

Considerando:

- I. El artículo 41 constitucional establece el derecho de las personas a una justicia pronta y cumplida.
- II. Por virtud de la reforma parcial al artículo 11 de la Constitución Política, mediante la Ley No. 8003 de 8 de junio de 2000, se introdujo, para todos los poderes públicos, los principios de “evaluación de resultados y rendición de cuentas”.
- III. La Constitución Política y la Ley General de la Administración Pública establecen, entre otros valores y principios fundamentales de la gestión pública, los de eficacia, eficiencia y prestación con altos estándares de calidad de los servicios públicos.
- IV. La Ley General de Control Interno No. 8292 de 31 de julio de 2002, en diversos preceptos establece la “evaluación de los sistemas de control interno” (artículo 1°).
- V. La Ley Orgánica del Poder Judicial, No. 7333 de 5 de mayo de 1993 y sus reformas, en diversas normas se refiere al eficiente y buen servicio público de justicia (artículos 12, 46, 67, 96 bis, párrafo in fine, 114, 126, párrafo 8°, 143 y 174).
- VI. El Estatuto de Servicio Judicial, Ley No. 5155 de 10 de enero de 1973, se refiere a la “eficiencia de la función judicial” (artículo 1°).
- VII. Es una necesidad constitucional y legal someter a los diversos sectores que integran el Poder Judicial a un sistema de evaluación de resultados y rendición de cuentas.

REGLAMENTO DEL SISTEMA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA RENDICIÓN DE CUENTAS EN EL PODER JUDICIAL

CAPÍTULO I Disposiciones generales

ARTÍCULO 1.- Objetivo

El sistema de evaluación estará conformado por dos subsistemas: el subsistema de evaluación de la gestión institucional y el subsistema de evaluación individual del desempeño. El sistema debe orientarse a una gestión por resultados e impactos que permitan medir el grado de cumplimiento de los deberes y responsabilidades del derecho internacional público de los derechos humanos, constitucionales y legales, así como también de las políticas institucionales y de la planificación estratégica de los servicios públicos que brinda el Poder Judicial a la población con el fin de brindar una justicia de calidad en cuanto a sus niveles de eficacia, eficiencia y efectividad.

ARTÍCULO 2.- Subsistemas de evaluación de la gestión institucional y del desempeño individual

Los subsistemas de evaluación son procesos sistemáticos y periódicos de la estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia, eficiencia y efectividad, con el propósito de garantizar un servicio público de calidad orientado al respeto de los derechos fundamentales de las personas y a la satisfacción de sus expectativas y necesidades.

ARTÍCULO 3.- Ámbito y alcance

La evaluación del desempeño comprende el de todas las jurisdicciones, órganos auxiliares y administrativos que conforman el Poder Judicial.

La evaluación del desempeño individual, es aplicable a todas las personas que tienen relación de servicio con el Poder Judicial en condición de propietarias o interinas, que componen todos los sectores del Poder Judicial.

La función jurisdiccional desplegada por los jueces y juezas de la República, sea la de conocer y resolver las causas sometidas a su conocimiento y de ejecutar lo juzgado, estará sometida a la evaluación del desempeño y a la rendición de cuentas, para asegurar que sea de calidad, eficiente, eficaz y se ajuste a los imperativos constitucionales de justicia pronta y cumplida, así como a los internacionales o regionales de un proceso justo en un plazo razonable, sin retardos o dilaciones indebidas.

Todos los órganos y personas que tienen relación de servicio con el Poder Judicial que realizan una función materialmente administrativa, estarán sometidos al sistema de evaluación del desempeño y de rendición de cuentas, para asegurar un servicio público de administración de justicia de calidad, eficiente, eficaz y en continua mejora.

La evaluación del desempeño y la rendición de cuentas comprenden la función materialmente jurisdiccional y la sustancialmente administrativa desplegada, excepcionalmente, por el Poder Judicial, denominada, globalmente, “servicio público de la administración de justicia”.

