicial coordinará con los superiores jerárquicos de estos la designación de dichos evaluadores, a fin de conformar un repositorio por jurisdicción o especialidad. La lista estará conformada por



aquellos magistrados y jueces que cumplan con los perfiles definidos para ello y hayan manifestado su aceptación al cargo. De este repositorio serán tomados aquellos evaluadores o revisores, acorde a las necesidades institucionales. Los evaluadores de jueces que llevan más de una materia (mixtos) podrán apoyarse con otros evaluadores que conozcan las materias asumidas por el juez evaluado.

Artículo 10. Funciones de los evaluadores o revisores. Los evaluadores o revisores tendrán entre sus funciones las siguientes:

1. Fijar las metas individuales en común acuerdo con el evaluado. En los casos que no se logre acuerdo entre el evaluado y el evaluador o exista conflicto de intereses, se comunicará a la unidad nominadora, para que esta, en un término de tres días hábiles, decida la meta que deberá aplicarse. Existirá conflicto de intereses, sin excluir, en aquellos casos de amistad íntima o enemistad manifiesta.
2. Realizar las verificaciones bimestrales y anuales del cumplimiento de las metas fijadas, a fin de que se corrijan las desviaciones del desempeño.
3. Retroalimentar al evaluado, para corregir desviaciones en la consecución de las metas fijadas.
4. Evaluar si se ha superado el periodo de prueba en el puesto y se ingresa a la Carrera Judicial.
5. Conformar el portafolio de evidencias de los factores fundamentales de la evaluación del desempeño, para emitir la calificación final.
6. Comunicar al evaluado el resultado final de su proceso de evaluación del desempeño.
7. Sustanciar los recursos de reconsideración que se instauren en la evaluación del desempeño.

Artículo 11. Capacitación de los evaluadores o revisores. El ISJUP llevará a cabo las capacitaciones necesarias para que los evaluadores o revisores del desempeño cuenten con las competencias necesarias para llevar a cabo su labor, para lo cual se le emitirá la certificación respectiva.

Artículo 12. Cronograma de trabajo de los evaluadores o revisores. quienes hayan sido seleccionados, para atender los requerimientos institucionales de evaluación del desempeño en particular, confeccionarán un plan de trabajo que contendrá, sin excluir, las fechas de las reuniones con los evaluados, tanto para la fijación de metas como para las revisiones bimensuales y la rendición de informes parciales y finales. Para ello, el evaluador o revisor se reunirá con el evaluado, por lo menos un mes antes del inicio del período a evaluar.

Artículo 13. Resultados de la evaluación del desempeño. Una vez culmine el evaluador o revisor el proceso de evaluación, procederá a rendir un informe contentivo de los resultados obtenidos por el evaluado en todos y cada uno de los factores fundamentales de la evaluación del desempeño, mismo que será puesto en conocimiento del evaluado vía correo electrónico, lo que hará las veces de notificación.

Artículo 14. Comunicación de los resultados de la evaluación del desempeño. Se utilizará el correo electrónico institucional, para todos los efectos como medio oficial de comunicación de los resultados de la evaluación del desempeño; por tanto, una vez comprobada la entrega electrónica,



se dará por notificado el asunto de manera automática y se exime de toda responsabilidad al evaluador.

Surtida la notificación el evaluado tendrá, como término diez días hábiles, para presentar recurso de reconsideración ante el evaluador, quien resolverá dicho recurso en el término de treinta días hábiles. No tendrá efecto ninguna reconsideración que se haga llegar directamente a las unidades técnicas que apoyan el proceso de evaluación.

Sustanciada la reconsideración el evaluador notificará al evaluado la decisión. Cumplida esta fase, la Dirección de Gestión del Desempeño remitirá al Consejo de Administración de la Carrera Judicial el informe de los resultados para su publicación y, cuando sea el caso, a la instancia respectiva para su incorporación en el Escalafón Judicial.

Capítulo III Factores de la Evaluación del Desempeño

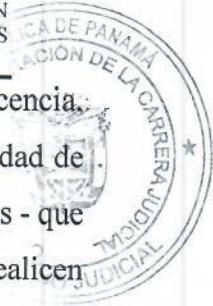
Artículo 15. Factores de la evaluación del desempeño. Para la aplicación de la evaluación del desempeño se valorarán seis factores fundamentales que se orientarán a las actividades del evaluado y no a sus decisiones, a saber:

Factor de Valoración	Responsables de su medición	Porcentaje
Productividad	Evaluador	45%
Competencias	Centro de Valoración del ISJUP	25%
Buenas prácticas judiciales o administrativas	Auditoría Judicial / Auditoría Interna	10%
Cumplimiento de normas de ética y disciplina	Dirección de Gestión Administrativa de la STRH	10%
Clima laboral	Dirección de Gestión del Desempeño de la STRH	5%
Calidad de servicio al usuario	Dirección de Gestión del Desempeño de la STRH	5%
		100%

Artículo 16. Productividad. Se determinará realizando un análisis previo del histórico de la información estadística requerida para identificar los tipos de resoluciones y actuaciones, que serán medidas para cada magistrado, juez, suplente, personal de apoyo judicial y auxiliar especializado en todas las jurisdicciones.

