



**MANUAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ANUAL DE JUECES DE PRIMERA
INSTANCIA Y DE PAZ BAJO EL SISTEMA DE CARRERA JUDICIAL**



Consejo de la Carrera Judicial. 7ª. Avenida 9-20 Zona 9, Edificio Jade, 4º Nivel. República de Guatemala

Tels. 22487265-74 ☎ Fax: 2248-7265 y70 ✉ Email: carrera.judicial@oj.gob.gt

INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 209, la Ley de la Carrera Judicial, Decreto No. 41-99 y su Reglamento General, Acuerdo No. 6-2000, y reglamentos específicos, regulan lo relativo a la Carrera Judicial en Guatemala.

El sistema de Carrera Judicial regula el ingreso, permanencia, promoción, ascenso, capacitación, disciplina, y demás actividades de los jueces; en ese sentido la evaluación del desempeño tiene un rol relevante como un mecanismo que permite desarrollar y fortalecer las competencias que asumen dentro de su función jurisdiccional; fundamentados en principios de objetividad, transparencia, integridad y efectividad, entre otros; con enfoques modernos, a fin de identificar, catalogar y valorar los méritos profesionales de jueces de primera instancia y de paz.

En este manual se presentan, en un solo documento, dos secciones: una para jueces de primera instancia y una para jueces de paz, en las cuales son detallados todos los procedimientos e instrumentos que son necesarios para cumplir con lo establecido en el artículo 32 de la Ley de la Carrera Judicial: *“El rendimiento de los jueces en el desempeño de sus cargos será evaluado por el Consejo de la Carrera Judicial anualmente, o cuando lo considere conveniente... ”*.

Adicionalmente en Anexo se presenta el perfil del “Juez del Siglo Veintiuno”, que fue aprobado por el Consejo de la Carrera Judicial el 23 de agosto de 2010.

FUNDAMENTO DE LA EVALUACIÓN

La Ley de la Carrera Judicial establece como atribución específica del Consejo de la Carrera Judicial, la evaluación del desempeño y comportamiento profesional de jueces, con base en un sistema idóneo, transparente, imparcial y eficaz, instituyendo algunos de los elementos a ser considerados en el mismo.¹ De la misma forma establece los deberes de todo juez, los cuales han sido recopilados en los aspectos y rubros que integran el sistema de evaluación, siendo estos:

- a) “Administrar justicia en forma imparcial, razonada, pronta y cumplida, de conformidad con la Constitución Política y las leyes de la República;
- b) Resolver los asuntos de su competencia con independencia y cumplir rigurosamente las garantías del debido proceso;
- c) Atender el juzgado a su cargo con la debida diligencia;
- d) Atender en forma personal las diligencias y audiencias que se lleven a cabo en su despacho;
- e) Guardar absoluta reserva sobre los asuntos que por su naturaleza así lo requieran;
- f) Respetar y atender conforme a la ley a los funcionarios judiciales, personal subalterno, compañeros de trabajo, litigantes, personas interesadas en los juicios y diligencias que se ventilen en el juzgado, lo mismo que al público en general;
- g) Mantener un alto nivel de actualización profesional;
- h) Denunciar cualquier hecho o acto que implique riesgo o amenaza para la independencia del ejercicio de su cargo”.²

¹ Artículos 6 literal e, y 32 Ley de la Carrera Judicial

² Artículo 28, Ley de la Carrera Judicial.

PROPÓSITO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE JUECES

Elevar el rendimiento general de los funcionarios a través de estándares e indicadores, que fomenten una cultura de jueces competentes, cada vez más profesionales y con mayor proyección hacia la sociedad guatemalteca.

PRINCIPIOS RECTORES DEL SISTEMA ANUAL DE EVALUACIÓN DE JUECES

El sistema anual de evaluación del desempeño de jueces de primera instancia y de paz bajo el sistema de Carrera Judicial, se rige por los siguientes principios:

1. Principio de objetividad

La objetividad constituye un principio fundamental e imprescindible dentro de un sistema que pretende fomentar la excelencia y el profesionalismo de los jueces, siendo ello una de las principales razones para evaluarlos a todos en forma metódica. De tal cuenta, el análisis del desempeño profesional de jueces de primera instancia y de paz, se fundamenta en aspectos y elementos reales y concretos, complementados con mecanismos de control y detección de elementos objetivos, recabados en los factores de evaluación creados para el efecto.

2. Principio de universalidad

Este principio responde a la necesidad de evaluar a jueces en la totalidad y complejidad de sus funciones y atribuciones. Ello ha llevado a la conformación del sistema de evaluación, sobre la base de diversos factores que se describirán en los apartados correspondientes a jueces de primera instancia y a jueces de paz.

3. Principio de transparencia

La transparencia del sistema de evaluación, se refiere a dar a conocer con objetividad y profesionalismo las acciones que se realizan, la forma en que se hacen y los sujetos que

participan dentro del proceso, a fin de generar credibilidad ante la sociedad, los evaluados y la institución misma.

4. Principio de mejora continua

La evaluación del desempeño no constituye en sí misma un fin, sino, es un medio idóneo para establecer el tamaño de la brecha entre lo ideal y lo esperado: entre el rendimiento obtenido y el estándar que marca el perfil del juez ideal. Por tanto, un juez que obtiene una nota “insatisfactoria” en algún factor de la evaluación, tiene oportunidad de mejorar al año siguiente. Y quien haya obtenido una calificación de “muy bueno” o “sobresaliente”, igualmente tiene la oportunidad de perfeccionar sus competencias, o mantener el alto estándar alcanzado, llegando con ello a ser un juez de excelencia.

5. Principio de ecuanimidad:

Se persigue, como ha sido uno de los postulados originales, que el sistema de evaluación del desempeño, brinde oportunidad a todos los jueces por igual de obtener la mejor calificación posible. Dicho en otras palabras, el sistema no busca favorecer ni perjudicar a nadie. La metodología de medición que se contempla, por medio de los instrumentos respectivos, otorga los mismos derechos y obligaciones, sin importar el ramo, ubicación geográfica, antigüedad o cualquiera otra variable. Por ende, todos los jueces se someten al proceso de evaluación en igualdad de condiciones.

6. Principio de justicia

El sistema de evaluación del desempeño está concebido como un modelo multifactorial por resultados, en el cual cada juez evaluado debe esforzarse por obtener el mejor resultado posible en cada uno de los factores que lo integran, con base en su rendimiento, entrega y méritos. Ello hace que cada quien alcance la calificación a la que se haya hecho merecedor como fruto de su esfuerzo individual y su deseo de mejora dentro de la institución.

7. Principio de periodicidad

La evaluación del desempeño se constituye en un proceso dinámico y constante, cuyos resultados anuales, son parámetros de comparación para estimar las altas y las bajas en términos de calificación, en el rendimiento de los funcionarios judiciales. De esta manera, en

forma permanente, el juez evaluado tiene conocimiento detallado y exacto de las apreciaciones de lo que ha sido su trabajo a lo largo de un año de labores.

8. Principio de actualidad

La propuesta existente de un sistema, como el que se practica para jueces de primera instancia y de paz, ha seguido de cerca, desde su concepción en 2001, las últimas tendencias en materia de administración de recursos humanos referentes a evaluación del desempeño. Asimismo, los intercambios realizados con judicaturas de Hispanoamérica a lo largo de los últimos cuatro años, han reforzado la metodología de trabajo existente, corrigiendo y mejorando diferentes aspectos, con la finalidad de fortalecer el sistema de justicia guatemalteco.

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA JUECES DE PRIMERA INSTANCIA Y DE PAZ

General:

Valorar anualmente, en forma objetiva, reglamentada y metódica, el desempeño y comportamiento profesional de los jueces de primera instancia y de paz, bajo el sistema de Carrera Judicial, de conformidad con lo que establece la Ley de la Carrera Judicial en Guatemala.

Específicos:

1. Determinar las fortalezas en el desempeño y comportamiento profesional de los jueces sujetos de evaluación, con base en los puntajes obtenidos en cada uno de los factores que integran el sistema.
2. Establecer con propiedad, los puntos a mejorar en el rendimiento de los jueces sujetos de evaluación, con base en los puntajes obtenidos.
3. Realimentar a los jueces sujetos de evaluación con respecto a las fortalezas y debilidades apreciadas en su rendimiento, para mantener el estándar de alto desempeño en quienes hayan obtenido calificaciones satisfactorias o bien, para mejorar en quienes hayan experimentado lo contrario.
4. Proporcionar información a las autoridades de la institución para la toma de decisiones pertinentes para fomentar el desarrollo de los jueces dentro de la estructura judicial.
5. Evidenciar necesidades de capacitación y desarrollo profesional de jueces, que sirvan como mecanismo para el fortalecimiento de sus capacidades y competencias.
6. Suministrar información actualizada a diferentes instancias sobre temáticas en las cuales los jueces de primera instancia y de paz evaluados, puedan ser capacitados por parte de la Escuela de Estudios Judiciales, como apoyo al diagnóstico de necesidades de formación que realiza dicha dependencia.

7. Identificar, catalogar y valorar los méritos profesionales de jueces en el ejercicio de su función jurisdiccional.
8. Estimular en cada juez sujeto de evaluación, la mejora continua en su rendimiento, a través del conocimiento de los puntajes obtenidos anualmente por él en cada factor.

1. Evaluación por resultados

Cuando un funcionario conoce lo que se espera de él, en cuanto a su rendimiento, es muy probable que se esfuerce por cumplir las expectativas fijadas. Lo contrario ocurrirá en el caso que simplemente se le presente un detalle de sus tareas, desconociendo el nivel de desempeño que debe alcanzar al ejecutarlas. De esta forma, el sistema de evaluación determina el cumplimiento de lo que el Organismo Judicial y la sociedad esperan de los administradores de justicia en el ejercicio de su cargo.

El método aquí plasmado se basa en un sistema valorativo entre los estándares satisfactorios de las medidas de desempeño fijadas para los cargos de juez de primera instancia y juez de paz, y los resultados efectivamente alcanzados en el ejercicio de sus funciones.

Por lo tanto, como punto de partida, resulta imprescindible la definición de los resultados esperados en el ejercicio de la función jurisdiccional, los que se encuentran en los factores que integran el sistema de evaluación del desempeño, especificados más adelante, y que tiene su fundamento en:

- a) Los elementos contenidos en la Ley de la Carrera Judicial y Ley del Organismo Judicial, relacionados con los deberes y prohibiciones de los jueces de primera instancia y jueces de paz.³
- b) Manual de Clasificación de Puestos del Organismo Judicial
- c) Perfil del puesto Juez de Primera Instancia y Juez de Paz
- d) Normas Éticas del Organismo Judicial
- e) Leyes aplicables en la función jurisdiccional.

2. Sistema multifactorial:

El sistema elaborado para la evaluación de jueces, es un método multifactorial que contempla un análisis del desempeño del funcionario en su círculo completo de interacción, con magistrados, personal auxiliar, usuarios, y la propia apreciación del rendimiento. Todo con el fin de obtener un panorama amplio y completo respecto a su desempeño.

³ Artículos 27,28 y 29 de la Ley de la Carrera Judicial.

GENERALIDADES SOBRE LOS INSTRUMENTOS A UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN DE JUECES

El presente manual se divide en dos secciones, la primera contiene lo relativo a la evaluación de jueces de primera instancia; y la segunda, a jueces de paz.

Para cada uno de los factores que incluye el sistema, se han diseñado una serie de instrumentos de medición con altos niveles técnicos y objetivos, los cuales tienen como fin primordial, ajustarse a todos aquellos aspectos que involucran las actividades que realizan los funcionarios.

La descripción metodológica específica de cada uno de ellos, se abordará en la sección correspondiente y en el factor respectivo. Sin embargo, se anotan a continuación algunas generalidades; tanto para la evaluación de jueces de primera instancia, como de paz:

- En todos los instrumentos se presentan una serie de opciones, las que van desde respuestas afirmativas o negativas, según sea el caso, y de selección múltiple, con una escala de gradación que va desde lo no apropiado hasta sobresaliente, las que deberá marcar únicamente en uno de los ítems.
- De lo anterior se deriva que en algunos instrumentos, las puntuaciones en la escala en mención van de 0 (no apropiado), 1 (regular), 2 (bueno) y finalmente, 3 (sobresaliente).
- Cada instrumento tiene una calificación en particular, dependiendo del factor objeto de evaluación, que luego se ponderará de acuerdo a la puntuación que le corresponda.
- Se han diseñado diferentes instrumentos de evaluación, atendiendo a los distintos ramos en los que pueden desarrollarse los sujetos de evaluación.
- El manejo de la clave de las respuestas para los instrumentos arriba mencionados, será responsabilidad del personal de la Unidad de Evaluación del Desempeño.
- La mayoría de instrumentos incluyen apartados para anotar aspectos positivos, a mejorar y sugerencias.
- Todos los instrumentos deberán estar firmados y sellados por el evaluador.

INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN PARA LA EVALUACIÓN DE JUECES

El sistema de evaluación del desempeño en forma anual, aplicable a Jueces de Primera Instancia y Jueces de Paz, será divulgado por el Consejo de la Carrera Judicial; y con la antelación debida, requerirá a través de la Unidad de Evaluación del Desempeño la información y documentación, que deberá entregar en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, y que a continuación se detalla:

1. Al juez sujeto al proceso de evaluación:

- a) Resumen del historial de vida y aspectos relevantes de su trayectoria como juez, en el formato que será remitido por la Unidad;
- b) Copia de las constancias y certificados de los estudios de especialización, becas, investigaciones, publicaciones realizadas, cargos de elección y otros méritos que posea;
- c) En caso que el Juez dentro de su judicatura, no disponga del Sistema de Gestión de Tribunales, deberá seleccionar una sentencia o auto y remitirla a la Unidad de Evaluación del Desempeño;
- d) Adicionalmente, deberá completar el instrumento de autoevaluación del desempeño.

2. A los magistrados de la Corte de Apelaciones:

- a) A los magistrados de la Corte de Apelaciones no jurisdiccionales que califiquen los aspectos formales y técnicos de las sentencias y/o autos de los jueces de primera instancia, conforme el instrumento respectivo.

3. A los jueces de primera instancia

- a) A los jueces de primera instancia, que califiquen los aspectos formales y técnicos de las sentencias y/o autos de los jueces de paz, conforme el instrumento respectivo.

4. Al personal de la judicatura:

- a) Al Secretario y/o Gerente de la judicatura, que informe sobre el registro de los sujetos procesales que han intervenido en los procesos durante los doce meses últimos previos a la evaluación, así como que complete el formato de la evaluación de la función jurisdiccional.
- b) Al personal auxiliar, su apreciación sobre el desempeño del juez, conforme los aspectos que contenga el instrumento respectivo.

5. A las distintas dependencias del Organismo Judicial:

- a) A la Junta de Disciplina Judicial, informe si el juez sujeto a evaluación ha sido sancionado durante el año a evaluar;
- b) A la Unidad de Capacitación Institucional, informe sobre la capacitación impartida al juez sometido a evaluación, durante el año evaluado.
- c) A Centro Nacional de Documentación Judicial (CENADOJ) para que informe sobre la producción realizada en la judicatura, durante el año a evaluar.

En todos los casos se podrá generar e imprimir los reportes necesarios, para lo cual la Unidad de Evaluación del Desempeño tendrá acceso a los sistemas de cada una de las dependencias involucradas.