ARTÍCULO 4.- Principios rectores de la evaluación y de la rendición de cuentas

a) Rendición de cuentas: constituye el deber de informar, justificar y responsabilizarse periódicamente de las actividades que tiene a su cargo toda persona servidora judicial ante su superior inmediato y la ciudadanía, así como la contribución y cumplimiento de la debida gestión de los despachos y oficinas judiciales, con apego a criterios de eficacia, eficiencia, efectividad, transparencia y legalidad.

b) Transparencia y publicidad: significa que los resultados del sistema de evaluación deben estar a disposición de todas las personas usuarias del Poder Judicial y, en general, de la ciudadanía, la opinión pública, los medios de comunicación colectiva y de las instancias encargadas de definir, fijar, dar seguimiento y ajustar las políticas institucionales. Lo anterior con excepción de información confidencial o de datos sensibles.

c) Mejoramiento continuo: implica que tanto las políticas institucionales, como las funciones jurisdiccional, auxiliares y administrativa deben ser desarrolladas por el Poder Judicial y mejorarse permanentemente con base en los insumos y resultados obtenidos a través de la evaluación.

d) Eficiencia, eficacia y efectividad: deben ser instrumentos de racionalización y economía de los recursos públicos para procurar alcanzar los objetivos, metas o fines predeterminados en los planes estratégicos y políticas institucionales.

e) Legitimidad democrática: deben ser instrumentos para la satisfacción efectiva de las necesidades y requerimientos de las personas usuarias de los servicios judiciales, fortaleciendo la legitimidad democrática.

f) Imparcialidad e independencia funcional: deben ser mecanismos para mejorar y hacer más eficiente la función de todos los ámbitos judiciales.

g) Objetividad y neutralidad: toda evaluación debe cimentarse sobre criterios e instrumentos científicos y técnicos que permitan contrastar, verificar y validar los resultados obtenidos.

h) Satisfacción efectiva del interés general: la evaluación y la rendición de cuentas tienen como propósito fundamental la satisfacción del interés general y hacer posible que los servicios públicos, las competencias y las funciones desempeñadas sean eficientes y eficaces.

i) Prontitud y celeridad: los instrumentos de evaluación y de rendición de cuentas deben procurar que los servicios públicos, competencias y funciones judiciales se presten oportunamente y con la celeridad debida.

j) Participación: las herramientas de evaluación y la rendición de cuentas deben ser concertadas con todos los sectores judiciales para tomar en consideración las variables singulares del desempeño y, adicionalmente, permitir, con un mayor nivel de transparencia y publicidad, que las personas usuarias y consumidoras de los bienes y servicios públicos judiciales y, en general, la ciudadanía tenga el conocimiento suficiente para que pueda participar, activamente, en el control del buen desempeño de las diversas funciones a cargo del Poder Judicial.

l) Responsabilidad: mediante la evaluación y la rendición de cuentas en el sector judicial, se procurará una mayor responsabilidad en el ejercicio de la función materialmente jurisdiccional, auxiliar y estrictamente administrativa, tanto por los órganos que conforman el Poder Judicial, como por las personas con las que tiene relación de servicio.

m) Planificación: la planificación institucional debe contemplar como insumos directos, la evaluación institucional y la rendición de cuentas, que tienen como fin fundamental medir el grado de cumplimiento de los objetivos y fines predefinidos en los planes estratégicos y operativos anuales de todos los órganos y unidades, jurisdiccionales, auxiliares o administrativos que conforman el Poder Judicial.

n) Flexibilidad: los subsistemas deben ser flexibles y adaptables a los diferentes sectores institucionales, así como a los diversos puestos o cargos que los integran y las condiciones en que se ofrece el servicio público.

o) Instrumentalidad: el sistema se basa en información estructurada que busca generar insumos para la toma de decisiones, así como la retroalimentación institucional con el objetivo de promover acciones concretas de mejora continua y participativa.

p) No discriminación: los subsistemas de evaluación deben garantizar un trato igual en condiciones de trabajo análogas y los criterios de evaluación se establecerán de modo que en el resultado de la evaluación no se reflejen condiciones de vulnerabilidad relacionadas con el género, raza, credo religioso, ideologías y otras similares.

q) Equidad: con dichos sistemas se debe proceder con justicia en las acciones y decisiones equilibrando el deber, la técnica y el mérito con el conocimiento, la práctica y la ética.

r) Objetivos de calidad e indicadores: la definición de objetivos e indicadores, deben potenciar los cambios de mejora generados en la gestión y en la productividad de la institución, así como en el desempeño de todas las personas servidoras judiciales.

s) Confiabilidad: los subsistemas de evaluación deben actuar con oportunidad, exactitud, transparencia, credibilidad y validez objetiva en políticas, normas técnicas, a través de una difusión adecuada, con el objetivo de generar conocimiento, aceptación y confianza en toda persona que tenga relación de servicio con el Poder Judicial.

