

## INDICACIONES PARA LA SELECCIÓN DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

**FORMULARIO DE BUENAS PRÁCTICAS:** (MARQUE CON UNA X EL EJE DE LA BUENA PRÁCTICA, UNA POR FORMULARIO)

TRANSPARENCIA  INTEGRIDAD  RENDICIÓN DE CUENTAS.

### IDENTIFICACIÓN

Título de la práctica: Evaluación de desempeño de los funcionarios judiciales (procesos y metodologías de evaluación a juezas y jueces, Conjuezas y conjueces y, servidoras y servidores administrativos)

Fecha de inicio: Octubre 2013

Fecha de fin: Continúa

Institución: Consejo de la Judicatura País: Ecuador

Persona Responsable: Ing. María Cristina Lemarie Tel: 3953600 Ext. 24201 Email: cristina.lemarie@funcionjudicial.gob.ec

### DESARROLLO

Descripción

***Para la descripción de la práctica se recomienda las siguientes preguntas orientadoras y que las respuestas sean en un lenguaje claro y sencillo:***

***¿En qué consiste su buena práctica?***

La buena práctica de evaluación de desempeño de los funcionarios consiste en la medición de competencias técnicas y conductuales en el desempeño del puesto, en el logro de objetivos con los que se coadyuva en el cumplimiento de la misión institucional, en la utilización de resultados de las evaluaciones para efectuar estrategias de mejoramiento en la gestión institucional, confirmando la premisa de que “solo lo que se puede medir, se puede controlar; solo lo que se puede medir y controlar, se puede mejorar”.

***¿Cómo nace o con qué objetivo?***

Nace con el objetivo de:

Garantizar un servicio de justicia de calidad, a través de la aplicación de parámetros objetivos y técnicos de valoración del rendimiento de las juezas y jueces; conjuezas y conjueces; y, servidoras y servidores judiciales administrativos de los órganos jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura, sustentados en los principios fundamentales de:

- Idoneidad y probidad;
- Sujeción a la Constitución y a todo el ordenamiento jurídico;
- Imparcialidad e independencia;
- Igualdad y equidad;
- Vocación de servicio;
- Transparencia y rendición de cuentas; y,
- Compromiso con la sociedad.

Últimamente la evaluación del desempeño del conjunto de actores vinculados a la administración de la justicia permite efectuar el seguimiento a su trabajo posibilitando el mejoramiento continuo de la calidad del servicio y la instauración de la meritocracia en el sistema de justicia.

La publicación de los resultados también aumenta el acceso de la ciudadanía a información sobre la gestión de la justicia en el país.

***¿Cómo funciona la buena práctica (dentro de algún proceso de trabajo, como mecanismo de rendición de cuentas, de acceso a la información, de control y transparencia, etc)?***

La buena práctica de evaluación de desempeño de los funcionarios judiciales implica la aplicación de varios mecanismos y estrategias:

- Mesas técnicas para el diseño de metodologías y procedimientos de evaluación con la participación de representantes de las Direcciones Nacionales corresponsables del proceso de evaluación: Gestión Procesal, Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial, Innovación, Desarrollo y Mejora Continua del Servicio Judicial, Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Escuela Judicial, que contemplan temas con sustento teórico-técnico y normativa legal, adaptado a la realidad institucional.
  - Visitas *in situ* del nivel ejecutivo a las diferentes unidades judiciales para evidenciar logros, orientar procedimientos y tomar decisiones.
  - Disponibilidad permanente de la página web institucional para que la ciudadanía tenga acceso a la información institucional.
  - Retroalimentación sobre los resultados de la evaluación.
  - Reconocimiento al desempeño profesional de juezas y jueces; conjuetas y conjueces; y, servidoras y servidores judiciales administrativos.
  - Rendición de cuentas a la ciudadanía por mandato constitucional y demás normativa legal aplicable, a través de foros públicos, proyectando credibilidad y transparencia institucional.
  - Socialización de la normativa y metodologías a aplicarse.
  - Optimización y cumplimiento de tiempos procesales.
  - Estrategias de mejoramiento continuo en los procesos de administración de justicia.