SECCIÓN I

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA JUECES DE PRIMERA INSTANCIA

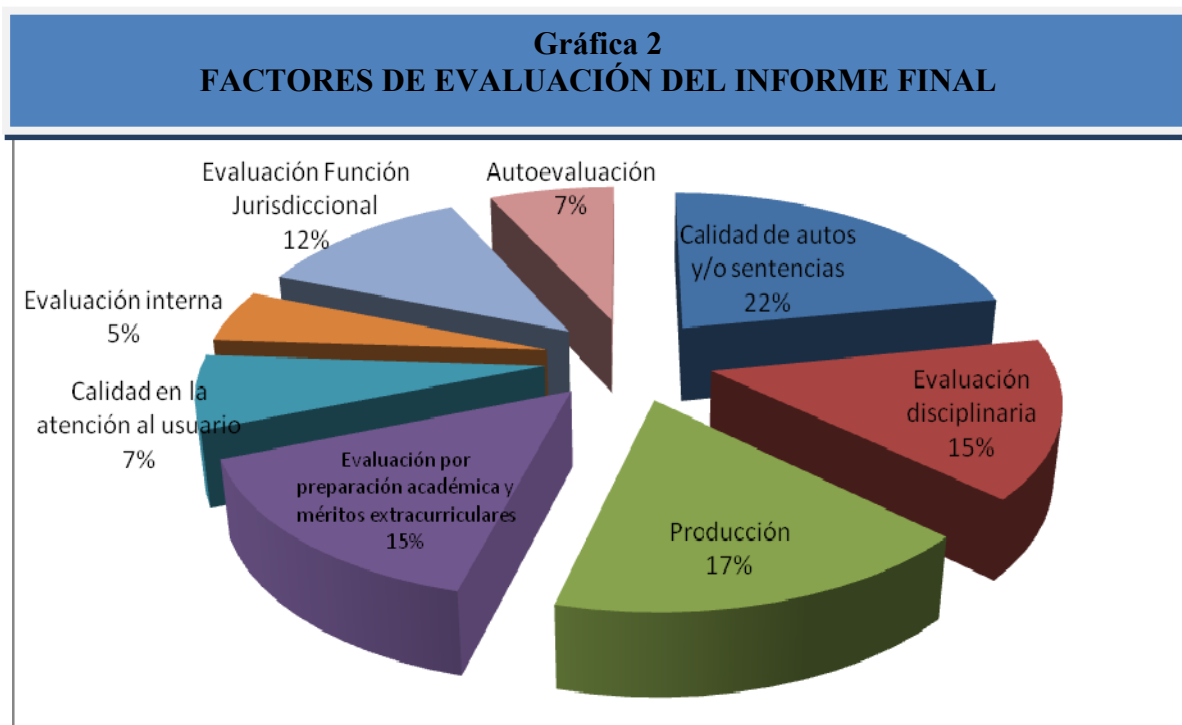
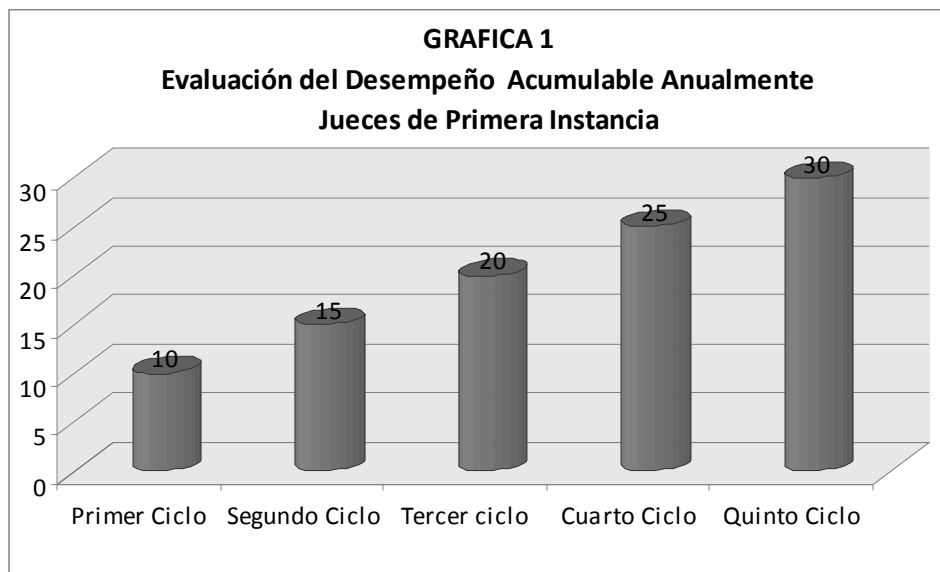
Sujetos de evaluación:

Se constituyen como sujetos de evaluación del desempeño, los Jueces de Primera Instancia, cualesquiera que sea su ramo, que hayan sido aprobados por el Consejo de la Carrera Judicial, para ser sometidos al proceso de evaluación, por un ciclo determinado.

FACTORES DE LA EVALUACIÓN Y SU PONDERACIÓN ANUAL

Los aspectos sobre los cuales versa la evaluación son recopilados mediante distintos factores, tal como se observa en el cuadro siguiente:

TABLA No. 1							
No	NOMBRE DEL FACTOR	Primer Ciclo	Segundo Ciclo	Tercer Ciclo	Cuarto Ciclo	Quinto Ciclo	Nota Final
1	Calidad de autos y/o sentencias	2.00	4.00	4.00	6.00	6.00	22.00
2	Evaluación disciplinaria	1.50	2.50	3.00	4.00	5.00	16.00
3	Producción	1.50	2.50	3.00	5.00	5.00	17.00
4	Evaluación por preparación académica y méritos extracurriculares	1.50	2.50	3.00	4.00	4.00	15.00
5	Calidad en la atención a los usuarios	1.00		2.00		3.00	6.00
6	Evaluación interna	0.50	0.50	1.00	1.00	2.00	5.00
7	Evaluación Función Jurisdiccional	1.00	2.00	3.00	3.00	3.00	12.00
8	Autoevaluación	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	7.00
TOTAL		10.00	15.00	20.00	25.00	30.00	100.00



Fuente: Tabla No. 2 Nota Final

En el caso que la evaluación se realice dentro del período constitucional, y existan años que no han sido evaluados en virtud de la vigencia del sistema de evaluación anual a que se refiere en este manual, se procederá de la manera siguiente:

La Unidad de Evaluación del Desempeño, informará el resultado de los ciclos que hubieren sido evaluados, y los someterá a aprobación por parte del Consejo de la Carrera Judicial; y emitirá un informe final que refleje el promedio de las evaluaciones practicadas, en el que consigne el rendimiento que corresponda de acuerdo a la escala definida en este manual.

Presentado el informe final, las evaluaciones sucesivas serán ponderadas en la forma que se establece en la Tabla No. 1, es decir, iniciando con el primer ciclo.

1. FACTOR DE CALIDAD DE AUTOS Y/O SENTENCIAS

Este factor comprende la calificación que se realiza a una sentencia o auto, la cual es otorgada con base en los criterios analizados que se encuentran establecidos en el instrumento diseñado para el efecto, atendiendo al ramo en el que se desempeña el sujeto de evaluación, y de conformidad con lo que establece el perfil del juez, entre los que destaca lo relativo a conocimientos en materia normativa, así como las competencias, destrezas y habilidades asociadas a su rol, como razonamiento, análisis, interpretación, comprensión, síntesis, entre otras, las que se detallan en el Anexo de este manual.

Para efectuar esta evaluación, el Consejo de la Carrera Judicial se auxiliará de los magistrados de las Salas de la Corte de Apelaciones y Tribunales de igual categoría no jurisdiccionales.

Se han diseñado diversos instrumentos para la evaluación de sentencias, según el ramo que corresponda, en los que se contemplan opciones de respuesta, pero sin desarrollar, es decir, dichas opciones son de gradación, seleccionando el evaluador la nota numérica que le asigna a cada una. Por lo tanto, aquí las opciones de respuesta aparecen en orden. Estos instrumentos no poseen clave de respuestas, sino que otorgan su resultado por medio de la suma de cada columna.

Para los Juzgados en los que se encuentre instalado el Sistema de Gestión de Tribunales, las Sentencias o Autos, serán seleccionadas mediante un método aleatorio, dentro del ciclo evaluado, por la Unidad de Evaluación del Desempeño y trasladadas al Magistrado que haya sido seleccionado para la calificación correspondiente. Cabe mencionar que el auto y/o sentencia podrá ser copia fiel o archivo digital (audio o video).

En caso que el Juzgado no disponga del referido sistema, será el propio Juez evaluado, quien seleccione la sentencia o el auto y lo remitirá a la Unidad de Evaluación del Desempeño.

Queda bajo la responsabilidad del Centro de Informática y Telecomunicaciones (CIT), remitir al Consejo de la Carrera Judicial, específicamente a la Unidad de Evaluación del Desempeño, la certificación en la que conste los Juzgados que se encuentran incorporados al Sistema de Gestión de Tribunales –SGT-.

Los instrumentos para evaluar este factor son los siguientes:

Evaluación de autos:

Unidad de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces					
FACTOR DE EVALUACIÓN DE AUTOS					
DATOS DEL AUTO A EVALUAR					
Código: _____			Fecha: _____		
PARTE 1					
Instrucciones: Analice el auto adjunto en forma general y responda si o no a las siguientes variables.					
No.	ASPECTOS GENERALES A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		SI	NO		
1	La resolución contiene los requisitos generales establecidos en la ley: Judicatura, lugar y fecha, contenido y cita de leyes.				
2	El auto indica el objeto sobre el que versa el proceso con relación a los hechos.				
SUB-TOTAL:					
PARTE 2					
Instrucciones: Analice el auto adjunto a este instrumento, evalúe cada uno de los aspectos que se describen a continuación y marque con una "X" la casilla que considere se ajuste al ítem, (donde 1 es mínimo y 4 máximo).					
No.	ASPECTOS ESPECIFICOS A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		1	2	3	4
1	<u>Redacción:</u> Se encuentra redactada la resolución de forma congruente				
2	<u>Terminología jurídica:</u> Utilización de términos jurídicos necesarios para la emisión de la resolución, de fácil comprensión para todas las partes				
3	<u>Considerandos de hecho:</u> el auto consigna de forma clara los hechos que se juzgan.				
4	<u>Considerandos de derecho:</u> la resolución establece de forma clara y precisa la base legal sobre la cual se juzgan los hechos que son objeto del proceso.				
5	<u>Motivación y fundamentación de la resolución:</u> razonamientos y fundamentación concreta en los que se apoya la resolución.				
6	<u>Parte resolutive:</u> Decisiones expresas y precisas que determinan el sentido de la resolución.				
SUB-TOTALES:					
		Total			
ASPECTOS QUE SUGIERE MEJORAR:					

Fuentes consultadas: Artos. 143 y 153, Ley del Organismo Judicial; Artos. 11 BIS, 386 Código Procesal Penal

b) Evaluación de sentencias:

b.1 Instancia penal

Artículos 143 y 153 Ley del Organismo Judicial			
Unidad de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Primera Instancia			
FACTOR DE EVALUACIÓN DE SENTENCIAS (Instancia Penal)			
DATOS DE LA SENTENCIA A EVALUAR			
Código:		Fecha: _____	
PARTE 1			
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta en forma general y responda si o no a las siguientes variables.			
No.	ASPECTOS GENERALES A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN	
		SI	NO
1	La resolución contiene los requisitos generales establecidos en la ley: Judicatura, lugar y fecha, contenido y cita de leyes.		
SUB-TOTAL:			
PARTE 2			
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta a este instrumento, evalúe cada uno de los aspectos que se describen a continuación y marque con una "X" la casilla que considere se ajuste al ítem, (donde 1 es mínimo y 4 máximo).			
No.	ASPECTOS ESPECIFICOS A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN	
1	Redacción: Forma como se consigna el texto y uso del léxico jurídico para emitir la resolución.		
2	Precisión en los hechos y objeto sobre los que versa el proceso: Forma de establecer los resúmenes que debe contener la resolución, así como la determinación del objeto del proceso.		
3	Determinación de los hechos que el juez estima probados: Forma como el juez consigna y establece cuáles de los hechos sujetos a discusión se estiman probados.		
4	Empleo de disposiciones legales: Aplicación, análisis e interpretación de las normas jurídicas de orden nacional y/o internacional, utilizadas para la fundamentación legal de la resolución.		
5	Motivación y fundamentación de la resolución: Razonamientos y fundamentación concreta en los que se apoya la resolución.		
6	Parte resolutive: Existe claridad y congruencia entre el objeto del proceso y la resolución dictada.		
SUB-TOTALES:			
Total			
ASPECTOS QUE SUGIERE MEJORAR: _____			

Fuentes consultadas: Artos. 143 y 153, Ley del Organismo Judicial; Artos. 11 BIS, 386 Código Procesal Penal

b.2 Tribunales de Sentencia

Artículos 143 y 153 Ley del Organismo Judicial					
Unidad de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Primera Instancia					
FACTOR DE EVALUACIÓN DE SENTENCIAS (Tribunal de Sentencia Penal)					
DATOS DE LA SENTENCIA A EVALUAR					
Código:			Fecha: _____		
PARTE 1					
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta en forma general y responda si o no a las siguientes variables.					
No.	ASPECTOS GENERALES A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		SI	NO		
1	La resolución contiene los requisitos generales establecidos en la ley: Judicatura, lugar y fecha, contenido y cita de leyes.				
2	La resolución indica el nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte.				
SUB-TOTAL:					
PARTE 2					
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta a este instrumento, evalúe cada uno de los aspectos que se describen a continuación y marque con una "X" la casilla que considere se ajuste al ítem, (donde 1 es mínimo y 4 máximo).					
No.	ASPECTOS ESPECIFICOS A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		1	2	3	4
1	Redacción: Forma como se consigna el texto y uso del léxico jurídico para emitir la resolución.				
2	Precisión en los hechos y objeto sobre los que versa el proceso: Forma de establecer los resúmenes que debe contener la resolución, así como la determinación del objeto del proceso.				
3	Utilización de teorías y principios doctrinarios: fundamentación de la sentencia en teorías y principios doctrinarios aplicables al caso.				
4	Determinación de los hechos que el juez estima probados: Forma como el juez consigna y establece cuáles de los hechos sujetos a discusión se estiman probados.				
5	Materia probatoria: Forma de establecer en la resolución, los medios empleados para valoración de la prueba.				
6	Empleo de disposiciones legales: Aplicación, análisis e interpretación de las normas jurídicas de orden nacional y/o internacional, utilizadas para la fundamentación legal de la resolución.				
7	Motivación y fundamentación de la resolución: Razonamientos y fundamentación concreta en los que se apoya la resolución.				
8	Parte resolutive: Existe claridad y congruencia entre el objeto del proceso y la resolución dictada.				
SUB-TOTALES:					
		Total			
ASPECTOS QUE SUGIERE MEJORAR: _____					

Fuentes consultadas: Artos. 143 y 153, Ley del Organismo Judicial; Artos. 11 BIS, 386 Código Procesal Penal

b.2 Ramos civil, familia y trabajo

Arto. 143, 147 LOJ, 198 CPCM					
Unidad de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Primera Instancia					
FACTOR DE EVALUACIÓN DE SENTENCIAS (Civil, Familia y Trabajo)					
DATOS DE LA SENTENCIA A EVALUAR					
Código:			Fecha: _____		
PARTE 1					
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta en forma general y responda si o no a las siguientes variables.					
No.	ASPECTOS GENERALES A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		SI	NO		
1	La resolución contiene los requisitos generales establecidos en la ley: Judicatura, lugar y fecha, contenido y cita de leyes.				
2	La resolución indica el nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte.				
3	La resolución indica la clase, tipo de proceso y objeto sobre el que versó, en relación a los hechos				
SUB-TOTAL:					
PARTE 2					
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta a este instrumento, evalúe cada uno de los aspectos que se describen a continuación y marque con una "X" la casilla que considere se ajuste al ítem, (donde 1 es mínimo y 4 máximo).					
No.	ASPECTOS ESPECIFICOS A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		1	2	3	4
1	Redacción: Forma como se consigna el texto y uso del léxico jurídico para emitir la resolución.				
2	Precisión en los hechos y objeto sobre los que versa el proceso: Consigna en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvencción, las excepciones interpuestas y los hechos que se hubieren sujetado a prueba.				
3	Determinación de los hechos que el juez estima probados: Forma como el juez consigna y establece cuáles de los hechos sujetos a discusión se estiman probados.				
4	Materia probatoria: Forma de establecer en la resolución, los medios empleados para valoración de la prueba.				
5	Empleo de disposiciones legales: Aplicación, análisis e interpretación de las normas jurídicas de orden nacional y/o internacional, utilizadas para la fundamentación legal de la resolución.				
6	Motivación y fundamentación de la resolución: Razonamientos y fundamentación concreta en los que se apoya la resolución.				
7	Parte resolutive: Existe claridad y congruencia entre el objeto del proceso y la resolución dictada.				
SUB-TOTALES:					
		Total			
ASPECTOS QUE SUGIERE MEJORAR: _____					