ARTÍCULO 5.-Derechos de las personas usuarias

Con el presente reglamento se procurará el goce y ejercicio de los derechos fundamentales y humanos de las personas usuarias, a obtener una justicia pronta y cumplida, un proceso justo en un plazo razonable y a una buena administración y gestión judicial.

ARTÍCULO 6.- Criterios de utilidad

La aplicación de los sistemas de evaluación del desempeño, se fundamentan en los siguientes criterios de utilidad:

a) Identificación de áreas de mejora: precisar en la gestión de las personas servidoras, de los despachos y oficinas judiciales, los incidentes críticos y los factores claves de éxito, con base en el ordenamiento jurídico, el plan estratégico institucional e instrumentos aprobados para ese fin.

b) Retroalimentación: la evaluación de los resultados obtenidos y la identificación de las áreas de mejora, deben permitir ajustar el contenido de los planes estratégicos y anuales operativos, establecer el plan de mejoramiento de los despachos y las oficinas judiciales, así como el desarrollo del talento de todas las personas que tengan relación de servicio con el Poder Judicial.

c) Medición de los resultados y el impacto de la gestión institucional: establecer indicadores de logro y desempeño, que permitan medir el aporte de las personas que tienen relación de servicio con el Poder Judicial y de los procesos en la consecución de los objetivos en la gestión institucional.

d) Generación de una cultura organizacional de resultados: las evaluaciones deben generar una cultura en todos los órganos institucionales orientada hacia la medición de resultados consolidada, con valores de sistemas competitivos aceptados y metas claras para cada persona que tenga relación de servicio con el Poder Judicial, de los despachos y oficinas judiciales.

e) Consolidación del sistema de gestión y desarrollo del talento humano: los resultados generados por medio de las evaluaciones deben convertirse en insumos para la mejora continua de los subsistemas de planificación, selección, capacitación, ambiente laboral, salud ocupacional y los que lleguen a definirse por vía reglamentaria.

ARTÍCULO 7.-Estándares de desempeño institucional e individual

Después de aplicarse los criterios de desempeño, indicadores de gestión y las matrices de evaluación establecidos de manera objetiva, científica y técnica, los estándares de rendimiento, tanto institucionales como individuales, deberán expresarse con los adjetivos y porcentajes que se determinan a continuación:

- a) Excelente: 95% o más
- b) Muy bueno: 85% a 94%
- c) Bueno: 70% a 84%
- d) Deficiente: Menos de 70%

ARTÍCULO 8.- Indicadores de desempeño

El método de evaluación se basa en indicadores del desempeño que tienen como base criterios científicos, técnicos, objetivos y no discriminatorios, los cuales han de ser construidos en forma transparente y participativa de acuerdo con el ámbito de aplicación.

Estos indicadores deben considerarse como mínimo lo siguiente:

- a) Rendimiento que defina, claramente, objetivos, metas y criterios de medida.
- b) Compromiso para determinar las competencias genéricas y valores institucionales.
- c) Competencias para determinar los indicadores conductuales.

ARTÍCULO 9.- Período de prueba

Durante el período de prueba establecido legalmente las personas que tengan relación de servicio con el Poder Judicial serán evaluadas, tanto para los casos de inicio, como para los supuestos de ascenso, descenso o traslados en propiedad.

La evaluación del desempeño del período de prueba, se regirá, en lo aplicable, por las disposiciones contenidas en el presente reglamento.

CAPÍTULO II

Estructura orgánica

ARTÍCULO 10.- Componentes

El Sistema de Evaluación del Poder Judicial estará conformado por los siguientes órganos rectores:

- a) La Corte Suprema de Justicia.
- b) La Comisión de Evaluación de la Gestión Institucional.
- c) El Consejo de la Judicatura.
- d) El Consejo de Personal.
- e) La Comisión de Evaluación del Desempeño del Ministerio Público.
- f) La Comisión de Evaluación del Desempeño de la Defensa Pública.
- g) La Comisión de Evaluación del Desempeño del Organismo de Investigación Judicial.
- h) La Comisión de Evaluación del Desempeño del Sector Administrativo.