***¿Qué novedad trae la buena práctica a diferencia de lo anterior, en qué mejora la transparencia, integridad o rendición de cuentas?***

En lo general:

La novedad y diferencia que conllevan estas buenas prácticas de evaluación de desempeño de los funcionarios judiciales se inscriben y devienen del proceso de modernización de la justicia implementada por mandato constitucional (2008) y se contextualiza en el Plan Estratégico de la Función Judicial 2013 – 2019.

En lo específico:

- Posibilitan determinar variables cuantitativas y cualitativas; factores, indicadores, parámetros y ponderaciones diferenciados según las materias y ámbito de aplicación.
- Se enriquecen con la experiencia de ejercicios anteriores para el mejoramiento de metodologías, procedimientos y herramientas técnicas y operativas que tornen objetivo el proceso de evaluación. La falta de seguimiento no permitía este mejoramiento continuo en la prestación de los servicios de justicia
- Transparenta ante la ciudadanía los resultados de evaluación a través de la página web del Consejo de la Judicatura ([www.funcionjudicial.gob.ec](http://www.funcionjudicial.gob.ec)), un sistema que no existía anteriormente.

- Implementa formas de reconocimiento al desempeño profesional de juezas y jueces; con juezas y con jueces; y, servidoras y servidores judiciales administrativos, instaurando de este modo la meritocracia en el sistema de justicia.
- Utiliza los resultados de las evaluaciones para efectuar estrategias de mejoramiento en la gestión institucional.

La buena práctica responde a los objetivos estratégicos orientados a favorecer el acceso a la justicia y a desarrollar una institución moderna, tanto en su estructura, procesos y procedimientos para:

- Asegurar la transparencia y la calidad en la prestación de los servicios de justicia;
- Promover el óptimo acceso a la justicia;
- Impulsar la mejora permanente y modernización de los servicios;
- Institucionalizar la meritocracia en el sistema de justicia; y,
- Combatir la impunidad contribuyendo a mejorar la seguridad ciudadana.

---

#### ***¿Es sostenible la práctica o se ha convertido en una política institucional?***

- Esta práctica es sostenible sobre la base de la institucionalización de la evaluación del desempeño como herramienta de gestión del talento humano.
- Constituye un mecanismo de mejoramiento continuo para el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.
- Además, es sostenible, por mandato de ley y por la permanente acción de los operadores de justicia, sujetos de evaluación (juezas y jueces; con juezas y con jueces; y, servidoras y servidores judiciales administrativos).

#### ***¿Se ha socializado la buena práctica con otros actores (ciudadanía, abogados, estudiantes, formadores de opinión) y cuál ha sido su grado de aceptación?***

La información sobre los procesos de evaluación está en acceso libre en la página web institucional, en consecuencia, la ciudadanía en general, tiene acceso a dicha información.

Metodología  
empleada

---

#### **¿Con que método implementó la buena práctica?**

El Presidente del Consejo de la Judicatura, con sujeción a las competencias constitucionales y legales que competen al Consejo de la Judicatura, da lineamientos generales sobre cuya base, las Direcciones Nacionales de Talento Humano, de Gestión Procesal, de Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial, de Innovación Desarrollo y Mejora Continua del Servicio Judicial, de Acceso a los Servicios de Justicia, de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y la Escuela Judicial, conjuntamente y en mesas técnicas, diseñan propuestas metodológicas (variables cuantitativas y cualitativas; factores, indicadores, parámetros y ponderaciones diferenciados según las materias y ámbito de aplicación) y normativas, mismas que, luego de socializadas internamente, la Dirección General las pone en conocimiento del Pleno del Consejo de la Judicatura, para su aprobación.

En este contexto, a las Direcciones Nacionales les corresponde:

- Dirección Nacional de Talento Humano:- Administrar el sistema de evaluación del
-



desempeño de la función Judicial.

- Dirección Nacional de Gestión Procesal.- Evaluar la calidad de la prestación de los servicios de justicia para generar medidas correctivas y propuestas de mejora.
- Dirección Nacional de Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial.- Generar, procesar y validar información estadística del Consejo de la Judicatura y otros operadores del sistema de justicia.
- Dirección Nacional de Innovación Desarrollo y Mejora Continua del Servicio Judicial.- Asesorar en la generación de directrices y acciones encaminadas al buen funcionamiento de la Función Judicial.
- Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones.- Elaborar y administrar la arquitectura de tecnología de información de la Función Judicial.
- Escuela Judicial.- Co responsable del proceso de evaluación (jurisdiccional) en lo atinente a la evaluación cualitativa, para cuyo efecto evalúa sentencias, escogidas al azar, en las que se consideran los siguientes parámetros:
  - Argumentación jurídica y motivación;
  - Principios constitucionales;
  - Jurisprudencia y/o doctrina aplicada
  - Reducir a escritos las sentencias o resoluciones judiciales, de acuerdo a la materia, en los plazos o términos previstos en la ley.