Fuentes consultadas: Artos. 143, 147 Ley del Organismo Judicial; Arto. 198 Código Procesal Civil y Mercantil

b.3 Ramo Adolescentes en conflicto con la ley penal

Arto. 223 Ley de Protección Integral					
Unidad de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Primera Instancia					
FACTOR DE EVALUACIÓN DE SENTENCIAS (Adolescentes en conflicto con la Ley Penal)					
DATOS DE LA SENTENCIA A EVALUAR					
Código:			Fecha: _____		
PARTE 1					
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta en forma general y responda si o no a las siguientes variables.					
No.	ASPECTOS GENERALES A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		SI	NO		
1	Requisitos generales: Contiene los requisitos generales establecidos en la ley del Organismo Judicial.				
2	Datos personales: Se indican los datos personales del adolescente y cualquier otro dato de identificación relevante.				
SUB-TOTAL:					
PARTE 2					
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta a este instrumento, evalúe cada uno de los aspectos que se describen a continuación y marque con una "X" la casilla que considere se ajuste al ítem, (donde 1 es mínimo y 4 máximo).					
No.	ASPECTOS ESPECIFICOS A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		1	2	3	4
1	Redacción: Forma como se consigna el texto y uso del léxico jurídico para emitir la resolución.				
2	Razonamiento y decisión: Consigna el razonamiento y decisión sobre cada una de las cuestiones planteadas durante la audiencia final.				
3	Exposición de motivos: La resolución cuenta con la exposición expresa de los motivos de hecho y de derecho en que se basa				
4	Determinación de los hechos que el juez estima probados: Determinación precisa de los hechos que estima probados o no probados.				
5	Motivación y fundamentación de la resolución: Determinación clara, precisa y fundamentada de la sanción impuesta.				
6	De la sanción: Determina de forma clara y precisa el tipo de sanción, duración y lugar de ejecución.				
7	Empleo de disposiciones legales: Aplicación, análisis e interpretación de las normas jurídicas de orden nacional y/o internacional, utilizadas para la fundamentación legal de la resolución.				
8	Parte resolutive: Existe claridad y congruencia entre el objeto del proceso y la resolución dictada, expresando las sanciones aplicables.				
SUB-TOTALES:					
Total					
ASPECTOS QUE SUGIERE MEJORAR: _____					

Fuentes consultadas: Artos. 143 y 153, Ley del Organismo Judicial; Artos. 223, Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia.

b.4 Niñez y adolescencia

Arto. 123 Ley de Protección Integral					
Unidad de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Primera Instancia					
FACTOR DE EVALUACIÓN DE SENTENCIAS (Niñez y Adolescencia)					
DATOS DE LA SENTENCIA A EVALUAR					
Código:			Fecha: _____		
PARTE 1					
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta en forma general y responda si o no a las siguientes variables.					
No.	ASPECTOS GENERALES A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		SI	NO		
1	La resolución contiene los requisitos generales establecidos en la ley: Judicatura, lugar y fecha, contenido y cita de leyes.				
2	Datos de identificación: La resolución indica el nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte.				
SUB-TOTAL:					
PARTE 2					
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta a este instrumento, evalúe cada uno de los aspectos que se describen a continuación y marque con una "X" la casilla que considere se ajuste al ítem, (donde 1 es mínimo y 4 máximo).					
No.	ASPECTOS ESPECIFICOS A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		1	2	3	4
1	Redacción: Forma como se consigna el texto y uso del léxico jurídico para emitir la resolución.				
2	Precisión en los hechos y objeto sobre los que versa el proceso: Forma de establecer los resúmenes que debe contener la resolución, así como la determinación del objeto del proceso.				
3	Determinación de los hechos que el juez estima probados: Forma como el juez consigna y establece cuáles de los hechos sujetos a discusión se estiman probados.				
4	Materia probatoria: Forma de establecer en la resolución, los medios empleados para valoración de la prueba, con base a la sana crítica razonada.				
5	Empleo de disposiciones legales: Aplicación, análisis e interpretación de las normas jurídicas de orden nacional y/o internacional, utilizadas para la fundamentación legal de la resolución.				
6	Motivación y fundamentación de la resolución: Razonamientos y fundamentación concreta en los que se apoya la resolución.				
7	Sobre los derechos del menor: Se pronunció y declaró si los derechos del niño, niña o adolescente se encuentran amenazados o violados, la forma como deberán ser restituidos; y sobre la confirmación o revocación de la medida cautelar.				
8	Parte resolutive: Existe claridad y congruencia entre el objeto del proceso y la resolución dictada.				
SUB-TOTALES:					
		Total			
ASPECTOS QUE SUGIERE MEJORAR: _____					

Fuentes consultadas: Artos. 143 y 153, Ley del Organismo Judicial; Artos. 123, Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia

b.5 Cuentas

Artículo 77 y 78 de la Ley del Tribunal de Cuentas y de la Contraloría General de Cuentas					
Unidad de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Primera Instancia					
FACTOR DE EVALUACIÓN DE SENTENCIAS (Cuentas)					
DATOS DE LA SENTENCIA A EVALUAR					
Código: _____			Fecha: _____		
PARTE 1					
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta en forma general y responda si o no a las siguientes variables.					
No.	ASPECTOS GENERALES A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		SI	NO		
1	La resolución contiene los requisitos generales establecidos en la Ley del Organismo Judicial				
2	La resolución en su parte resolutive, contiene las declaraciones derivadas de lo que es materia del juicio.				
3	La resolución declara si se aprueban los reparos que contiene el expediente formulado por la Contraloría de Cuentas o si por el contrario, se consideran desvanecidos o infundados.				
SUB-TOTAL:					
PARTE 2					
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta a este instrumento, evalúe cada uno de los aspectos que se describen a continuación y marque con una "X" la casilla que considere se ajuste al ítem, (donde 1 es mínimo y 4 máximo).					
No.	ASPECTOS ESPECIFICOS A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		1	2	3	4
1	Redacción: Forma como se consigna el texto y uso del léxico jurídico para emitir la resolución.				
2	Precisión en los hechos y objeto sobre los que versa el proceso: Forma de establecer los resúmenes que debe contener la resolución, así como la determinación del objeto del proceso.				
3	Determinación de los hechos que el juez estima probados: Forma como el juez consigna y establece cuáles de los hechos sujetos a discusión se estiman probados.				
4	Materia probatoria: Forma de establecer en la resolución, los medios empleados para valoración de la prueba.				
5	Empleo de disposiciones legales: Aplicación, análisis e interpretación de las normas jurídicas de orden nacional y/o internacional, utilizadas para la fundamentación legal de la resolución.				
6	Motivación y fundamentación de la resolución: La resolución contiene las consideraciones de derecho y de carácter técnico en que se fundamente el fallo.				
7	Parte resolutive en general: Existe claridad y congruencia entre el objeto del proceso y la resolución dictada.				
SUB-TOTALES:					
		Total			
ASPECTOS QUE SUGIERE MEJORAR: _____					

Fuentes consultadas: Artos. 143 y 153, Ley del Organismo Judicial; Artos. 77, 78 Ley del Tribunal de Cuentas y Contraloría General de Cuentas.

b.6 Económico Coactivo

Arto 45, 48, ley contencioso					
Unidad de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Primera Instancia					
FACTOR DE EVALUACIÓN DE SENTENCIAS (Económico Coactivo)					
DATOS DE LA SENTENCIA A EVALUAR					
Código:			Fecha: _____		
PARTE 1					
Instrucciones: Analice la sentencia en forma general y responda SI o NO a las siguientes variables, marcando con una "X" la celda correspondiente.					
No.	ASPECTOS GENERALES A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		SI	NO		
1	La resolución contiene los requisitos generales establecidos en la Ley del Organismo Judicial				
2	La sentencia examina en su totalidad la juridicidad del acto o resolución cuestionada.				
3	Señala plazo al órgano administrativo que corresponde para que ejecute lo resuelto, en caso que sea procedente.				
SUB-TOTAL:					
PARTE 2					
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta a este instrumento, evalúe cada uno de los aspectos que se describen a continuación y marque con una "X" la casilla que considere se ajuste al ítem, (donde 1 es mínimo y 4 máximo).					
No.	ASPECTOS ESPECIFICOS A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		1	2	3	4
1	<u>Redacción:</u> Forma como se consigna el texto y uso del léxico jurídico para emitir la resolución.				
2	<u>Precisión en los hechos y objeto sobre los que versa el proceso:</u> Forma de establecer los resúmenes que debe contener la resolución, así como la determinación del objeto del proceso.				
3	<u>Determinación de los hechos que el juez estima probados:</u> Forma como el juez consigna y establece cuáles de los hechos sujetos a discusión se estiman probados.				
4	<u>Materia probatoria:</u> Forma de establecer en la resolución, los medios empleados para valoración de la prueba.				
5	<u>Empleo de disposiciones legales:</u> Aplicación, análisis e interpretación de las normas jurídicas de orden nacional y/o internacional, jurisprudencia, utilizadas para la fundamentación legal de la resolución.				
6	<u>Motivación y fundamentación de la resolución:</u> Razonamientos y fundamentación concreta en los que se apoya la resolución.				
7	<u>Parte resolutive:</u> Existe claridad y congruencia entre el objeto del proceso y la resolución dictada.				
SUB-TOTALES:					
		Total			
ASPECTOS QUE SUGIERE MEJORAR: _____					

Fuentes consultadas: Artos. 143 y 153, Ley del Organismo Judicial; Artos. 45, 48 Ley de lo Contencioso Administrativo.

2. FACTOR DE EVALUACIÓN DISCIPLINARIA

El factor de evaluación disciplinaria, definido por el Reglamento de Evaluación del Desempeño de jueces bajo el sistema de Carrera Judicial, se encuentra contenido dentro del perfil del “Juez del Siglo Veintiuno”, en el cual lo visualiza como el que cumple sus funciones con identidad institucional, disciplina y ética entre otros. Específicamente en el factor disciplinario lo enfoca como aquel que cumple con reglamentos y procedimientos institucionales, que responde con solvencia a los controles sobre su desempeño. En ese sentido y siendo que la ley de la carrera judicial, lo enmarca como factor de evaluación, se procederá mediante la disminución de puntos por cada falta cometida y por la cual se impuso sanción.

Las faltas a considerar en la evaluación son aquellas cometidas por el juez durante el ciclo a evaluar, y las que en su momento no fueron consideradas.

Para realizar esta evaluación, la Unidad de Evaluación del Desempeño solicitará a la Junta de Disciplina Judicial, o bien se conectará a su sistema para generar el reporte correspondiente en el que se obtenga una impresión que detalle las faltas cometidas por el juez evaluado, que hayan sido sancionadas y que se encuentren firmes, las cuales se calificarán de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA No. 2

TIPO DE FALTA	PORCENTAJE A DESCONTAR		
	1 ^a	2 ^a	3 ^a
Leve	25%	35%	50%
Grave	50%	75%	100%
Gravísima	100%		

En el caso que dentro de un mismo proceso se le impongan dos tipos de sanciones derivados del mismo hecho, se tomará en cuenta la que tenga más puntos a descontar.

3. FACTOR DE EVALUACIÓN POR PRODUCCIÓN

El factor de evaluación por producción, definido en el Reglamento de Evaluación del Desempeño, tiene como objetivo valorar las acciones que realizan los jueces de primera instancia, se encuentra fundamentado en la Ley de la Carrera Judicial, específicamente en el artículo 32, adicionalmente definido como una competencia dentro del perfil, en lo que respecta a la atención de carga de trabajo, inversión del tiempo operativo con enfoque hacia la priorización de lo jurisdiccional.

Para calificar este factor, la Unidad de Evaluación del Desempeño, se conectará con el sistema diseñado para el Centro Nacional de Documentación Judicial (CENADOJ) para generar el reporte de producción, el que consolidará los casos pendientes de resolver del período anterior, así como los ingresados durante el ciclo a evaluar versus los casos resueltos por cualquier vía.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL													
DE JUECES DE PRIMERA INSTANCIA													
FACTOR DE EVALUACIÓN DE LA PRODUCCIÓN													
DATOS DEL JUEZ EVALUADO													
Nombre: _____										Código: _____			
Cargo: _____						Fecha: _____							
Descripción	Período Anterior	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
TOTAL CASOS INGRESADOS													
TOTAL DE CASOS RESUELTOS POR DIFERENTES VÍAS													
TOTAL DEL AÑO													
INCREMENTO POR AUDIENCIAS: _____% TOTAL DEL FACTOR PRODUCCIÓN _____													

Por consiguiente, este factor será calculado de la manera siguiente:

- a) Se efectuará sumatoria de los casos que se encuentren a cargo del Juez sujeto de evaluación, tanto de los que hayan quedado del período anterior, como los que ingresen durante el ciclo a evaluar, éste total constituirá el 100% de casos.
- b) Se realizará la sumatoria de todos los casos que haya resuelto por cualquier vía, el Juez sujeto de evaluación, resultado que se comparará contra el total indicado en la literal anterior, mediante una regla de tres simple.
- c) Considerando que una proporción de tiempo, el Juez se encuentra atendiendo audiencias, que no generan en su totalidad productos que sean susceptibles de medirse, se les concederá el siguiente beneficio:
 1. A Jueces del ramo penal (incluye juzgados de turno, adolescentes en conflicto con la ley penal y femicidio), se incrementará el 60% al total reflejado en la literal b), tomando en cuenta que la mayoría de actuaciones son realizadas de forma oral.
 2. A los jueces del ramo de familia, niñez y adolescencia se incrementará el 50% del punteo obtenido al total de la nota.
 3. A los jueces del ramo de civil, trabajo y mixto, se incrementará el 40% del punteo obtenido al total de la nota.
 4. A los jueces del ramo de cuentas y económico, que en sus registros consten audiencias celebradas, se le incrementará el 20% del punteo obtenido al total de la nota.

Definición de casos especiales de Jueces:

Jueces de Turno:

Por la naturaleza del cargo, los jueces de turno deberán presentar detalle de los casos ingresados durante su función así como las actuaciones judiciales realizadas por el juez dentro del turno correspondiente en el ciclo evaluado, y el cálculo del factor se realizará con el mecanismo ya mencionado.

Jueces Suplentes:

Por la naturaleza de su puesto, deberán presentar a la Unidad de Evaluación del Desempeño reporte de su producción de seis meses, el cual deberá contener un detalle como el que se muestra a continuación:

INFORME DE PRODUCCIÓN PARA JUECES SUPLENTES							
UNIDAD DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
Nombre del Juez:				Código:			
Cargo:				Fecha: _____			
No.	Judicatura	Municipio	Departamento	Días Laborados		Total de días	Actuaciones Judiciales
				Del	Al		
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
				TOTAL DE DIAS REPORTADOS:			
				MINIMO DE DIAS A REPORTAR:		113	

Nota: Las actuaciones judiciales comprenden autos, sentencias, conciliaciones, casos resueltos por otras vías.

Para el cálculo de producción, se considerará el 50% de la carga de trabajo diaria que reporta CENADOJ, para cada Juzgado que haya sido cubierto por el Juez, multiplicada por los días laborados en esa judicatura, para obtener la producción esperada; la cual se comparará con la producción real que se constituye por el total de actuaciones judiciales generadas por el juez.

4. FACTOR PREPARACIÓN ACADÉMICA Y MÉRITOS EXTRACURRICULARES

Para la ponderación de los factores de evaluación académica y méritos extracurriculares, la metodología contempla que los puntos sean otorgados, de acuerdo con las tablas diseñadas para el efecto y con base en los informes proporcionados por la Unidad de Capacitación Institucional (UCI), o por el reporte generado en el sistema de esa Unidad, a través del acceso en línea; así como en las constancias o certificaciones que brinda cada juez al momento de solicitarse la documentación para el archivo personal de los evaluados. En cuanto a los estudios de postgrado, se presenta más adelante un listado de las maestrías y doctorados que tienen aplicación para las labores jurisdiccionales y cuya titulación otorga puntos en el factor.