La fragmentación del peso del cuarenta y cinco por ciento de productividad estará sujeta a las variables resultantes del análisis descrito en el párrafo que antecede.

Para los jueces de las jurisdicciones civil, familia, laboral, penal inquisitivo, niñez y adolescencia, agraria, marítima, libre competencia y asuntos del consumidor se considerará la información relacionada con la cantidad de expedientes ingresados, así como la cantidad de autos resolutivos y sentencias, y otras actuaciones judiciales tales como medidas cautelares, realización de audiencias entre otras según la naturaleza de la jurisdicción, que hayan sido reportadas por los jueces a la Dirección de Estadísticas Judiciales durante el periodo evaluado para que se realicen los cálculos correspondientes que darán cuenta del nivel alcanzado por el evaluado en éste factor.



Para los Magistrados de las jurisdicciones civil, familia, laboral, niñez y adolescencia, agraria, marítima, libre competencia se considerará la información relacionada con la cantidad de casos repartidos, resueltos y pendientes según estado procesal – resolver, proyectos y lecturas - que reporten ante la Dirección de Estadísticas Judiciales durante el periodo evaluado para que se realicen los cálculos correspondientes que darán cuenta del nivel alcanzado por el evaluado en éste factor.

En la jurisdicción penal de corte acusatorio, se considerará para los Jueces de Garantías, la cantidad de audiencias realizadas, resoluciones dictadas, el tiempo en la administración de la audiencia y atención a solicitudes previas. Para los Jueces de Juicio Oral, se considerará la cantidad de audiencias realizadas y resoluciones dictadas. Por otra parte, para los Jueces de Cumplimiento, se considerará la cantidad de solicitudes atendidas en audiencia y por escrito, así como las diligencias en el cumplimiento de la pena impuesta al sancionado, según la naturaleza de la solicitud. Para los Magistrados de Tribunal Superior de Apelaciones, se considerará la información relacionada con la cantidad de recursos y acciones atendidas en el periodo evaluado.

Para cada caso particular, la persona evaluada revisará la información estadística utilizada en su evaluación y emitirá su aceptación o solicitará las correcciones que sean necesarias para dar por válida la información estadística.

Artículo 17. Competencias. Las competencias se encuentran definidas, previamente, en los descriptivos de cada puesto y se miden a través de la aplicación de formularios por parte del personal técnico del Centro de Valoración del ISJUP, los cuales se regulan de conformidad con las normas que para el Proceso de Recertificación tenga este Centro.

Para evaluar el factor de competencia, se establecerá un grado de dominio de esta, y el evaluado debe exhibirla en el nivel que haya determinado, para ello, el Consejo de Administración de la Carrera Judicial.

Para los magistrados, jueces, suplentes, personal de apoyo judicial y auxiliar especializado, el dominio de las competencias debe demostrarse en un nivel satisfactorio, de conformidad con la siguiente tabla:

NIVEL DE DOMINIO DE LA COMPETENCIA		
Nivel	Nivel	Descripción del nivel
5	Sobresaliente	Desempeño que produce resultados más allá de lo esperado en la competencia evaluada. Son los mejores en la categoría.
4	Satisfactorio	Desempeño que se ajusta a la competencia evaluada. Es un desempeño esperado en las personas por tener la experiencia y conocimientos necesarios para ejecutar las funciones del puesto.
3	Regular	Desempeño que se ajusta mínimamente a la competencia evaluada. Es un desempeño en el que la persona no ha desarrollado la competencia, de manera efectiva, para un desempeño satisfactorio, pero puede reforzar sus capacidades.
2	Necesita mejorar	Desempeño por debajo de lo mínimo esperado. El trabajo no satisface las exigencias mínimas de la competencia evaluada y que debe poseer el evaluado.
1	Nada satisfactorio	Desempeño no cumple en nada con los resultados esperados de la competencia evaluada.



Cada nivel de competencia tiene un valor que va de uno a cinco, teniéndose que asignar el número que objetivamente corresponde a la conducta asociada a esta, con lo que se acumulará un puntaje total e independiente por competencia, que dará cuenta de su nivel de dominio.

