

CIRCULAR N° 108-2020

Asunto: Modificaciones al Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial.

A LAS INSTITUCIONES, ABOGADOS, ABOGADAS, SERVIDORES Y SERVIDORAS JUDICIALES DEL PAÍS Y PÚBLICO EN GENERAL

SE LES HACE SABER:

Que la Corte Plena en sesión N° 27-2020 celebrada el 18 de mayo de 2020, artículo XIII, aprobó las modificaciones al Reglamento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño del Poder Judicial, las cuales se transcriben a continuación:

“Artículo 8.- Responsabilidad de los otros órganos involucrados

...

d) La Dirección de Planificación deberá colaborar con los órganos involucrados en el S.I.E.D., dentro del marco de sus competencias. Asimismo acompañarán y velarán por la alineación entre las metas del Plan Estratégico Institucional y los Planes Anuales Operativos, que se emplean como insumos para la evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales.

Artículo 15.- Factores o componentes de la Evaluación.

La evaluación del desempeño está integrada por dos factores o componentes.

1. Factor rendimiento: que considera la parte cuantitativa de la evaluación y tendrá un peso del 80% de la evaluación del desempeño, obedece, al cumplimiento de los objetivos y metas, mismas que tendrán como insumo los siguientes niveles:

a. Primer nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas, del Plan Estratégico Institucional (PEI) o el Plan Operativo Anual (POA).

b. Segundo nivel: corresponde a evaluaciones de percepción de prestación de bienes y servicios realizadas por parte de la Contraloría de Servicios del Poder Judicial. Mismo que se integrará progresivamente hasta que se cuente con los instrumentos respectivos.

c. Tercer nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas de las oficinas o despachos judiciales no contemplados en el primer nivel.

d. Cuarto nivel: comprende los objetivos y metas pactadas entre una persona u órgano evaluador.

Para la determinación del factor rendimiento o cuantitativo y la distribución en los distintos niveles, debe considerarse la responsabilidad de los órganos involucrados y de la persona evaluada y evaluadora establecidos en este reglamento.

2. Factor competencial: Corresponde a las competencias. Este factor tendrá un peso del 20% de la evaluación.

- a. Competencias genéricas: Contenidas en el perfil competencial según el puesto y ámbito, con base al marco estratégico y axiológico del Poder Judicial.
- b) Competencias específicas: Contenidas en el perfil competencial con base en las particularidades propias de cada clase de puesto y el desempeño esperado.
- c) Auto-evaluación: Corresponde a la autoevaluación que realizaría la persona servidora judicial, sobre el desempeño de las competencias que se evalúan durante el período respectivo.
- d) Evaluación a la persona u órgano evaluador: la calificación que efectúan las personas servidoras judiciales, bajo su cargo con respecto a las competencias que evalúan en el período correspondiente.

La evaluación del desempeño incorporará de manera progresiva y en la medida que se cuente, con los componentes referidos a la Evaluación de las Contralorías de Servicios, la Autoevaluación y la Evaluación de las personas servidoras judiciales a la persona u órgano que los evalúa.

Artículo 17.- Escala de evaluación.

El resultado final de la evaluación del desempeño de la persona trabajadora se determinará por los siguientes niveles de desempeño:

Valor (en puntos)	Calificación	Descripción del valor y la calificación
Menos de 70	Insuficiente	Su desempeño es inferior a los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Igual o mayor a 70 y menor a 80	Bueno	Su desempeño satisface apenas os requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Igual o mayor a 80 y menor a 90	Muy Bueno	Su desempeño cumple satisfactoriamente los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Igual o mayor a 90 y menor a 100	Excelente	Su desempeño supera con regularidad los requerimientos que exige el desarrollo del puesto.
Igual a 100	Sobresaliente	Su desempeño excede las expectativas de las labores encomendadas para el puesto.

Artículo 20.- Efectos del resultado final de la evaluación.

De conformidad con el resultado final de la evaluación, se generan los siguientes efectos en las personas evaluadas:

...

5. Quien obtenga durante un período de evaluación un resultado de “insuficiente”, deberá someterse a un plan de mejora que al efecto creará la persona u órgano evaluador en conjunto con ésta, en donde se identifiquen las acciones que emprenderá esta última para mejorar su desempeño. Se podrá contar, con la coadyuvancia de otros órganos institucionales, según sea el requerimiento del plan de mejora.

6. Si una persona se niega injustificadamente a someterse a un plan de mejora, previa comprobación de la deficiencia mediante la aplicación de la evaluación del desempeño respectiva u obtiene durante dos períodos de evaluación consecutivos; un resultado de “insuficiente”, a pesar de que la persona haya completado las actividades sugeridas en el plan de mejora, se remitirá esta situación al conocimiento del órgano disciplinario competente, para los efectos que establece la Ley Orgánica del Poder Judicial y Ley General de Control Interno.

...

Artículo 22.- Disposición Transitoria

Una vez que entre en vigor este reglamento, se considerará un único período de evaluación no menor a seis meses, con el propósito de generar información inicial del proceso”.

De conformidad con la circular N° 67-09 emitida por la Secretaría de la Corte el 22 de junio de 2009, se comunica que en virtud del principio de gratuidad que rige esta materia, la publicación está exenta de todo pago de derechos. Publíquese una sola vez en el Boletín Judicial.

San José, 26 de mayo de 2020.

**Lic. Silvia Navarro Romanini
Secretaria General
Corte Suprema de Justicia**

Ref.: 5920-2020

ccv*