Según el Reglamento de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional anual, consta en resumen de los siguientes subfactores:

- Estudios universitarios a nivel de postgrado: 40%
- Capacitación recibida: 35%
- Méritos extracurriculares: 25%

Se aplicará el porcentaje a la nota que corresponda según el ciclo evaluado.

4.1 Estudios universitarios a nivel de postgrado

Este criterio dentro del factor de Evaluación Académica y Méritos Extracurriculares, incluye todos aquellos grados académicos que haya obtenido el juez de primera instancia luego de haber concluido sus estudios de grado (licenciatura) y que cuenten con el debido respaldo universitario a nivel nacional o internacional. Para otorgar la ponderación correspondiente, cada evaluado deberá presentar fotocopias que acrediten los títulos académicos o los cursos que ha recibido como parte de su formación posterior al nivel de licenciatura.

Únicamente se ponderarán los estudios que estén relacionados con la función específica que se realiza en el Organismo Judicial.

Los estudios de postgrado debidamente concluidos (postgrados como tales, maestrías y doctorados) tendrán una **calificación vitalicia de acuerdo con la tabla de ponderación** que se presenta más adelante.

El número de asignaturas cursadas y el cierre de currículo será ponderada únicamente en el ciclo que se evalúe, y se establece como requisito que se observe progreso para ser tomado en cuenta el siguiente ciclo de evaluación, caso contrario no serán ponderables.

No tendrán efecto para puntuación alguna, constancias que únicamente indiquen la inscripción a programas académicos.

La escala que regirá para el otorgamiento del puntaje por concepto de estudios realizados, se fundamenta en la asignación del cuarenta por ciento (40%) que corresponde al factor, y será distribuido de la siguiente forma⁴:

1	Materias cursadas en postgrados, sin haber obtenido el título.	10 %
2	Título de postgrados.	20 %
3	Materias cursadas en programas de maestría, sin haber obtenido el título.	25 %
4	Título de maestría.	30 %
5	Estudios de doctorado sin concluir (al menos cinco cursos aprobados).	35 %
6	Título de doctorado.	40 %

De esta cuenta, la definición que será aceptada en el presente manual para cada nivel académico, será la siguiente:

- **Postgrados:** Se definirán como todos aquellos programas académicos avalados por universidades nacionales o extranjeras, cursados en forma presencial o a distancia (metodología virtual), con una duración mínima de 6 meses y una máxima de 18. Estos programas académicos tienen un nivel superior al de una licenciatura, pero inferior al de una maestría; es decir, no forman grado académico. En su acreditación o documento que los avale, debe estar debidamente especificada su naturaleza de postgrado como tal, para no ser confundida con otras de naturaleza distinta.

Los diplomados universitarios se considerarán como postgrados, sí y sólo sí, el certificado lo acredita como tal. En caso contrario, se tomarán como parte de la capacitación.

- **Maestrías:** Se definirán como todos aquellos programas académicos, reconocidos por universidades nacionales o extranjeras, cursados en forma presencial o a distancia

⁴ Dos o más título alcanzado en el mismo grado académico, se ponderarán de la misma manera.

(metodología virtual) con una duración mínima de 12 meses y una máxima de 30. Estos programas académicos tienen un nivel superior al postgrado simple y otorgan un grado académico superior al de licenciatura. En su acreditación debe estar especificado, de acuerdo con el criterio de la universidad que lo emite, si es una maestría en ciencias (M. Sc. generalmente por sus siglas en latín = Magíster Scientiae) o si es una maestría en artes (M.A., también generalmente por sus siglas en latín = Magíster Artium o Magíster in Artibus). Los nombres con los que se conoce a quienes tienen este tipo de grados académicos son indistintamente de Master, Magíster o Maestro.

En sintonía con el Perfil del Juez del Siglo Veintiuno que estableció como competencia la especialización, se procedió a clasificar las maestrías que actualmente se ofrecen en el mercado guatemalteco por parte de las universidades locales, de acuerdo al ramo en el que se desempeña el Juez sujeto de evaluación, siendo éstas:

Ramos en los que aplica otorgar puntos por preparación académica								
Nombre de la maestría	Penal	Civil	Familia	Económico coactivo	Trabajo	Femicidio	Tributario / cuentas	Niñez y adolescencia
Estudios Ambientales	X	X						
Administración Aduanera y Comercio Internacional	X	X		X	X		X	
Administración de Empresas	X	X	X	X	X	X	X	X
Asesoría en Tributación		X		X			X	
Ciencias Sociales	X	X	X	X	X	X	X	X
Maestría en Gestión Jurisdiccional	X	X	X	X	X	X	X	X
Criminología	X		X		X	X		X
Derecho Ambiental	X							
Derecho Constitucional	X	X	X	X	X	X	X	X
Derecho Mercantil	X	X	X	X	X	X	X	X
Derecho Notarial	X	X	X	X	X	X	X	X
Derecho Procesal Penal	X	X	X	X	X	X	X	X
Derechos Humanos	X	X	X	X	X	X	X	X
Derecho Civil	X	X	X	X	X	X		X
Derecho Internacional	X	X	X		X	X		X
Derecho en Género	X	X	X		X	X		X
Derecho Indígena	X	X	X		X	X		X
Derecho del Trabajo y Seguridad Social	X	X	X		X	X		X
Finanzas y Tributación	X			X			X	
Salud Laboral y ambiente ocupacional	X				X			X

- **Doctorados:** Son todos aquellos programas académicos, reconocidos por universidades nacionales o extranjeras, con una duración mínima de 18 meses. Estos programas académicos constituyen el grado más alto a que una persona pueda aspirar a nivel de estudios, y al igual que los postgrados y las maestrías, pueden haberse cursado presencial o virtualmente.

4.2 Capacitación recibida

En este apartado se toma en cuenta toda la capacitación a la que hayan asistido los jueces de primera instancia, tanto la que es convocada y patrocinada por parte de la Unidad de Capacitación Institucional y otras dependencias del Organismo Judicial⁵, como la que haya sido tomada por cuenta propia, ya sea en el medio local, o en el extranjero.

Para considerarse el otorgamiento de puntaje en esta categoría del factor, los documentos (diplomas, certificados, constancias) presentados deberán poseer la identificación del ente que se encargó de impartir las capacitaciones.

Dichos documentos serán válidos para asignar el puntaje correspondiente siempre y cuando estén fechados durante el período que será evaluado.

No serán tomadas en cuenta para efecto de puntaje, las constancias de inscripción a cursos o programas de capacitación especializados, así como tampoco las invitaciones hechas para los mismos, independientemente de las instancias que las hayan realizado. Únicamente se otorgará puntaje contra el diploma, constancia o certificado por haber aprobado o participado en la actividad.

Las actividades de aprendizaje, es decir, la capacitación recibida por el juez evaluado, puede clasificarse dentro de una variedad de técnicas metodológicas y su duración puede ser estimada en horas presenciales o a distancia (generalmente, vía electrónica). Dentro de éstas, las actividades que serán tomadas en cuenta como válidas dentro de este criterio serán las que se describen a continuación, así como las horas de no aparecer consignadas en la constancia que los acredite:

⁵ No serán ponderables para los efectos de la evaluación del desempeño los Programas de Formación Inicial (PROFI), debido a que es una preparación específicamente para ascenso.

- **Talleres:** 6 horas por cada día de constancia
- **Congresos:** 8 horas por cada día de constancia
- **Paneles / mesas redondas / simposios:** 4 horas por cada día de constancia
- **Conferencias:** 4 horas por constancia
- **Seminario:** 8 horas por cada día de constancia
- **Aprendizaje virtual:** 3 horas por cada día hábil (lunes a viernes) que dure el programa, según lo establecido en el diploma o constancia correspondiente.

Los términos “cursos”, “módulos”, o “capacitaciones”, engloban una actividad de aprendizaje en forma muy general, basándose regularmente en el número de días o de horas que fueron abarcadas, no constituyendo ni especificando una metodología de aprendizaje en particular, o una técnica didáctica que deba ser clasificada como tal. A pesar de ello, serán tomados en cuenta todos aquellos certificados o constancias que integren estos términos, realizándose la respectiva suma de horas que dichas actividades abarcaron dentro del proceso de instrucción del juez.

En lo que respecta al término “charla”, se tomarán en cuenta exclusivamente las horas de duración, si es que la constancia lo especifica. Si no lo indica, no serán valoradas. De la misma manera, las constancias por concepto de actividades denominadas “conversatorios”, tampoco serán tomadas en cuenta, debido a que metodológicamente no constituyen capacitación.

Las actividades de capacitación que aparezcan en las constancias o certificados como “a distancia”, “capacitación on line” o “e-learning”, serán tomadas en cuenta con base en el número de horas recibidas, ya que es una metodología más de aprendizaje (en caso contrario, se tomará lo anotado en la especificación de la página anterior).

Cualquier otro término que denote actividades de capacitación y que no aparezca en el listado anterior, quedará sujeto al criterio que se tome en la Unidad de Evaluación del Desempeño para otorgarle o no puntaje.

Los jueces evaluados deberán presentar en fotocopia, la documentación que respalde la asistencia, participación y aprobación en las actividades que soliciten les sean tomadas en cuenta. Asimismo, la Unidad de Evaluación del Desempeño solicitará a la Unidad de Capacitación Institucional, un listado con los cursos a los que hayan asistido los evaluados, con la finalidad de establecer el número de actividades efectivas (aprobadas) y las horas de duración en cada una de ellas. Cuando dicha unidad indique en su reporte que el juez

únicamente alcanzó un cierto porcentaje del total de horas del curso en el que participó, se le tomará en cuenta únicamente las horas efectivas que alcanzó.

La Unidad de Evaluación del Desempeño se reserva el derecho de solicitar el original del diploma o certificado correspondiente cuando lo considere pertinente; asimismo, de corroborar con la dependencia respectiva, la validez de la convocatoria y del certificado o constancia emitido.

Tomando en cuenta lo anteriormente descrito y el porcentaje que le corresponde a este subfactor que equivale al 35%, se distribuirá conforme la siguiente tabla:

Indicador	Ponderación
Un mínimo de 16 horas acumuladas	10%
De 17 a 25 horas acumuladas	15%
De 26 a 35 horas acumuladas	25%
Más de 36 horas acumuladas	35%

4.3 Méritos extracurriculares

Este factor, según el Reglamento de Evaluación del Desempeño forma anual, contempla todas aquellas actividades que efectúa el juez evaluado como un valor agregado a su función jurisdiccional, en beneficio de la sociedad de la cual es servidor público y representa el 25% de la ponderación total del factor.

Para otorgarla la Unidad de Evaluación del Desempeño, efectúa una revisión de todas las constancias, diplomas, notas, certificaciones y demás documentos que avalen el mérito que el evaluado propone para poder optar a los puntos en mención.

Dichos documentos pueden presentarse en originales o fotocopias por parte de los jueces evaluados, y se considerarán para el proceso de evaluación sólo si están expedidos por instituciones debidamente establecidas en el país, ya sean privadas o públicas, en hojas membretadas, o con las firmas y sello correspondientes que legitimen su validez. *Notas presentadas a título personal por los evaluados, no serán tomadas en cuenta.*

Asimismo, serán tomados en cuenta sólo los documentos que estén fechados dentro del ciclo a evaluar, el cual será aprobado por el Consejo de la Carrera Judicial.

Para ello, se ha establecido la tabla siguiente, en la que se clasifica distintos méritos; un juez sujeto a evaluación por lo menos deberá tener tres de ellos durante el ciclo evaluado para obtener el 25% que a este factor le corresponde, en caso que el juez participe como facilitador, instructor o docente en la Escuela de Estudios Judiciales, se hará acreedor al 25% que corresponde a este subfactor; caso contrario, un mérito será equivalente a 10%, un segundo será el 15% y con el tercer mérito se calificará el 25%. Se hace la salvedad que sólo el mérito relativo al conocimiento de idiomas mayas tendrá una calificación vitalicia, condicionado a que presente certificación actualizada.

DENOMINACIÓN DEL MÉRITO	DESCRIPCIÓN
Conocimiento de idiomas mayas	Dominio en determinado nivel (principiante, intermedio, avanzado) de cualesquiera de los idiomas mayas de uso común en Guatemala, verificable por medio de certificación actualizada de institución reconocida, que ampare el dominio de los mismos. La certificación para ser tomada como válida, deberá ser renovada cada dos años.
Publicaciones	Documentos en formato de libro o folleto, impresos o digitales, producidos por casas editoriales reconocidas. El evaluado puede ser autor, coautor o compilador (con reconocimiento en la portada del documento como tal). Incluye también los trabajos técnicos (investigaciones) elaborados con criterio científico y metodologías específicas, en los que se aporten resultados, conclusiones y recomendaciones con respecto a temáticas relacionadas con la administración de justicia. Las tesis universitarias no son consideradas, tanto de pre grado (licenciatura), como de post grado (maestrías y doctorados), no teniendo validez como méritos, ya que no son publicaciones fuera del ámbito de la educación superior sistematizada.
Docencia universitaria	Enseñanza impartida a nivel de licenciatura, postgrado, maestría o doctorado en cualquiera de las universidades del país, en materias relacionadas con la actividad jurídica o con el campo de las ciencias sociales en general.
Participación como instructor en actividades académico-jurídicas	Conducción / facilitación / coordinación de actividades formativas relacionadas con la actividad jurídica, dentro o fuera del OJ, a nivel de pláticas, charlas, conferencias, seminarios o talleres, como parte de eventos estructurados de larga duración (diplomados, programas, cursos secuenciales, formación de jueces, entre otros), o bien, en actividades de la misma índole, pero impartidas en forma esporádica.
Condecoraciones / reconocimientos / premios	Distinciones hechas al juez durante el período a evaluar, por parte del OJ (no incluye reconocimiento por antigüedad laboral) por parte de otras instituciones gubernamentales, internacionales, o de la iniciativa privada.

Actividades de proyección en las comunidades rurales del país	Labores realizadas con grupos de habitantes del área rural, con el objetivo de difundir la misión del sistema de justicia en Guatemala. Son dirigidas a grupos de escolares, empresarios, trabajadores de diversos sectores, sociedad civil, y otros, y pueden tipificarse como pláticas, charlas, conferencias, participación en programas radiales y televisivos, y otros que guarden relación con el sentido del mérito a evaluar, y que estén estrictamente relacionados con el tema de la justicia.
Artículos / columnas publicados	Publicaciones no necesariamente periódicas, aparecidas en medios escritos como diarios, revistas o seminarios, así como en documentos electrónicos avalados por instituciones serias. Se incluye también en esta categoría si el evaluado ha escrito capítulos aislados en libros o documentos similares.
Cargos por elección	Cargos que son obtenidos por medio de elecciones públicas, en el ámbito universitario, profesional, de alguna comunidad, o dentro del Organismo Judicial, y que son relacionados con la administración de justicia.
Asesoría de trabajos de graduación (tesis)	Apoyo profesional con el nombramiento respectivo de universidades nacionales o del extranjero, en el diseño, elaboración y puesta en práctica (en caso de haber sido necesario) de proyectos de graduación a nivel de licenciatura o maestría.

5. FACTOR DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EN LA ATENCIÓN A USUARIOS

El factor de evaluación de la calidad en la atención a usuarios, definido por el Reglamento de Evaluación del Desempeño, comprende las apreciaciones u opiniones respecto a la atención y trato brindado por parte del juez sujeto de evaluación, hacia los usuarios y abogados del sistema de justicia que han participado en los procesos que se ventilan en el órgano jurisdiccional y que han conocido su trabajo.