Artículo 18. Competencias organizacionales, específicas y técnicas. Para evaluar las competencias organizacionales, específicas y técnicas de los servidores judiciales, se atenderá lo contenido en el Manual de Puestos Institucional, referente a las competencias y conductas observables asociadas, de acuerdo con la naturaleza de cada uno de los respectivos cargos.

Lo anterior, representa el insumo para que el Centro de Valoración de Competencias del ISJUP elabore los instrumentos de evaluación y recolección de evidencias de desempeño.

Artículo 19. Técnicas para evidenciar las conductas. La técnica que se empleó para evidenciar las conductas de desempeño asociadas al cargo será determinada por el Centro de Valoración del ISJUP que, sin excluir, y atendiendo lo establecido en Reglamento de Certificación y Recertificación de Competencias, podrá utilizar las siguientes:

1. La observación directa en el contexto del trabajo.
2. La simulación.
3. Valoración del producto generado.
4. Preguntas directas de exploración.
5. Estudio de casos, y
6. Entrevista.

Artículo 20. Buenas prácticas judiciales y administrativas. Definidas como las actividades judiciales y administrativas establecidas en el Manual de Buenas Prácticas Judiciales y Administrativas, aprobado y revisado cada dos años por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial. Su debida aplicación se medirá a través de los formularios aplicados por la Dirección de Auditoría Judicial y Auditoría Interna, previamente diseñados por estas, en coordinación con la Dirección de Gestión del Desempeño y aprobados por el citado Consejo de Administración. Los referidos formularios podrán ser actualizados, en caso que al **Manual de Buenas Prácticas Judiciales y Administrativas** se le hayan incorporados modificaciones o la Dirección de Gestión del Desempeño lo considere necesario.

La verificación de buenas prácticas administrativas se tendrá en cuenta para aquellos despachos judiciales que mantengan dichas funciones. En los casos en que el despacho judicial cuente con los dos tipos de buenas prácticas, la ponderación será desagregada a razón de: 7% para las buenas prácticas judiciales y 3% para las administrativas.

Artículo 21. Cumplimiento de normas de ética y disciplina. Hasta tanto entre en funciones el Tribunal Especial de Integridad y Transparencia, la Dirección de Gestión Administrativa de la Secretaría Técnica de Recursos Humanos, a petición del evaluado, el evaluador o la unidad nominadora, emitirá una certificación que dará cuenta de la existencia o no en el expediente

personal, digital o físico del evaluado, de sanciones disciplinarias o por faltas a la ética judicial impuestas en los últimos dos años, contados a la fecha límite del proceso de evaluación, de conformidad con el artículo 199 de la Ley 53 de 2015.

La referida certificación contendrá la información general del magistrado, juez, suplente, personal de apoyo judicial y auxiliar especializado a evaluar, y de existir, el tipo de sanción con la respectiva calificación porcentual, con base a la escala establecida en la Ley de la Carrera Judicial.

Esta certificación será incorporada al portafolio de evidencia.

Artículo 22. Clima laboral. Se medirá a través de la aplicación de encuestas cualitativas, cuyos resultados darán cuenta de la contribución del evaluado a las condiciones psicosociales, existentes en el entorno laboral, que promueven el desarrollo satisfactorio del trabajo cotidiano.

Las encuestas serán aplicadas dos veces en el periodo de evaluación. Cuando se trate de jueces que tengan personal a su cargo, la encuesta se aplicará a sus colaboradores y a sus pares; cuando no tenga personal a su cargo, se aplicará solo entre sus pares. La cantidad de encuestas a aplicar se determinará, cuando sea viable, a través de un método muestral. Para la aplicación de estas encuestas, la Dirección de Gestión del Desempeño se podrá auxiliar de otros servidores judiciales.

El diseño de las encuestas estará a cargo de la Dirección de Gestión del Desempeño, dentro de la cual se medirán, sin excluir, aspectos motivacionales y actitudinales, misma que será aprobada por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial.

Los formularios para la evaluación de este factor implican el uso de escalas Likert como método de medición de opiniones y actitudes de las personas evaluadas, así como el nivel de acuerdo, desacuerdo o conformidad de un encuestado hacia determinada afirmación o negación. La escala Likert puede usar respuestas de clasificación, tales como: acuerdo, frecuencia, importancia, probabilidad o una combinación de estas.

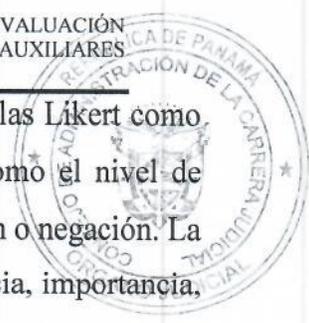
La Dirección de Gestión del Desempeño entregará al evaluador los resultados de la primera encuesta, a fin que, en caso de ser necesario, inste al evaluado a mejorar los aspectos motivacionales y actitudinales, que requieran ser enmendadas de conformidad con las metas fijadas.