En cuanto a la evaluación cuantitativa, en términos generales, los factores e indicadores hacen relación con Despacho judicial (tasa de resolución, gestión de despacho, presentismo laboral y aspectos disciplinarios).

Las metodologías se van mejorando para sus varios ejercicios e inclusive particularizándolas según la complejidad, materia y características de los procesos y unidades judiciales.

La socialización entre juezas y jueces, se hace por varios medios: talleres, conversatorios, videoconferencias, visitas en territorio, etc.

<b>Institución y autores claves de la idea original de la buena práctica</b>				
Nombre	Apellido	Teléfono	Email	Rol en la práctica o cargo
Gustavo	Jalkh			Presidente del Consejo de la Judicatura
Andrea	Bravo			Directora General del CJ
Ma. Cristina	Lemarie			Directora Nacional de Talento Humano del CJ
Walter	Enríquez			Director Nacional de Gestión Procesal
Esteban	Morales			Director Nacional de Innovación Desarrollo y Mejora Continua del Servicio Judicial
Tomás	Alvear			Director de la Escuela Judicial

## CONCLUSIÓN

### ¿Qué impacto tiene o puede tener esta buena práctica?

En lo sustantivo:

- Institucionalización de los procesos de evaluación del desempeño
- Incorporación como responsabilidad de gestión en la cultura personal y organizacional

- Mejoramiento continuo en las políticas, métodos, normas y procedimientos de evaluación del desempeño

### ¿Qué resultados tiene o podría tener con esta práctica?

- Credibilidad ciudadana
- Logro de los objetivos estratégicos institucionales detallados en el Plan Estratégico de la Función Judicial 2013-2019:
  - Asegurar la transparencia y la calidad en la prestación de los servicios de justicia;
  - Promover el óptimo acceso a la justicia;
  - Impulsar la mejora permanente y modernización de los servicios;
  - Institucionalizar la meritocracia en el sistema de justicia; y,
  - Combatir la impunidad contribuyendo a mejorar la seguridad ciudadana.

### NORMATIVAS

La práctica de evaluación del desempeño se norma a través de resoluciones expedidas por el Pleno del Consejo de la Judicatura:

- Resolución 089-2014 - 22 mayo 2014      Reglamento de Evaluación de Rendimiento para las Juezas y Jueces a nivel Nacional  
**Ejecutado**
- Resolución 299-2014 - 21 noviembre 2014      Reglamento para la Evaluación del Desempeño de las Servidoras y los Servidores Administrativos de los Órganos Jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura.  
**Ejecutado**
- Resolución 268 – 2014 - 22 octubre 2014      Reglamento de Evaluación de Juezas y Jueces de la Corte Nacional de Justicia de la República del Ecuador  
**Ejecutado**
- Resolución 004 – 2015 – 13 enero 2015      Reglamento de Evaluación de Conjuezas y Conjueces de la Corte Nacional de Justicia de la República del Ecuador  
**Ejecutado**
- Resolución 005 – 2015 – 13 enero 2015      Reglamento de Evaluación de Desempeño para las Juezas y Jueces de la Carrera Jurisdiccional  
**En ejecución**
- Resolución 026-2015 - 23 febrero 2015      Reforma del Reglamento de Evaluación para las Juezas y Jueces de la Carrera Jurisdiccional  
**En ejecución**
- Resolución 099 -2015 - 6 mayo 2015      Reglamento de Evaluación de Rendimiento para las Juezas y Jueces de los Juzgados de Trabajo del Distrito Metropolitano de Quito.  
**En ejecución**
- Resolución 188 -2015 - 25 junio 2015      Reglamento de Evaluación de las y los Servidores Judiciales Administrativos de los Órganos Jurisdiccionales y del Consejo de la Judicatura.  
**En ejecución**