Esto permitirá evaluar las competencias relacionadas con el desenvolvimiento público, resaltando características como manejo del lenguaje corporal, control y equilibrio emocional, relaciones interpersonales. Estas características se observan generalmente en los siguientes ámbitos de desempeño: Comunicación y relación directa con usuarios (as), intervención en audiencias, aceptación, respeto y simpatía de usuarios, entre otros

Las opciones de respuesta que aparecen en el instrumento, están desarrolladas y colocadas sin un orden en particular, y para su valoración, existe una clave con el puntaje para cada una de ellas.


El procedimiento para realizar la evaluación de este factor es el siguiente:

- Es practicado cada dos años, iniciando en el dos mil once, por parte del personal de la Unidad de Evaluación del Desempeño, y la fuente de información la obtendrá de los

procesos que se ventilan en los órganos jurisdiccionales, de los últimos seis meses, o de los dos últimos años, información que podrá ser tomada de la siguiente forma y observando las condiciones siguientes:

- Para los juzgados que dispongan del Sistema de Gestión de Tribunales, certificados por el Centro de Informática y Telecomunicaciones, se accederá a dicho sistema para recopilar los números de proceso, nombres y direcciones de usuarios y abogados a visitar.
- Para los juzgados que no se encuentren conectados al Sistema, dichos datos se obtendrán exclusivamente de los libros de registro del juzgado o en su caso, de los procesos que le sean presentados.
- Los usuarios que sean entrevistados deberán ser parte dentro de los procesos que se ventilen en el juzgado, o haber tenido contacto directo, durante las audiencias con el Juez sujeto de evaluación.
- Los usuarios a entrevistar será como mínimo diez (10) personas.
- En los casos en que los usuarios del lugar visitado hablen únicamente un idioma maya, el evaluador podrá solicitar apoyo de la municipalidad, delegación de Derechos Humanos, Ministerio Público, ONG's u otras, quienes por lo general cuentan con traductores del lugar a efecto de contactar a una persona que traduzca.
- La tabulación de los reactivos de los instrumentos que hayan sido recopilados, será realizada exclusivamente por personal de la Unidad de Evaluación del Desempeño.
- Toda información que haya sido obtenida durante el trabajo de campo, debe ser celosamente guardada, velando por informar únicamente de lo que sea estrictamente necesario a todas aquellas personas que de una u otra forma colaboren con la obtención de la misma (traductores, oficiales, alcaldes, y otros).
- Cualquier solicitud de declaraciones, opiniones, puntos de vista o maneras de pensar, por parte de medios de comunicación (vía telefónica o personal), deberá ser trasladada inmediatamente a la Unidad de Libre Acceso a la Información del Organismo Judicial, que dará el seguimiento correspondiente.
- El instrumento de evaluación puede terminar en la pregunta uno o dos, si el usuario responde en forma negativa. En este caso se debe dar por concluida la entrevista, dejando sin evaluar todos los demás ítems, quedando con ponderación cero.

Las entrevistas a realizar se basarán en dos instrumentos, uno dirigido a usuarios y otro a abogados:

 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PRIMERA INSTANCIA FACTOR DE EVALUACIÓN EXTERNA USUARIOS				
DATOS DEL DEL EVALUADO				
Nombre: _____		Código: _____		
Cargo: _____		Evaluación No. _____	Fecha: _____	
Instrucciones: De los aspectos a evaluar que se le presentan a continuación, seleccione en cada uno de ellos la variable que considere que mejor refleja el desempeño del Juez, y márquela con una "X".				
1. Asistió a la Audiencia? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Si responde SI, continúa con la evaluación		2. Estuvo presente el Juez en la Audiencia? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Si su respuesta es NO, indique: Quien le atendió en el Juzgado: Secretaria <input type="checkbox"/> Oficial <input type="checkbox"/> Otra Persona <input type="checkbox"/>		
ÍTEM 1	SERVICIO GRATUITO: Fue atendido en la judicatura, sin ningún tipo de cobro por parte del juez.			
VARIABLES	SI		NO	
ÍTEM 2	RESPECTO A USUARIOS : Trato amable, educado y sin discriminación de ningún tipo hacia las personas involucradas en el proceso judicial.			
VARIABLES	Ha sido muy respetuoso en todo momento con todas las personas.	Ha mantenido el respeto necesario hacia las personas	En ocasiones ha sido respetuoso con las personas	No ha demostrado respeto en su trato con las personas
ÍTEM 3	ATENCIÓN A LOS USUARIOS: Esmero, dinamismo y disposición para colaborar en la solución de las necesidades del usuario.			
VARIABLES	Brinda una mala atención a los usuarios.	Brinda una excelente atención a los usuarios	En algunas ocasiones atiende en forma adecuada	La atención que brinda es buena
ÍTEM 4	SEGURIDAD EN SÍ MISMO: Confianza en su propia persona y en la labor que desempeña como Juez.			
VARIABLES	Se ha mostrado como una persona insegura.	En ocasiones aparenta tener seguridad	Generalmente ha sido seguro de sí mismo	Siempre ha demostrado firmeza y seguridad en su función como juez
ÍTEM 5	PUNTUALIDAD: Cumplimiento de los horarios establecidos para la atención de usuarios involucrados en procesos judiciales.			
VARIABLES	Ha sido impuntual en audiencias y en citaciones hechas a las partes.	Ha respetado los horarios de atención fijados a las partes involucradas.	En ocasiones ha incumplido con los horarios fijados para atender a las partes involucradas.	Ha sido estrictamente puntual en los horarios fijados para atender a las partes involucradas.
ÍTEM 6	Lenguaje claro y concreto: Habilidad del juzgador para dar a comprender, en términos claros, la situación por la cual se realiza el procedimiento judicial.			
VARIABLES	Algunas palabras fueron difíciles de comprender	Utilizó términos técnicos, muy difíciles de entender para las partes.	Los términos utilizados por el juez fueron completamente comprensibles para las partes.	La mayoría de las palabras utilizadas por el Juez, fueron comprensibles
ÍTEM 7	PRESENTACIÓN PERSONAL: Uso de vestuario acorde con su puesto			
VARIABLES	La presentación personal no es la adecuada para su puesto	Presentación personal adecuada con su cargo	El Juez tiene muy buena presentación	Ocasionalmente su presentación es adecuada
ÍTEM 8	PRONTITUD: Rapidez con la que fue atendido su caso.			
VARIABLES	Generalmente el servicio ha sido prestado con rapidez.	El servicio que se presta es lento, haciendo esperar mucho a los usuarios.	Siempre se aprecia rapidez en atender a los usuarios.	En algunas ocasiones el servicio ha sido rápido.
SUBTOTALES				
TOTAL DE PUNTOS EN ESTA EVALUACIÓN				
COMENTARIOS:				
Aspectos positivos observados en el juez:			Aspectos por mejorar observados en el juez:	



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PRIMERA INSTANCIA

FACTOR DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EN LA ATENCIÓN A USUARIOS (ABOGADOS)

DATOS DEL JUEZ EVALUADO

Nombre: _____ Código: _____
 Cargo: _____
 Evaluación No. _____ Fecha: _____

Instrucciones: De los aspectos a evaluar que se le presentan a continuación, evalúe cada uno de los aspectos que se describen a continuación y marque con una "X" la casilla que considere se ajuste al ítem, (donde 1 es mínimo y 4 máximo).

PONDERACIÓN	1	2	3	4
IMAGEN PERSONAL: La presentación del Juez es adecuada a su calidad de funcionario judicial.				
AMABILIDAD. El Juez cuando le atendió fue atento, cortés y respetuoso.				
FORMA DE DIRIGIRSE A LAS PARTES: El Juez se dirige con respeto y lenguaje adecuado hacia las partes dentro de la audiencia.				
IDENTIFICACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO: El Juez refleja su disposición y agrado en el cargo de servidor público.				
INDEPENDENCIA EN SU FUNCIÓN JUDICIAL: El Juez ejerce su función y toma decisiones sin dejarse presionar.				
RESPECTO POR LAS PARTES Y POR LOS ABOGADOS: El Juez se conduce de manera deferente y atenta hacia los usuarios en general.				
DESARROLLO DE LAS AUDIENCIAS: El juez dirige y controla el desarrollo de la audiencia.				
CUMPLIMIENTO DE FORMALIDADES: El juez realiza sus diligencias de acuerdo a los formalismos legales.				
TRANSPARENCIA Y VERACIDAD: El juez se conduce con principios éticos y morales en el ejercicio de su función.				
OBSERVANCIA DE GARANTÍAS PROCESALES: Estricto acatamiento de los procedimientos y garantías establecidas en la ley.				
SERVICIO GRATUITO. Al presentarse en el Juzgado, recibió el servicio de forma gratuita				
SUBTOTALES				

TOTAL DE PUNTOS EN ESTA EVALUACIÓN

--

Aspectos positivos observados en el Juez:	Aspectos a mejorar en el Juez:

6. FACTOR DE EVALUACIÓN INTERNA

Según el Reglamento de Evaluación del Desempeño, este factor comprende la calificación otorgada por el personal auxiliar que labora en el órgano jurisdiccional al que pertenece el juez sujeto de evaluación.

De acuerdo a lo que establece el perfil del juez, este factor permitirá evaluar la relación con el recurso humano que se ubica en su área de intervención, adicionalmente a la imagen ejecutiva, toma de decisiones, manejo de presión, entre otras.

Para recopilar la información que comprende este factor, el personal de la Unidad de Evaluación del Desempeño, se constituirá a la judicatura del evaluado, donde realizará las entrevistas correspondientes, utilizando como marco de referencia el instrumento diseñado en el que aparecen las opciones de respuesta sin un orden en particular, con clave de calificación a cargo de la Unidad de Evaluación del Desempeño:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PRIMERA INSTANCIA

FACTOR DE EVALUACIÓN INTERNA



DATOS DEL EVALUADO

Nombre:
Cargo:

Código:

Evaluación No. _____ Fecha: _____

Instrucciones: De los aspectos a evaluar que se le presentan a continuación, seleccione en cada uno de ellos la variable que considere que mejor refleja el desempeño del juez, y márkela con una "X".

1	AMBIENTE DE TRABAJO: Condiciones adecuadas para la realización de las actividades de trabajo en el tribunal.	Contribuye a mantener un adecuado ambiente de trabajo.	Gracias a su aporte se mantiene un excelente ambiente de trabajo.	No propicia un buen ambiente laboral.	Regularmente contribuye a mantener un adecuado ambiente de trabajo.
2	TRABAJO EN EQUIPO: Motivación hacia el logro de metas conjuntas con todo el personal del tribunal.	El Juez no promueve el trabajo en conjunto entre el personal del tribunal.	El Juez sólo en algunas actividades promueve el trabajo en equipo.	Todo el tiempo se aprecia un trabajo en conjunto entre el personal del tribunal y el juez.	Frecuentemente trabajan en conjunto el personal del tribunal y el juez.
3	PRESENTACIÓN PERSONAL: Uso de vestuario acorde con su puesto y condiciones climáticas del lugar.	La presentación personal del Juez, no corresponde a su puesto.	La presentación personal del Juez es aceptable para su puesto.	El Juez siempre tiene una presentación personal idónea a su puesto.	En algunas ocasiones el Juez tiene una presentación personal adecuada.
4	PERMANENCIA: El Juez permanece en la Judicatura y cuando no lo hace, se debe a razones justificadas, previamente autorizadas y es comunicado a quien corresponda dentro del órgano jurisdiccional.	El Juez siempre está en la judicatura y cumpliendo con su responsabilidad y cuando no lo hace tiene justificación.	El Juez la mayoría de las veces se encuentra en la judicatura	El Juez ocasionalmente se encuentra en la judicatura	El Juez nunca se encuentra en la judicatura
5	PUNTUALIDAD EN SUS LABORES: El Juez cumple a cabalidad con el horario de trabajo establecido.	El Juez nunca llega a la hora de iniciar la jornada laboral	El Juez en algunas ocasiones llega a la hora de inicio de la jornada laboral	El juez generalmente llega a la hora de iniciar la jornada laboral	El Juez siempre llega antes de iniciar la jornada laboral
6	RESERVA EN LOS ASUNTOS QUE COMPETEN A SU JURISDICCIÓN: Discreción en el manejo de los asuntos cuya naturaleza lo demande.	No es discreto en los asuntos delicados que maneja en su judicatura.	Medianamente discreto, dando a conocer en ocasiones información que es confidencial.	Es reservado y discreto con los asuntos que le competen.	Mantiene estricta confidencialidad en todos los asuntos que así lo demandan.
7	ASISTENCIA DEL JUEZ A LA AUDIENCIA. Se refiere a que si el Juez se encuentra presente en las Audiencias que se realizan en las Judicaturas	El Juez siempre está presente en las Audiencias	El Juez esporádicamente se presenta en las audiencias	El Juez nunca se presenta a las Audiencias	El Juez la mayoría de las veces se encuentra presente en las audiencias.
8	DESARROLLO DE LAS AUDIENCIAS: El juez dirige y controla el desarrollo de la audiencia.	En ocasiones ejerce control y mantiene el orden en el desarrollo de la audiencia.	No ejerce control sobre el desarrollo de la audiencia.	Siempre mantiene el control de la audiencia, administrando el tiempo y otorgando del uso de la palabra para mantener el orden	El control y dirección sobre el desarrollo de la audiencia es aceptable.
9	INDEPENDENCIA EN SU FUNCIÓN JUDICIAL: El Juez ejerce su función y toma decisiones sin dejarse presionar.	Existen ocasiones en las que se deja influenciar por el criterio de terceros para la toma de decisiones	Conserva en todo momento su criterio, siendo imparcial en sus decisiones, sin aceptar influencias de terceros.	Depende de otros para tomar sus decisiones, siendo parcial e influenciable	Mantiene el grado de independencia necesaria que amerita su cargo de Juez
10	IMPARCIALIDAD EN EL TRATO HACIA EL PERSONAL. Forma de tratar al personal que labora en la Judicatura,	El Juez la mayoría de las veces es imparcial en el trato hacia el personal de la judicatura	El Juez es imparcial en el trato hacia el personal de la judicatura	Existe marcadas preferencias hacia ciertas personas de la judicatura	El Juez algunas veces tiene preferencias hacia las personas que trabajan en la judicatura
11	ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO. Uso adecuado del tiempo en el desarrollo de todas las actividades que se realizan en la Judicatura, atendiendo en el momento oportuno las diligencias propias del puesto.	El Juez se entrega totalmente al trabajo de la Judicatura	El Juez en ocasiones suele dedicarse a actividades ajenas a su función jurisdiccional	El Juez la mayoría de las ocasiones se concentra en el trabajo de la judicatura	El Juez nunca se ocupa en los asuntos de la judicatura
SUBTOTALES					

Instrucciones: De los aspectos a evaluar que se le presentan a continuación, seleccione en cada uno de ellos la variable que considere que mejor refleja el desempeño del juez, y márkela con una "X".

	VARIABLE	SI	NO
12	DISCRIMINACIÓN. Tratar despectivamente o con sentido de superioridad al personal de la Judicatura o usuarios de la misma		
13	TRANSPARENCIA Y VERACIDAD: El juez se conduce con principios éticos y morales en el ejercicio de su función.		
14	INICIATIVA. El Juez promueve cambios a fin de mejorar el funcionamiento dentro de su judicatura.		
15	RELACIONES INTERPERSONALES. El Juez se muestra de manera respetuosa, generando confianza y buena comunicación con colaboradores y usuarios		
SUBTOTAL			

TOTAL DE PUNTOS EN ESTA EVALUACIÓN

COMENTARIOS:

Aspectos positivos observados en el juez:

Aspectos a mejorar en el juez:

El juez evaluado debería ser capacitado en:

7. FACTOR DE EVALUACIÓN FUNCIÓN JURISDICCIONAL:

Este factor contenido en el Reglamento de Evaluación del Desempeño, comprende la ponderación que efectúa el Secretario y/o Gerente del órgano jurisdiccional respecto al rendimiento del Juez en el cargo, sujeto al proceso de evaluación, desde una perspectiva eminentemente técnica, en la cual se hace énfasis en aspectos propios de las actividades que realiza periódicamente en su judicatura.

Dentro de las características que podrá evaluarse con este factor, están la de iniciativa y emprendimiento propio, la competencia de organización y planificación, contenidos en el perfil del juez.