La administración, gestión y coordinación del sistema de evaluación estará a cargo de la Dirección de Gestión Humana.

ARTÍCULO 11.- Definición de criterios de desempeño, indicadores de gestión y matrices de evaluación

Cada uno de los órganos componentes del sistema, definirá y establecerá, objetiva, técnica y científicamente, los criterios de desempeño, indicadores de gestión y las matrices de evaluación, los que deberán ser aprobados por la Corte Plena.

Los órganos competentes ejercerán su función con el apoyo, asesoría administrativa y técnica que se requiera. Las evaluaciones se realizarán anualmente, salvo en el caso de la institucional, la cual se podrá realizar para lapsos inferiores cuando así se requiera.

ARTÍCULO 12.- Consejo de la Judicatura

El Consejo de la Judicatura tendrá la función de evaluar el desempeño individual de los jueces y las juezas de la República, cuando ejercen la función materialmente jurisdiccional.

También le corresponderá la evaluación de los jueces o las juezas coordinadoras, de las letradas y los letrados.

Tendrá una sección especializada en evaluación del desempeño en la materia jurisdiccional a cargo de la Dirección de Gestión Humana.

Sus decisiones agotarán la vía administrativa.

ARTÍCULO 13.- Consejo de Personal

El Consejo de Personal evaluará el desempeño de todos los técnicos, coordinadores y personal auxiliar de los despachos judiciales.

Sus decisiones agotarán la vía administrativa.

ARTÍCULO 14.- Comisión de Evaluación del Sector Administrativo

La Comisión de Evaluación del Sector Administrativo evaluará a todas las personas que tengan relación de servicio con el Poder Judicial y realicen funciones exclusivamente administrativas, sea que sirvan en el sector jurisdiccional o en el administrativo, con excepción de los que prestan esos servicios en el Ministerio Público, la Defensa Pública y el Organismo de Investigación Judicial.

ARTÍCULO 15.- Comisión de Evaluación del Ministerio Público

La Comisión de Evaluación del Ministerio Público evaluará el desempeño individual de los fiscales, incluidas las jefaturas y el personal administrativo adscrito.

ARTÍCULO 16.- Comisión de Evaluación de la Defensa Pública

La Comisión de Evaluación de la Defensa Pública evaluará el desempeño individual de las defensoras, defensores, incluidas las jefaturas y el personal administrativo adscrito.

ARTÍCULO 17.- Comisión de Evaluación del Organismo de Investigación Judicial

La Comisión de Evaluación del desempeño del Organismo de Investigación Judicial, le corresponde la evaluación del desempeño individual de las investigadoras e investigadores policiales, técnicos y científicos de medicina legal y ciencias forenses y, en general, jefaturas y el personal administrativo adscrito.

ARTÍCULO 18.- Uniformidad en la evaluación del desempeño administrativo

Las comisiones de evaluación del Ministerio Público, la Defensa Pública y el Organismo de Investigación Judicial, al evaluar al personal administrativo adscrito

utilizarán, en lo conducente, los criterios y matrices de evaluación definidos por la Comisión de Evaluación del Sector Administrativo para evaluar al personal administrativo adscrito a esos órganos y los específicos que sean necesarios, según la naturaleza de sus funciones.

ARTÍCULO 19.- Órganos colegiados

Las comisiones de evaluación del Ministerio Público, la Defensa Pública, del sector administrativo y el Organismo de Investigación Judicial serán órganos colegiados conformados de manera impar por cinco personas, garantizando la mayor representación de los diversos sectores del respectivo órgano. Estarán dirigidas por un presidente y un secretario.

Estos órganos contarán con los recursos humanos, tecnológicos y financieros para garantizar su funcionamiento.

Sus acuerdos serán tomados por mayoría absoluta de sus miembros asistentes y agotarán la vía administrativa.