La Dirección de Gestión del Desempeño deberá entregar los resultados finales de las encuestas al evaluador, para que sean incorporados al portafolio de evidencia.

Artículo 23. Calidad de servicio al usuario. Se define como la percepción exteriorizada por los usuarios sobre la calidad del servicio que presta el evaluado en el despacho donde labora. Se medirá a través de la aplicación de encuestas cualitativas, cuyos resultados darán cuenta de la calidad del servicio que brinda.

El diseño de las encuestas estará a cargo de la Dirección de Gestión del Desempeño, dentro de las cuales se medirán, sin excluir, aspectos de conocimientos y actitudinales en la prestación del servicio, mismas que serán aprobadas por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial.

Las encuestas serán aplicadas dos veces en el periodo de evaluación, a aquellos usuarios que reciben el servicio de justicia. La cantidad de encuestas a aplicar se determinará, cuando sea viable, a través de un método de muestreo. Para la aplicación de estas encuestas, la Dirección de Gestión del Desempeño se podrá auxiliar de otros servidores judiciales.



Los formularios para la evaluación de este factor implican el uso de escalas Likert como método de medición de opiniones y actitudes de las personas evaluadas, así como el nivel de acuerdo, desacuerdo o conformidad de un encuestado hacia determinada afirmación o negación. La escala Likert puede usar respuestas de clasificación, tales como: acuerdo, frecuencia, importancia, probabilidad o una combinación de estas.

La Dirección de Gestión del Desempeño entregará al evaluador los resultados de la primera encuesta, a fin de que, en caso de ser necesario, inste al evaluado a mejorar los aspectos de conocimientos y actitudinales en la prestación del servicio que requieran ser mejorados de conformidad con las metas fijadas, por ambos, antes del inicio de la evaluación.

Completada la segunda encuesta, la Dirección de Gestión del Desempeño deberá entregar los resultados finales al evaluador, para que sean incorporados al portafolio de evidencia.

Capítulo IV **Disposiciones Finales**

Artículo 24. Normas supletorias. Para la correcta aplicación del presente Reglamento de Evaluación del Desempeño, serán de obligatoria observancia, sin excluir, lo dispuesto en artículo 6 numeral 4; artículo 15 numeral 4; artículo 17; artículo 46 numeral 5; artículo 62 numeral 7; artículo 74; artículo 80; artículo 85 numeral 4; artículo 86 numeral 9; artículo 98 numeral 5; artículo 100 numeral 2; artículo 106; artículo 107; artículo 119 numeral 5; artículo 140; artículo 141; artículo 142; artículo 143; artículo 144; artículo 145; artículo 146; artículo 148; artículo 191 numeral 5; artículo 192 numeral 10; artículo 304 y 305 y artículo 308 numeral 2, de la Ley 53 de 27 de agosto de 2015; y el Reglamento de la Carrera Judicial.

Artículo 25. Formularios. Los formularios de medición de los factores de la evaluación del desempeño y los instructivos necesarios para la debida aplicación del presente Reglamento serán confeccionados por la Dirección de Estadísticas Judiciales, Dirección de Auditoría Judicial, Dirección de Auditoría Interna, Centro de Valoración del ISJUP y aquellas instancias que de acuerdo a la Ley participen en la medición. Esto se hará bajo la orientación de la Dirección de Gestión del Desempeño.

Artículo 26. Aprobación y publicación del Reglamento de la Evaluación del Desempeño y sus formularios. El presente Reglamento y los formularios a que hace referencia el artículo anterior, serán revisados anualmente y aprobados para el año siguiente, por el Consejo de Administración de la Carrera Judicial y, posteriormente, serán publicados en la Gaceta Oficial con tres meses de anticipación al inicio del periodo evaluado.

Artículo 27. Modificación al reglamento. El presente Reglamento podrá ser objeto de modificación, para lo cual deberá contar con la aprobación del Consejo de Administración de la Carrera Judicial.



Artículo 28. Vigencia. El presente Reglamento entrará a regir a partir de su aprobación por parte del Consejo de Administración de la Carrera Judicial y su publicación en la Gaceta Oficial.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

Magistrado ABEL A. ZAMORANO
Presidente
Consejo de Administración de la Carrera Judicial

Magistrado DIEGO MARTÍN FERNÁNDEZ PANIAGUA
Consejero
Consejo de Administración de la Carrera Judicial

Licda. MERCEDES G. DE LEÓN DE MENDIZÁBAL
Consejera
Consejo de Administración de la Carrera Judicial

Licda. ESTHER NITZILA HINESTROZA DE CABRERA
Consejera Secretaria
Consejo de Administración de la Carrera Judicial