Para ello, se auxiliará de dos instrumentos, uno para jueces de primera instancia penal de turno y otro para los jueces de los demás ramos, los cuales se plantean a continuación, en los cuales el evaluador deberá establecer el grado en el que el juez ha desarrollado cada una de las competencias, la calificación, es decir, el cálculo de dicho factor, corresponderá al personal de la Unidad de Evaluación del Desempeño.

7.1 Jueces de Primera Instancia Penal de Turno

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE JUECES DE PRIMERA INSTANCIA					
FACTOR DE EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL PARA JUECES DE TURNO					
DATOS DEL EVALUADO					
Nombre:		Código:			
Cargo:					
Evaluación No. _____		Fecha: _____			
Instrucciones: De los aspectos a evaluar que se le presentan a continuación, seleccione en cada uno de ellos la variable que considere que mejor refleja el desempeño del juez, y márkela con una "X".					
No.	PONDERACIÓN	1	2	3	4
1	AMBIENTE DE TRABAJO: El Juez promueve un clima laboral adecuado dentro de la Judicatura, que permita el buen desempeño del personal que integra el órgano jurisdiccional.				
2	ASISTENCIA: El Juez permanece regularmente en la Judicatura y cuando no lo hace, se debe a razones justificadas, previamente autorizadas y es comunicado a quien corresponda dentro del órgano jurisdiccional.				
3	PUNTUALIDAD EN SUS LABORES: El Juez cumple a cabalidad con el horario de trabajo establecido.				
4	ACTUACIONES: El Juez cumple con realizar las funciones inherentes a su su función jurisdiccional, sin delegar las mismas.				
5	OBSERVANCIA DE GARANTÍAS PROCESALES: El Juez observa y respeta los procedimientos y garantías establecidas en la ley.				
6	CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS ESTIPULADOS EN LA LEY: El juez cumple con el diligenciamiento de los procesos, así como la emisión de resoluciones en el plazo estipulado en la ley.				
7	INICIATIVA. El Juez promueve cambios a fin de mejorar el funcionamiento dentro de su judicatura.				
8	ACCESIBILIDAD: El juez está disponible a la atención de los usuarios y del personal a su cargo.				
9	EQUILIBRIO EMOCIONAL. El Juez es equilibrado en sus actuaciones, no importando el contexto dentro del que se desarrolle, es decir, ante situaciones de presión y riesgo, derivados de la función que realiza.				
10	TOMA DE DECISIONES. El Juez en su gestión ejecutiva, decide de manera imparcial, sin dejarse influenciar por otras personas.				
SUBTOTALES					
TOTAL DE PUNTOS EN ESTA EVALUACIÓN					
COMENTARIOS:					
Aspectos positivos observados en el juez:					

Aspectos a mejorar en el juez:					

El juez evaluado debería ser capacitado en:					

7.2. Jueces de los demás ramos

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE JUECES DE PRIMERA INSTANCIA					
FACTOR DE EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL					
DATOS DEL EVALUADO					
Nombre: _____		Código: JI- _____			
Cargo: _____					
Evaluación No. _____		Fecha: _____			
Instrucciones: De los aspectos a evaluar que se le presentan a continuación, seleccione en cada uno de ellos la variable que considere que mejor refleja el desempeño del juez, y márkela con una "X".					
	DESCRIPCIÓN DEL ÍTEM	PONDERACIÓN			
		1	2	3	4
1	AMBIENTE DE TRABAJO: El Juez promueve un clima laboral adecuado dentro de la Judicatura, que permita el buen desempeño del personal que integra el órgano jurisdiccional.				
2	ASISTENCIA: El Juez permanece regularmente en la Judicatura y cuando no lo hace, se debe a razones justificadas, previamente autorizadas y es comunicado a quien corresponda dentro del órgano jurisdiccional.				
3	PUNTUALIDAD EN SUS LABORES: El Juez cumple a cabalidad con el horario de trabajo establecido.				
4	ACTUACIONES: El Juez cumple con realizar las funciones inherentes a su su función jurisdiccional, sin delegar las mismas.				
5	OBSERVANCIA DE GARANTÍAS PROCESALES: El Juez observa y respeta los procedimientos y garantías establecidas en la ley.				
6	CUMPLIMIENTO DE LA PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIAS: El Juez respeta la calendarización de audiencias a desarrollarse en el órgano jurisdiccional.				
7	CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS ESTIPULADOS EN LA LEY: El juez cumple con el diligenciamiento de los procesos, así como la emisión de resoluciones en el plazo estipulado en la ley.				
8	INICIATIVA. El Juez promueve cambios a fin de mejorar el funcionamiento dentro de su judicatura.				
9	EQUILIBRIO EMOCIONAL. El Juez es equilibrado en sus actuaciones, no importando el contexto dentro del que se desarrolle, es decir, ante situaciones de presión y riesgo, derivados de la función que realiza.				
10	TOMA DE DECISIONES. El Juez en su gestión ejecutiva, decide de manera imparcial, sin dejarse influenciar por otras personas.				
SUBTOTALES					
TOTAL DE PUNTOS EN ESTA EVALUACIÓN					
COMENTARIOS:					
Aspectos positivos observados en el juez:					

Aspectos a mejorar en el juez:					

El juez evaluado debería ser capacitado en:					

8. FACTOR DE AUTOEVALUACIÓN

El factor de autoevaluación, según el Reglamento de Evaluación del Desempeño, comprende la ponderación que el juez evaluado hace de sí mismo, con respecto al alcance de las competencias propuestas para el logro de los objetivos de su judicatura, graduados en una escala de 1 a 10, siendo de 1 a 3 puntos, alcance bajo; de 4 a 7 puntos, alcance medio; y de 8 a 10 puntos, alcance alto.

Posteriormente, el evaluado deberá anotar las acciones que, de acuerdo con su propia apreciación, pueden ser implementadas para el mejoramiento de aquellas competencias en las cuales el alcance no haya sido el esperado.

De igual manera que los factores anteriores, la ponderación de éste, se encuentra en la tabla respectiva, y el cálculo del total quedará a cargo del personal de la Unidad de Evaluación del Desempeño.

En ese sentido y atendiendo a la especialidad de cada juzgado se elaboró un instrumento para jueces de primera Instancia penal de turno y otro para los jueces de los demás ramos, como se detalla a continuación:

8.1 Jueces de Primera Instancia Penal de Turno

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE JUECES DE PRIMERA INSTANCIA DE TURNO											
FACTOR: AUTOEVALUACIÓN											
DATOS DEL EVALUADO											
Nombre:				Código: JP							
Cargo:											
Evaluación No.						FECHA:					
<p>IMPORTANTE: ESTE INSTRUMENTO PUEDE SER CONSULTADO POR OTRAS DEPENDIENCIAS QUE LO REQUIERAN, ENTRE LAS QUE SE DETALLAN: SUPERVISIÓN DE TRIBUNALES, JUNTA DISCIPLINARIA, ENTRE OTRAS</p>											
<p>Instrucciones: A continuación se presenta una serie de competencias y/o funciones sobre las cuales usted debe evaluarse, de acuerdo al alcance que considere, dado su desempeño en la Judicatura. Marque con una X, la opción que corresponda.</p>											
No.	DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA / FUNCIÓN	Alcance bajo			Alcance medio				Alcance alto		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	EFFECTIVIDAD. Realización de las funciones que se encuentra a mi cargo, en el menor tiempo posible y de forma correcta.										
2	INICIATIVA: Tomar las medidas que permitan mejorar el funcionamiento del Juzgado a mi cargo.										
3	VERIFICACIÓN Y FIRMA DE DOCUMENTOS SUSCRITOS. Revisar y firmar todos los oficios, informes u otros documentos, que se dirijan a otros órganos jurisdiccionales y dependencias en los cuales se solicita o bien se comunica lo que ha resuelto este órgano jurisdiccional.										
4	MEDIDAS DISCIPLINARIAS. Se implementan medidas disciplinarias para todos aquellos casos en los que el personal del tribunal transgreda algunas de las normas de observancia general.										
5	SUPERACIÓN PROFESIONAL. Búsqueda constante de medios de aprendizaje y desarrollo profesional, que contribuyan a la mejora del desempeño en el puesto de trabajo.										
6	TOLERANCIA A LA PRESIÓN. Capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia										
7	CALIDAD EN LA ATENCIÓN AL USUARIO. Verificar personalmente la atención que los auxiliares y empleados presten a abogados y público en general, procediendo a corregir en el acto cualquier falta o deficiencia, haciéndolo saber a las instancias correspondientes.										
8	JURIDICIDAD. Estudio de todos los expedientes y emisión de las resoluciones que correspondan, fundamentado en derecho.										
9	VERIFICACIÓN DE LAS DILIGENCIAS. Inspección de la práctica diligente de actuaciones dentro y fuera del órgano jurisdiccional										
10	OBSERVANCIA DE PLAZOS. Cumplir con los plazos establecidos en ley, en los distintos procesos a cargo de la Judicatura										
11	RELACIONES INTERPERSONALES. Mantener buenas relaciones personales, de cooperación, de respeto mutuo, cordialidad y colaboración profesional con quienes integran la Judicatura										
12	RESPECTO. Se considera y reconoce el valor del tiempo de los abogados, litigantes, testigos y partes que comparecen en los procesos, siendo puntual en el cumplimiento de mis funciones										
USO EXCLUSIVO DE LA UNIDAD DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO											
<p>Con base en mis propias apreciaciones sobre lo anterior, propongo las siguientes acciones para mejorar las áreas en las que he obtenido alcances bajos o medios:</p>											

8.1 Jueces de los demás ramos:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE JUECES DE PRIMERA INSTANCIA											
FACTOR: AUTOEVALUACIÓN											
DATOS DEL EVALUADO											
Nombre:			Código: JI-								
Cargo:											
Evaluación No.						FECHA:					
IMPORTANTE: ESTE INSTRUMENTO PUEDE SER CONSULTADO POR OTRAS DEPENDIENCIAS QUE LO REQUIERAN, ENTRE LAS QUE SE DETALLAN: SUPERVISIÓN DE TRIBUNALES, JUNTA DISCIPLINARIA, ENTRE OTRAS											
Instrucciones: A continuación se presenta una serie de competencias y/o funciones sobre las cuales usted debe evaluarse, de acuerdo al alcance que considere dado, su desempeño en la Judicatura. Marque con una X, la opción que corresponda.											
No.	DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA / FUNCIÓN	Alcance bajo			Alcance medio				Alcance alto		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	EFFECTIVIDAD. Realización de las funciones que se encuentra a mi cargo, en el menor tiempo posible y de forma correcta.										
2	INICIATIVA: Tomar las medidas que permitan mejorar el funcionamiento del Juzgado a mi cargo.										
3	REVISIÓN DE MESAS. Practicar revisión por lo menos una vez al mes, de mesas del Secretario y demás auxiliares del tribunal.										
4	SUPERACIÓN PROFESIONAL. Búsqueda constante de medios de aprendizaje y desarrollo profesional, que contribuyan a la mejora del desempeño en el puesto de trabajo.										
5	TOLERANCIA A LA PRESIÓN. Capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia										
6	CALIDAD EN LA ATENCIÓN AL USUARIO. Verificar personalmente la atención que los auxiliares y empleados presten a abogados y público en general, procediendo a corregir en el acto cualquier falta o deficiencia, haciéndolo saber a las instancias correspondientes.										
7	JURIDICIDAD. Estudio de todos los expedientes y emisión de las resoluciones que correspondan, fundamentado en derecho.										
8	VERIFICACIÓN DE LAS DILIGENCIAS. Inspección de la práctica diligente de actuaciones dentro y fuera del órgano jurisdiccional										
9	OBSERVANCIA DE PLAZOS. Cumplir con los plazos establecidos en ley, en los distintos procesos a cargo de la Judicatura										
10	VISITA A JUZGADOS JURISDICCIONALES. Visitar por lo menos cada seis meses los juzgados que se encuentren bajo la jurisdicción y hacerlo constar en acta respectiva.										
11	INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS EN JUZGADOS JURISDICCIONALES. En las visitas que se realizan a Juzgados jurisdiccionales, se examinan los libros, procesos y demás expedientes que tengan a su cargo, observando si guardan las formalidades de ley.										
12	DISCIPLINA DE JUECES JURISDICCIONALES. Verificación del mantenimiento disciplinario y la conducta de los Jueces bajo la jurisdicción.										
13	PUBLICIDAD. Se Permite la consulta sobre los distintos procesos y documentos a cargo de la judicatura, salvo casos excepcionales establecidos en ley.										
14	RELACIONES INTERPERSONALES. Mantener buenas relaciones personales, de cooperación, de respeto mutuo, cordialidad y colaboración profesional con quienes integran la Judicatura										
15	RESPECTO. Se considera y reconoce el valor del tiempo de los abogados, litigantes, testigos y partes que comparecen en los procesos, siendo puntual en el cumplimiento de mis funciones										
16	EJERCICIO DE LA AUTORIDAD. Toma de medidas necesarias para impedir conductas impropias por parte de abogados, fiscales, funcionarios y empleados del tribunal o de cualquier otra persona										
SUB TOTALES											
TOTAL DE ESTA EVALUACIÓN											
Con base en mis propias apreciaciones sobre lo anterior, propongo las siguientes acciones para mejorar las áreas en las que he obtenido alcances bajos o medios:											

SECCIÓN II

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA JUECES DE PAZ

Sujetos de evaluación:

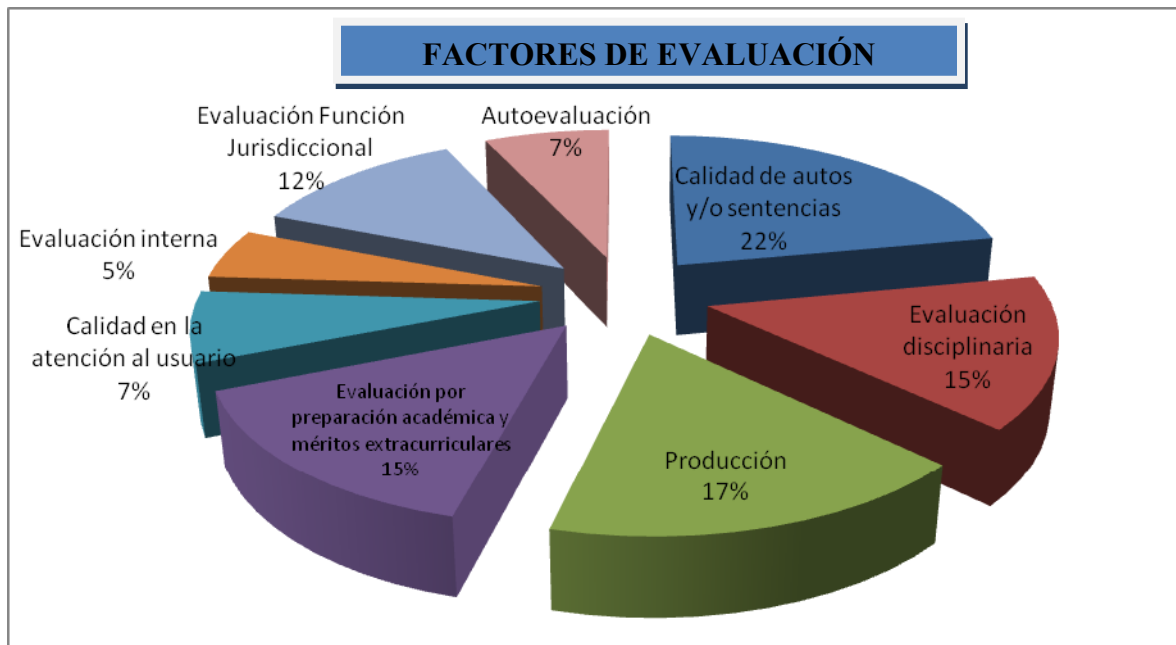
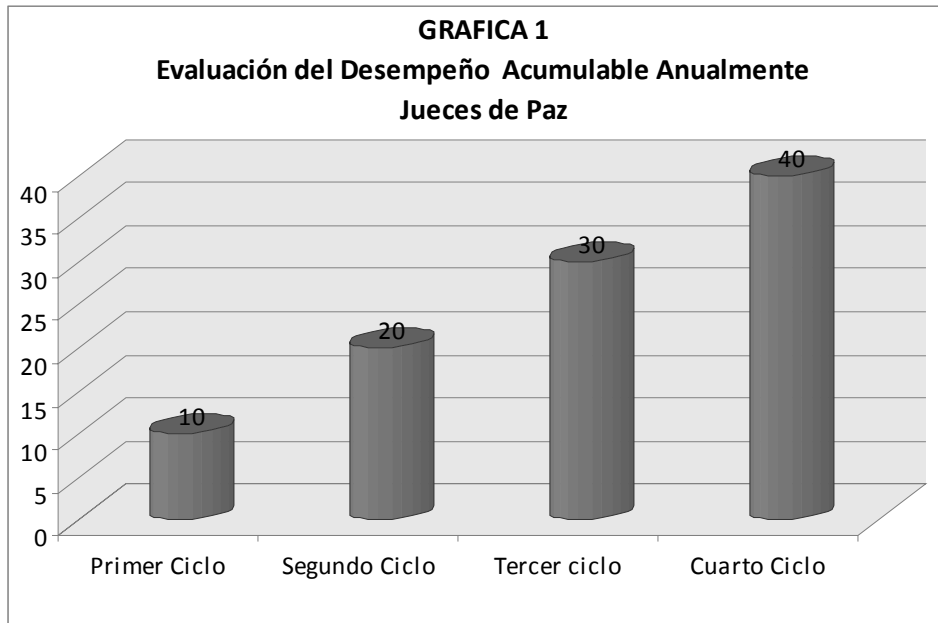
Se constituyen como sujetos de evaluación del desempeño, los Jueces de Paz, cualesquiera que sea su ramo, que hayan sido aprobados por el Consejo de la Carrera Judicial, para ser sometidos al proceso de evaluación, por un ciclo determinado.