Sus miembros serán designados por la Corte Plena a propuesta del jerarca de cada uno de esos órganos y de la Presidencia de la Corte en el caso de la Comisión del sector administrativo. Durarán en sus cargos dos años y podrán ser reelectos indefinidamente.

ARTÍCULO 20.- Rendición de cuentas de las magistradas y los magistrados

Para cumplir con la obligación del artículo 158 constitucional, las magistradas y los magistrados rendirán, anualmente, un informe a la Corte Plena sobre el desempeño de sus funciones jurisdiccionales, de gobierno y administrativas.

CAPÍTULO III Estímulos y reconocimientos

ARTÍCULO 21.- Nivel de desempeño individual excelente

Las personas que obtengan un nivel de desempeño excelente durante un quinquenio recibirán los siguientes incentivos:

- a) Diploma o certificado por mérito.
- b) Publicación de la distinción en los medios físicos o digitales con que cuente la institución; exposición que se mantendrá mientras se obtenga la calificación de excelente.

- c) Prioridad en la adjudicación de becas, designación en actividades de formación y capacitación.
- d) Fungir como docentes de la Escuela Judicial.
- e) Integrar tribunales evaluadores de la carrera judicial.
- f) Prioridad en el otorgamiento de permisos para impartir lecciones.
- g) Prioridad para traslados o permutas, en igualdad de condiciones.
- h) Prioridad para laborar bajo la modalidad de teletrabajo, si las funciones y condiciones lo permiten.
- i) Prioridad para realizar investigaciones y publicaciones de interés institucional.

Si la persona evaluada no mantiene la calificación de excelente en los períodos subsiguientes, perderá los beneficios señalados, con excepción de los indicados en los incisos a) y g).

ARTÍCULO 22.- Nivel de desempeño individual muy bueno

Las personas que obtengan como resultado un nivel de desempeño muy bueno durante un quinquenio, será reconocido con la entrega de un diploma o certificado.

CAPÍTULO IV Planes remediales

ARTÍCULO 23.- Plan técnico remedial para el nivel de desempeño individual deficiente

Las personas que obtengan, durante un período de evaluación, un desempeño individual deficiente (menos del 70%) serán sometidas a un plan remedial de atención y capacitación para brindarles la oportunidad de mejorar su desempeño en relación con los ciclos de evaluación subsiguientes.

En su diseño intervendrán las autoridades institucionales que sean necesarias. Ese plan estará bajo la supervisión, ejecución y seguimiento de la respectiva jefatura inmediata.

Si el rendimiento deficiente individual es obtenido en dos períodos no consecutivos, la persona tendrá derecho a un nuevo y último plan remedial.

CAPÍTULO V

Evaluación de la gestión institucional y rendición de cuentas

ARTÍCULO 24.- Evaluación de la gestión institucional

Además de la evaluación del desempeño individual, habrá un subsistema de evaluación de la gestión institucional del Poder Judicial, para medir el grado de cumplimiento de los objetivos y fines contenidos en los planes estratégicos y operativos, políticas, programas y proyectos de especial importancia. Lo anterior con el propósito de determinar el impacto en el logro de la misión institucional.

ARTÍCULO 25.- Comisión de Evaluación de la Gestión Institucional

Se crea como asesor de la Corte Suprema de Justicia, la Comisión de Evaluación de la Gestión Institucional. Estará conformada por la Presidencia o Vicepresidencia, la Presidencia del Consejo de la Judicatura y los funcionarios del estrato gerencial que la Corte Plena estime necesarios. Será dirigida por el Presidente o Vicepresidente de la Corte y un secretario.

Sus acuerdos serán tomadas por la mayoría absoluta de sus miembros asistentes.

Esta Comisión contará con los recursos necesarios para el cumplimiento efectivo de sus atribuciones.

La Corte Plena, como el órgano responsable del gobierno judicial, le compete conocer y resolver sobre los informes periódicos que rinda esa Comisión.

