

## **Nombre del Proyecto: Evaluación del Desempeño de los Jueces miembros del Sistema de Carrera Judicial.**

### **Antecedentes**

El Reglamento de la Ley de Carrera Judicial 397-98 dispone que la Dirección General de la Carrera Judicial, a través de su División de Evaluación del Desempeño y en coordinación con los presidentes de los tribunales y jueces encargados realice la evaluación del desempeño y programe anualmente la calificación del rendimiento correspondiente a los jueces. La evaluación del desempeño tiene como fin evaluar la labor de todos los jueces del sistema de Carrera Judicial, con el propósito de consolidar los avances de la Carrera Judicial y contribuir al mejoramiento continuo de los miembros del sistema.

Las competencias judiciales a evaluar son: número de sentencias pronunciadas y cantidad de incidentes fallados, número de audiencias celebradas en cada mes del año, el despacho de los asuntos administrativos, el conocimiento de los casos de referimiento y la solución de los mismos, las medidas de coerción y las medidas cautelares y la estructura de las sentencias que son falladas.

Otros aspectos que se toman en cuenta son las competencias no judiciales como capacidad de dirección, toma de decisiones, organización y control de actividades, liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales.

### **Objetivos**

Específicamente los objetivos del sistema de evaluación del desempeño de los jueces miembros del Poder judicial son:

1. Maximizar la actuación y el rendimiento de los jueces y lograr que sea una herramienta para su mejoramiento profesional individual y del sistema judicial en general.
2. Proveer una herramienta que permita obtener elementos de juicio para la toma de decisiones sobre los jueces en el sistema de Carrera Judicial y de manera particular en el escalafón judicial.
3. Servir de base de comprobación del mérito y la eficiencia de los jueces.
4. Disponer de un instrumento que contribuya a la determinación de necesidades de capacitación y actualización continua de acuerdo a los requerimientos institucionales y a la condición del juez.

5. Ofrecer una retroalimentación adecuada que permita que el plan de capacitación desarrollado supere cualquier deficiencia existente y refuerce el desempeño correcto del juez.

## **Alcance**

La evaluación se realiza con la periodicidad establecida en la Ley de Carrera Judicial, es decir, anualmente, a todos los jueces integrantes del Poder Judicial.

## **Avances/ Resultados**

*Cantidad de jueces y juezas evaluado(a)s según escala por año realizada de 2010 a 2014*

<i>Escala</i>	<i>Evaluación de desempeño judicial año 2010 realizada en año 2011</i>	<i>Evaluación de desempeño judicial año 2011 realizada en año 2012</i>	<i>Evaluación de desempeño judicial año 2012 realizada en año 2013</i>	<i>Evaluación de desempeño judicial año 2013 realizada en año 2014</i>	<i>Evaluación de desempeño judicial año 2014 realizada en año 2015</i>
	<i>Cantidad</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Cantidad</i>
<i>Excelente</i>	<i>400</i>	<i>451</i>	<i>485</i>	<i>467</i>	<i>485</i>
<i>Muy bueno</i>	<i>96</i>	<i>71</i>	<i>48</i>	<i>60</i>	<i>62</i>
<i>Bueno</i>	<i>87</i>	<i>54</i>	<i>50</i>	<i>48</i>	<i>33</i>
<i>Suficiente</i>	<i>25</i>	<i>16</i>	<i>15</i>	<i>18</i>	<i>2</i>
<i>Deficiente</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>
<i>Total</i>	<i>610</i>	<i>593</i>	<i>598</i>	<i>594</i>	<i>582</i>

*Fuente: Evaluación del desempeño judicial*