FACTORES DE LA EVALUACIÓN Y SU PONDERACIÓN ANUAL

Los aspectos sobre los cuales versa la evaluación son recopilados mediante distintos factores, tal como se observa en el cuadro siguiente:

TABLA No. 1

No.	NOMBRE DEL FACTOR	Primer Ciclo	Segundo Ciclo	Tercer Ciclo	Cuarto Ciclo	Puntuación Final
1	Calidad de autos y/o sentencias	2.00	4.00	8.00	8.00	22.00
2	Evaluación disciplinaria	1.50	3.00	4.50	7.00	16.00
3	Producción	2.00	3.00	6.00	6.00	17.00
4	Evaluación por preparación académica y méritos extracurriculares	1.00	3.00	4.00	7.00	15.00
5	Calidad en la atención a los usuarios		3.00		3.00	6.00
6	Evaluación interna	0.50	1.00	1.50	2.00	5.00
7	Evaluación Función Jurisdiccional	2.00	2.00	4.00	4.00	12.00
8	Autoevaluación	1.00	1.00	2.00	3.00	7.00
TOTAL		10.00	20.00	30.00	40.00	100.00



Fuente: Tabla No. 1 Nota Final

1. Calidad de autos y/o sentencias

Este factor comprende la calificación que se realiza a una sentencia o auto, la cual es otorgada con base en los criterios analizados que se encuentran establecidos en el instrumento diseñado para el efecto, atendiendo al ramo en el que se desempeña el sujeto de evaluación, y de conformidad con lo que establece el perfil del juez, entre los que destaca lo relativo a conocimientos en materia normativa, así como las competencias, destrezas y habilidades asociadas a su rol, como razonamiento, análisis, interpretación, comprensión, síntesis, entre otras, las que se detallan en el Anexo de este manual.

Para efectuar esta evaluación, el Consejo de la Carrera Judicial se auxiliará de los jueces de primera instancia no jurisdiccionales.

Se han diseñado diversos instrumentos para la evaluación de sentencias, según el ramo que corresponda, en los que se contemplan opciones de respuesta, pero sin desarrollar, es decir, dichas opciones son de gradación, seleccionando el evaluador la nota numérica que le asigna a cada una. Por lo tanto, aquí las opciones de respuesta aparecen en orden. Estos instrumentos no poseen clave de respuestas, sino que otorgan su resultado por medio de la suma de cada columna.

Para los Juzgados en los que se encuentre instalado el Sistema de Gestión de Tribunales, las Sentencias o Autos, serán seleccionadas mediante un método aleatorio, dentro del ciclo evaluado, por la Unidad de Evaluación del Desempeño y trasladadas al Juez de Primera Instancia, que haya sido seleccionado para la calificación correspondiente. Cabe mencionar que el auto y/o sentencia podrá ser copia fiel o archivo digital (audio o video).

En caso que el Juzgado no disponga del referido sistema, será el propio Juez evaluado, quien seleccione la sentencia o el auto.

Queda bajo la responsabilidad del Centro de Informática y Telecomunicaciones (CIT), remitir al Consejo de la Carrera Judicial, específicamente a la Unidad de Evaluación del Desempeño, la certificación en la que conste que Juzgados se encuentran incorporados al Sistema de Gestión de Tribunales –SGT-.

Los instrumentos para evaluar este factor son los siguientes:

Evaluación de autos:

Unidad de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces					
FACTOR DE EVALUACIÓN DE AUTOS					
DATOS DEL AUTO A EVALUAR					
Código: _____			Fecha: _____		
PARTE 1					
Instrucciones: Analice el auto adjunto en forma general y responda si o no a las siguientes variables.					
No.	ASPECTOS GENERALES A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		SI	NO		
1	La resolución contiene los requisitos generales establecidos en la ley: Judicatura, lugar y fecha, contenido y cita de leyes.				
2	El auto indica el objeto sobre el que versa el proceso con relación a los hechos.				
SUB-TOTAL:					
PARTE 2					
Instrucciones: Analice el auto adjunto a este instrumento, evalúe cada uno de los aspectos que se describen a continuación y marque con una "X" la casilla que considere se ajuste al ítem, (donde 1 es mínimo y 4 máximo).					
No.	ASPECTOS ESPECIFICOS A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		1	2	3	4
1	<u>Redacción:</u> Se encuentra redactada la resolución de forma congruente				
2	<u>Terminología jurídica:</u> Utilización de términos jurídicos necesarios para la emisión de la resolución, de fácil comprensión para todas las partes				
3	<u>Considerandos de hecho:</u> el auto consigna de forma clara los hechos que se juzgan.				
4	<u>Considerandos de derecho:</u> la resolución establece de forma clara y precisa la base legal sobre la cual se juzgan los hechos que son objeto del proceso.				
5	<u>Motivación y fundamentación de la resolución:</u> razonamientos y fundamentación concreta en los que se apoya la resolución.				
6	<u>Parte resolutive:</u> Decisiones expresas y precisas que determinan el sentido de la resolución.				
SUB-TOTALES:					
		Total			
ASPECTOS QUE SUGIERE MEJORAR:					

Fuentes consultadas: Artos. 143 y 153, Ley del Organismo Judicial; Artos. 11 BIS, 386 Código Procesal Penal

b) Evaluación de sentencias:

b.1 Ramo Penal

Artículos 143 y 153 Ley del Organismo Judicial					
Unidad de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Paz					
FACTOR DE EVALUACIÓN DE SENTENCIAS (Penal)					
DATOS DE LA SENTENCIA A EVALUAR					
Código:			Fecha: _____		
PARTE 1					
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta en forma general y responda si o no a las siguientes variables.					
No.	ASPECTOS GENERALES A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		SI	NO		
1	La resolución contiene los requisitos generales establecidos en la ley: Judicatura, lugar y fecha, contenido y cita de leyes.				
2	La resolución indica el nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte.				
SUB-TOTAL:					
PARTE 2					
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta a este instrumento, evalúe cada uno de los aspectos que se describen a continuación y marque con una "X" la casilla que considere se ajuste al ítem, (donde 1 es mínimo y 4 máximo).					
No.	ASPECTOS ESPECIFICOS A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		1	2	3	4
1	<u>Redacción:</u> Forma como se consigna el texto y uso del léxico jurídico para emitir la resolución.				
2	<u>Precisión en los hechos y objeto sobre los que versa el proceso:</u> Forma de establecer los resúmenes que debe contener la resolución, así como la determinación del objeto del proceso.				
3	<u>Utilización de teorías y principios doctrinarios:</u> fundamentación de la sentencia en teorías y principios doctrinarios aplicables al caso.				
4	<u>Determinación de los hechos que el juez estima probados:</u> Forma como el juez consigna y establece cuáles de los hechos sujetos a discusión se estiman probados.				
5	<u>Materia probatoria:</u> Forma de establecer en la resolución, los medios empleados para valoración de la prueba.				
6	<u>Empleo de disposiciones legales:</u> Aplicación, análisis e interpretación de las normas jurídicas de orden nacional y/o internacional, utilizadas para la fundamentación legal de la resolución.				
7	<u>Motivación y fundamentación de la resolución:</u> Razonamientos y fundamentación concreta en los que se apoya la resolución.				
8	<u>Parte resolutive:</u> Existe claridad y congruencia entre el objeto del proceso y la resolución dictada.				
SUB-TOTALES:					
		Total			
ASPECTOS QUE SUGIERE MEJORAR: _____					

b.2 Ramos civil, familia y trabajo

Arto. 143, 147 LOJ, 198 CPCM					
Unidad de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional de Jueces de Paz					
FACTOR DE EVALUACIÓN DE SENTENCIAS (Civil, Familia y Trabajo)					
DATOS DE LA SENTENCIA A EVALUAR					
Código:			Fecha: _____		
PARTE 1					
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta en forma general y responda si o no a las siguientes variables.					
No.	ASPECTOS GENERALES A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		SI	NO		
1	La resolución contiene los requisitos generales establecidos en la ley: Judicatura, lugar y fecha, contenido y cita de leyes.				
2	La resolución indica el nombre completo, razón social o denominación y domicilio de los litigantes; en su caso, de las personas que los hubiesen representado; y el nombre de los abogados de cada parte.				
3	La resolución indica la clase, tipo de proceso y objeto sobre el que versó, en relación a los hechos				
SUB-TOTAL:					
PARTE 2					
Instrucciones: Analice la sentencia adjunta a este instrumento, evalúe cada uno de los aspectos que se describen a continuación y marque con una "X" la casilla que considere se ajuste al ítem, (donde 1 es mínimo y 4 máximo).					
No.	ASPECTOS ESPECIFICOS A EVALUAR EN LA RESOLUCIÓN	VARIABLES PARA ELECCIÓN			
		1	2	3	4
1	Redacción: Forma como se consigna el texto y uso del léxico jurídico para emitir la resolución.				
2	Precisión en los hechos y objeto sobre los que versa el proceso: Consigna en párrafos separados resúmenes sobre el memorial de demanda, su contestación, la reconvencción, las excepciones interpuestas y los hechos que se hubieren sujetado a prueba.				
3	Determinación de los hechos que el juez estima probados: Forma como el juez consigna y establece cuáles de los hechos sujetos a discusión se estiman probados.				
4	Materia probatoria: Forma de establecer en la resolución, los medios empleados para valoración de la prueba.				
5	Empleo de disposiciones legales: Aplicación, análisis e interpretación de las normas jurídicas de orden nacional y/o internacional, utilizadas para la fundamentación legal de la resolución.				
6	Motivación y fundamentación de la resolución: Razonamientos y fundamentación concreta en los que se apoya la resolución.				
7	Parte resolutive: Existe claridad y congruencia entre el objeto del proceso y la resolución dictada.				
SUB-TOTALES:					
		Total			
ASPECTOS QUE SUGIERE MEJORAR: _____					

Fuentes consultadas: Artos. 143, 147, Ley del Organismo Judicial; Artos. 198 Código Procesal Civil

2. FACTOR DE EVALUACIÓN DISCIPLINARIA

El factor de evaluación disciplinaria, definido por el Reglamento de Evaluación del Desempeño de jueces bajo el sistema de Carrera Judicial, se encuentra contenido dentro del perfil del “Juez del Siglo Veintiuno”, en el cual lo visualiza como el que cumple sus funciones con identidad institucional, disciplina y ética entre otros. Específicamente en el factor disciplinario lo enfoca como aquel que cumple con reglamentos y procedimientos institucionales, que responde con solvencia a los controles sobre su desempeño. En ese sentido y siendo que la ley de la carrera judicial, lo enmarca como factor de evaluación, se procederá mediante la disminución de puntos por cada falta cometida y por la cual se impuso sanción.

Las faltas a considerar en la evaluación son aquellas cometidas por el juez durante el ciclo a evaluar, y las que en su momento no fueron consideradas.

Para realizar esta evaluación, la Unidad de Evaluación del Desempeño solicitará a la Junta de Disciplina Judicial, o bien se conectará a su sistema para generar el reporte correspondiente en el que se obtenga una impresión que detalle las faltas cometidas por el juez evaluado, que hayan sido sancionadas y que se encuentren firmes, las cuales se calificarán de acuerdo con la siguiente tabla:

TABLA No. 2

TIPO DE FALTA	PORCENTAJE A DESCONTAR		
	1 ^a	2 ^a	3 ^a
Leve	25%	35%	50%
Grave	50%	75%	100%
Gravísima	100%		

En el caso que dentro de un mismo proceso se le impongan dos tipos de sanciones derivados del mismo hecho, se tomará en cuenta la que tenga más puntos a descontar.

3. FACTOR DE EVALUACIÓN POR PRODUCCIÓN

El factor de evaluación por producción, definido en el Reglamento de Evaluación del Desempeño, tiene como objetivo valorar las acciones que realizan los jueces de primera instancia, se encuentra fundamentado en la Ley de la Carrera Judicial, específicamente en el artículo 32, adicionalmente definido como una competencia dentro del perfil, en lo que respecta a la atención de carga de trabajo, inversión del tiempo operativo con enfoque hacia la priorización de lo jurisdiccional.

Para calificar este factor, la Unidad de Evaluación del Desempeño, se conectará con el sistema diseñado para el Centro Nacional de Documentación Judicial (CENADOJ) para generar el reporte de producción, el que consolidará los casos pendientes de resolver del período anterior, así como los ingresados durante el ciclo a evaluar versus los casos resueltos por cualquier vía.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL													
DE JUECES DE PRIMERA INSTANCIA													
FACTOR DE EVALUACIÓN DE LA PRODUCCIÓN													
DATOS DEL JUEZ EVALUADO													
Nombre: _____										Código: _____			
Cargo: _____						Fecha: _____							
Descripción	Período Anterior	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
TOTAL CASOS INGRESADOS													
TOTAL DE CASOS RESUELTOS POR DIFERENTES VÍAS													
TOTAL DEL AÑO													
INCREMENTO POR AUDIENCIAS: _____% TOTAL DEL FACTOR PRODUCCIÓN _____													

Por consiguiente, este factor será calculado de la manera siguiente:

- a) Se efectuará sumatoria de los casos que se encuentren a cargo del Juez sujeto de evaluación, tanto de los que hayan quedado del período anterior, como los que ingresen durante el ciclo a evaluar, éste total constituirá el 100% de casos.
- b) Se realizará la sumatoria de todos los casos que haya resuelto por cualquier vía, el Juez sujeto de evaluación, resultado que se comparará contra el total indicado en la literal anterior, mediante una regla de tres simple.

Definición de casos especiales de Jueces:

Jueces de Turno:

Por la naturaleza del cargo, los jueces de turno deberán presentar detalle de los casos ingresados durante su función así como las actuaciones judiciales realizadas por el juez dentro del turno correspondiente en el ciclo evaluado, y el cálculo del factor se realizará con el mecanismo ya mencionado.