ARTÍCULO 26.- Competencias de la Comisión

Esa Comisión tendrá las siguientes competencias:

- a) Evaluar y medir, periódicamente, el cumplimiento de los objetivos y fines establecidos en los planes estratégicos y operativos, en materia jurisdiccional, auxiliar de esta y administrativa, mediante la matriz, los criterios de desempeño e indicadores de gestión que se establezcan objetiva, técnica y científicamente.
- b) Rendir a la Corte Plena los informes que sean necesarios sobre el nivel de desempeño alcanzado por los sectores que integran el Poder Judicial. Estos informes deberán contener las recomendaciones para adoptar y aplicar las medidas y acciones correctivas necesarias e idóneas para el logro del mejor desempeño. La Presidencia de la Corte deberá

convocar a las sesiones extraordinarias necesarias para conocer y resolver sobre su contenido.

c) Evaluar el desempeño individual de todas aquellas personas que tienen una relación de servicio en el nivel gerencial, que sean de nombramiento de la Corte, así como de aquellas que por integrar las diversas comisiones de evaluación no se pueden evaluar a sí mismas.

ARTÍCULO 27.- Competencias de la Corte Plena

La Corte Plena tendrá las siguientes competencias:

a) Discutir plenariamente, en las sesiones extraordinarias necesarias, especialmente convocadas al efecto, los informes periódicos y el informe anual que rinda la Comisión de Evaluación de la gestión institucional.

b) Aprobar o improbar, con las modificaciones pertinentes, los informes rendidos por la Comisión.

c) Pronunciarse, expresamente, sobre las acciones y medidas correctivas propuestas por la Comisión.

d) Informar a la ciudadanía, opinión pública y medios de comunicación colectiva sobre los niveles y porcentajes de desempeño alcanzados anualmente, las medidas y acciones correctivas tomadas. Una vez firme el acuerdo, en el sitio digital del Poder Judicial se ubicará toda esta información para garantizar su libre acceso a toda persona.

e) Priorizar la asignación presupuestaria a los programas que acrediten un rendimiento institucional excelente, sin perjuicio de mantener los recursos para los programas de carácter esencial para la ciudadanía.

f) Otorgar un reconocimiento anual al sector o sectores que hayan tenido el rendimiento más elevado.

g) Dictar los reglamentos necesarios y complementarios al presente.

ARTÍCULO 28.- Presidencia de la Corte Suprema de Justicia

La Presidencia de la Corte Suprema de Justicia, en el mes de junio de cada año convocará a una sesión extraordinaria para dar a conocer a la Corte Plena, la opinión pública y los medios de comunicación colectiva, los resultados de la evaluación del desempeño institucional del año anterior, así como para tomar las medidas y acciones correctivas para lograr un mejor desempeño institucional en los periodos siguientes.

CAPÍTULO VI

Régimen recursivo

ARTÍCULO 29.- Recurso de reconsideración y agotamiento de la vía administrativa

Las personas sometidas a evaluación podrán impugnar el resultado obtenido.

En todos los casos, procederá el recurso de reposición o de reconsideración ante el órgano encargado de la evaluación, el cual deberá interponerse en el plazo de los cinco días hábiles posteriores a la comunicación de la evaluación.

El órgano respectivo deberá resolver el recurso interpuesto en el plazo de un mes.

El pronunciamiento del órgano encargado de la evaluación agotará la vía administrativa.

CAPÍTULO VII

Disposiciones finales y derogatorias

ARTÍCULO 30.- La Corte Suprema de Justicia podrá disponer las reestructuraciones y reorganizaciones administrativas necesarias para la implementación debida de este reglamento.

ARTÍCULO 31.- Este reglamento deroga todas las disposiciones anteriores que se le opongan en forma expresa o tácita.

ARTÍCULO 32.- Vigencia

Este reglamento entrará a regir una vez publicado en el boletín judicial y cuando, respecto de cada sector, se hayan definido los criterios, indicadores o matrices de desempeño.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO I.-

Para la implementación del presente reglamento, la Corte Suprema de Justicia deberá disponer de los recursos humanos, materiales, financieros y

tecnológicos necesarios para que todos los componentes del Sistema de Evaluación del Desempeño entren en operación y se asegure su funcionamiento continuo.

TRANSITORIO II.-

La Corte Suprema de Justicia deberá propiciar el desarrollo de los sistemas informáticos y de los recursos tecnológicos necesarios para la eficiente implementación e interoperabilidad de los sistemas de evaluación regulados en este reglamento.

TRANSITORIO III.-

La Corte Suprema de Justicia deberá adecuar y armonizar toda la normativa reglamentaria existente con la presente.