Jueces Suplentes:

Por la naturaleza de su puesto, deberán presentar a la Unidad de Evaluación del Desempeño reporte de su producción de seis meses, el cual deberá contener un detalle como el que se muestra a continuación:

INFORME DE PRODUCCIÓN PARA JUECES SUPLENTES UNIDAD DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
Nombre del Juez:				Código:			
Cargo:				Fecha:			
No.	Judicatura	Municipio	Departamento	Días Laborados		Total de días	Actuaciones Judiciales
				Del	Al		
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
				TOTAL DE DÍAS REPORTADOS:			
				MINIMO DE DIAS A REPORTAR:		113	

Nota: Las actuaciones judiciales comprenden autos, sentencias, conciliaciones, casos resueltos por otras vías.

Para el cálculo de producción, se considerará el 50% de la carga de trabajo diaria que reporta CENADOJ, para cada Juzgado que haya sido cubierto por el Juez, multiplicada por los días laborados en esa judicatura, para obtener la producción esperada; la cual se comparará con la producción real que se constituye por el total de actuaciones judiciales generadas por el juez.

4. FACTOR PREPARACIÓN ACADÉMICA Y MÉRITOS EXTRACURRICULARES

Para la ponderación de los factores de evaluación académica y méritos extracurriculares, la metodología contempla que los puntos sean otorgados, de acuerdo con las tablas diseñadas para el efecto y con base en los informes proporcionados por la Unidad de Capacitación Institucional (UCI), o por el reporte generado en el sistema de esa Unidad, a través del acceso en línea; así como en las constancias o certificaciones que brinda cada juez al momento de solicitarse la documentación para el archivo personal de los evaluados. En cuanto a los estudios de postgrado, se presenta más adelante un listado de las maestrías y doctorados que tienen aplicación para las labores jurisdiccionales y cuya titulación otorga puntos en el factor.

Según el Reglamento de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional anual, consta en resumen de los siguientes subfactores

Según el Reglamento de Evaluación del Desempeño y Comportamiento Profesional anual, consta en resumen de los siguientes subfactores:

- Estudios universitarios a nivel de postgrado: 40%
- Capacitación recibida: 35%
- Méritos extracurriculares: 25%

Se aplicará el porcentaje a la nota que corresponda según el ciclo evaluado.

4.1 Estudios universitarios a nivel de postgrado

Este criterio dentro del factor de Evaluación Académica y Méritos Extracurriculares, incluye todos aquellos grados académicos que haya obtenido el juez de paz luego de haber concluido sus estudios de grado (licenciatura) y que cuenten con el debido respaldo universitario a nivel nacional o internacional. Para otorgar la ponderación correspondiente, cada evaluado deberá presentar fotocopias que acrediten los títulos académicos o los cursos que ha recibido como parte de su formación posterior al nivel de licenciatura.

Únicamente se ponderarán los estudios que estén relacionados con la función específica que se realiza en el Organismo Judicial.

Los estudios de postgrado debidamente concluidos (postgrados como tales, maestrías y doctorados) tendrán una **calificación vitalicia de acuerdo con la tabla de ponderación** que se presenta más adelante.

El número de asignaturas cursadas y el cierre de currículum será ponderada únicamente en el ciclo que se evalúe, y se establece como requisito que se observe progreso para ser tomado en cuenta el siguiente ciclo de evaluación, caso contrario no serán ponderables.

No tendrán efecto para puntuación alguna, constancias que únicamente indiquen la inscripción a programas académicos.

La escala que regirá para el otorgamiento del puntaje por concepto de estudios realizados, se fundamenta en la asignación del cuarenta por ciento (40%) que corresponde al factor, y será distribuido de la siguiente forma⁶:

1	Materias cursadas en postgrados, sin haber obtenido el título.	10 %
2	Título de postgrados.	20 %
3	Materias cursadas en programas de maestría, sin haber obtenido el título.	25 %
4	Título de maestría.	30 %
5	Estudios de doctorado sin concluir (al menos cinco cursos aprobados).	35 %
6	Título de doctorado.	40 %

De esta cuenta, la definición que será aceptada en el presente manual para cada nivel académico, será la siguiente:

- **Postgrados:** Se definirán como todos aquellos programas académicos avalados por universidades nacionales o extranjeras, cursados en forma presencial o a distancia (metodología virtual), con una duración mínima de 6 meses y una máxima de 18. Estos programas académicos tienen un nivel superior al de una licenciatura, pero inferior al de una maestría; es decir, no forman grado académico. En su acreditación o documento que los avale, debe estar debidamente especificada su naturaleza de postgrado como tal, para no ser confundida con otras de naturaleza distinta.

Los diplomados universitarios se considerarán como postgrados, sí y sólo sí, el certificado lo acredita como tal. En caso contrario, se tomarán como parte de la capacitación.

- **Maestrías:** Se definirán como todos aquellos programas académicos, reconocidos por universidades nacionales o extranjeras, cursados en forma presencial o a distancia

⁶ Dos o más títulos alcanzados en el mismo grado académico, se ponderarán de la misma manera.

(metodología virtual) con una duración mínima de 12 meses y una máxima de 30. Estos programas académicos tienen un nivel superior al postgrado simple y otorgan un grado académico superior al de licenciatura. En su acreditación debe estar especificado, de acuerdo con el criterio de la universidad que lo emite, si es una maestría en ciencias (M. Sc. generalmente por sus siglas en latín = Magíster Scientiae) o si es una maestría en artes (M.A., también generalmente por sus siglas en latín = Magíster Artium o Magíster in Artibus). Los nombres con los que se conoce a quienes tienen este tipo de grados académicos son indistintamente de Master, Magíster o Maestro.

En sintonía con el Perfil del Juez del Siglo Veintiuno que estableció como competencia la especialización, se procedió a clasificar las maestrías que actualmente se ofrecen en el mercado guatemalteco por parte de las universidades locales, de acuerdo al ramo en el que se desempeña el Juez sujeto de evaluación, siendo éstas:

Ramos en los que aplica otorgar puntos por preparación académica								
Nombre de la maestría	Penal	Civil	Familia	Económico coactivo	Trabajo	Femicidio	Tributario / cuentas	Niñez y adolescencia
Estudios Ambientales	X	X						
Administración Aduanera y Comercio Internacional	X	X		X	X		X	
Administración de Empresas	X	X	X	X	X	X	X	X
Asesoría en Tributación		X		X			X	
Ciencias Sociales	X	X	X	X	X	X	X	X
Maestría en Gestión Jurisdiccional	X	X	X	X	X	X	X	X
Criminología	X		X		X	X		X
Derecho Ambiental	X							
Derecho Constitucional	X	X	X	X	X	X	X	X
Derecho Mercantil	X	X	X	X	X	X	X	X
Derecho Notarial	X	X	X	X	X	X	X	X
Derecho Procesal Penal	X	X	X	X	X	X	X	X
Derechos Humanos	X	X	X	X	X	X	X	X
Derecho Civil	X	X	X	X	X	X		X
Derecho Internacional	X	X	X		X	X		X
Derecho en Género	X	X	X		X	X		X
Derecho Indígena	X	X	X		X	X		X
Derecho del Trabajo y Seguridad Social	X	X	X		X	X		X
Finanzas y Tributación	X			X			X	
Salud Laboral y ambiente ocupacional	X				X			X

- **Doctorados:** Son todos aquellos programas académicos, reconocidos por universidades nacionales o extranjeras, con una duración mínima de 18 meses. Estos programas académicos constituyen el grado más alto a que una persona pueda aspirar a nivel de estudios, y al igual que los postgrados y las maestrías, pueden haberse cursado presencial o virtualmente.

4.2 Capacitación recibida

En este apartado se toma en cuenta toda la capacitación a la que hayan asistido los jueces de paz, tanto la que es convocada y patrocinada por parte de la Unidad de Capacitación Institucional y otras dependencias del Organismo Judicial⁷, como la que haya sido tomada por cuenta propia, ya sea en el medio local, o en el extranjero.

Para considerarse el otorgamiento de puntaje en esta categoría del factor, los documentos (diplomas, certificados, constancias) presentados deberán poseer la identificación del ente que se encargó de impartir las capacitaciones.

Dichos documentos serán válidos para asignar el puntaje correspondiente siempre y cuando estén fechados durante el período que será evaluado.

No serán tomadas en cuenta para efecto de puntaje, las constancias de inscripción a cursos o programas de capacitación especializados, así como tampoco las invitaciones hechas para los mismos, independientemente de las instancias que las hayan realizado. Únicamente se otorgará puntaje contra el diploma, constancia o certificado por haber aprobado o participado en la actividad.

Las actividades de aprendizaje, es decir, la capacitación recibida por el juez evaluado, puede clasificarse dentro de una variedad de técnicas metodológicas y su duración puede ser estimada en horas presenciales o a distancia (generalmente, vía electrónica). Dentro de éstas, las actividades que serán tomadas en cuenta como válidas dentro de este criterio serán las que se describen a continuación, así como las horas de no aparecer consignadas en la constancia que los acredite:

- **Talleres:** 6 horas por cada día de constancia
- **Congresos:** 8 horas por cada día de constancia

⁷ No serán ponderables para los efectos de la evaluación del desempeño los Programas de Formación Inicial (PROFI), debido a que es una preparación específicamente para ascenso.

- **Paneles / mesas redondas / simposios:** 4 horas por cada día de constancia
- **Conferencias:** 4 horas por constancia
- **Seminario:** 8 horas por cada día de constancia
- **Aprendizaje virtual:** 3 horas por cada día hábil (lunes a viernes) que dure el programa, según lo establecido en el diploma o constancia correspondiente.

Los términos “cursos”, “módulos”, o “capacitaciones”, engloban una actividad de aprendizaje en forma muy general, basándose regularmente en el número de días o de horas que fueron abarcadas, no constituyendo ni especificando una metodología de aprendizaje en particular, o una técnica didáctica que deba ser clasificada como tal. A pesar de ello, serán tomados en cuenta todos aquellos certificados o constancias que integren estos términos, realizándose la respectiva suma de horas que dichas actividades abarcaron dentro del proceso de instrucción del juez.

En lo que respecta al término “charla”, se tomarán en cuenta exclusivamente las horas de duración, si es que la constancia lo especifica. Si no lo indica, no serán valoradas. De la misma manera, las constancias por concepto de actividades denominadas “conversatorios”, tampoco serán tomadas en cuenta, debido a que metodológicamente no constituyen capacitación.

Las actividades de capacitación que aparezcan en las constancias o certificados como “a distancia”, “capacitación on line” o “e-learning”, serán tomadas en cuenta con base en el número de horas recibidas, ya que es una metodología más de aprendizaje (en caso contrario, se tomará lo anotado en la especificación de la página anterior).

Cualquier otro término que denote actividades de capacitación y que no aparezca en el listado anterior, quedará sujeto al criterio que se tome en la Unidad de Evaluación del Desempeño para otorgarle o no puntaje.

Los jueces evaluados deberán presentar en fotocopia, la documentación que respalde la asistencia, participación y aprobación en las actividades que soliciten les sean tomadas en cuenta. Asimismo, la Unidad de Evaluación del Desempeño solicitará a la Unidad de Capacitación Institucional, un listado con los cursos a los que hayan asistido los evaluados, con la finalidad de establecer el número de actividades efectivas (aprobadas) y las horas de duración en cada una de ellas. Cuando dicha unidad indique en su reporte que el juez únicamente alcanzó un cierto porcentaje del total de horas del curso en el que participó, se le tomará en cuenta únicamente las horas efectivas que alcanzó.

La Unidad de Evaluación del Desempeño se reserva el derecho de solicitar el original del diploma o certificado correspondiente cuando lo considere pertinente; asimismo, de corroborar con la dependencia respectiva, la validez de la convocatoria y del certificado o constancia emitido.

Tomando en cuenta lo anteriormente descrito y el porcentaje que le corresponde a este subfactor que equivale al 35%, se distribuirá conforme la siguiente tabla:

Indicador	Ponderación
Un mínimo de 16 horas acumuladas	10%
De 17 a 25 horas acumuladas	15%
De 26 a 35 horas acumuladas	25%
Más de 36 horas acumuladas	35%

4.3 Méritos extracurriculares

Este factor, según el Reglamento de Evaluación del Desempeño forma anual, contempla todas aquellas actividades que efectúa el juez evaluado como un valor agregado a su función jurisdiccional, en beneficio de la sociedad de la cual es servidor público y representa el 25% de la ponderación total del factor.

Para otorgarla la Unidad de Evaluación del Desempeño, efectúa una revisión de todas las constancias, diplomas, notas, certificaciones y demás documentos que avalen el mérito que el evaluado propone para poder optar a los puntos en mención.

Dichos documentos pueden presentarse en originales o fotocopias por parte de los jueces evaluados, y se considerarán para el proceso de evaluación sólo si están expedidos por instituciones debidamente establecidas en el país, ya sean privadas o públicas, en hojas membretadas, o con las firmas y sello correspondientes que legitimen su validez. *Notas presentadas a título personal por los evaluados, no serán tomadas en cuenta.*

Asimismo, serán tomados en cuenta sólo los documentos que estén fechados dentro del ciclo a evaluar, el cual será aprobado por el Consejo de la Carrera Judicial.

Para ello, se ha establecido la tabla siguiente, en la que se clasifica distintos méritos; un juez sujeto a evaluación por lo menos deberá tener tres de ellos durante el ciclo evaluado para obtener el 25% que a este factor le corresponde, en caso que el juez participe como facilitador, instructor o docente en la Escuela de Estudios Judiciales, se hará acreedor al 25% que corresponde a este subfactor; caso contrario, un mérito será equivalente a 10%, un segundo será el 15% y con el tercer mérito se calificará el 25%. Se hace la salvedad que sólo el mérito relativo al conocimiento de idiomas mayas tendrá una calificación vitalicia, condicionado a que presente certificación actualizada.

DENOMINACIÓN DEL MÉRITO	DESCRIPCIÓN
Conocimiento de idiomas mayas	Dominio en determinado nivel (principiante, intermedio, avanzado) de cualesquiera de los idiomas mayas de uso común en Guatemala, verificable por medio de certificación actualizada de institución reconocida, que ampare el dominio de los mismos. La certificación para ser tomada como válida, deberá ser renovada cada dos años.
Publicaciones	Documentos en formato de libro o folleto, impresos o digitales, producidos por casas editoriales reconocidas. El evaluado puede ser autor, coautor o compilador (con reconocimiento en la portada del documento como tal). Incluye también los trabajos técnicos (investigaciones) elaborados con criterio científico y metodologías específicas, en los que se aporten resultados, conclusiones y recomendaciones con respecto a temáticas relacionadas con la administración de justicia. Las tesis universitarias no son consideradas, tanto de pre grado (licenciatura), como de post grado (maestrías y doctorados), no teniendo validez como méritos, ya que no son publicaciones fuera del ámbito de la educación superior sistematizada.
Docencia universitaria	Enseñanza impartida a nivel de licenciatura, postgrado, maestría o doctorado en cualquiera de las universidades del país, en materias relacionadas con la actividad jurídica o con el campo de las ciencias sociales en general.
Participación como instructor en actividades académico- jurídicas	Conducción / facilitación / coordinación de actividades formativas relacionadas con la actividad jurídica, dentro o fuera del OJ, a nivel de pláticas, charlas, conferencias, seminarios o talleres, como parte de eventos estructurados de larga duración (diplomados, programas, cursos secuenciales, formación de jueces, entre otros), o bien, en actividades de la misma índole, pero impartidas en forma esporádica.
Condecoraciones / reconocimientos / premios	Distinciones hechas al juez durante el período a evaluar, por parte del OJ (no incluye reconocimiento por antigüedad laboral) por parte de otras instituciones gubernamentales, internacionales, o de la iniciativa privada.

Actividades de proyección en las comunidades rurales del país	Labores realizadas con grupos de habitantes del área rural, con el objetivo de difundir la misión del sistema de justicia en Guatemala. Son dirigidas a grupos de escolares, empresarios, trabajadores de diversos sectores, sociedad civil, y otros, y pueden tipificarse como pláticas, charlas, conferencias, participación en programas radiales y televisivos, y otros que guarden relación con el sentido del mérito a evaluar, y que estén estrictamente relacionados con el tema de la justicia.
Artículos / columnas publicados	Publicaciones no necesariamente periódicas, aparecidas en medios escritos como diarios, revistas o seminarios, así como en documentos electrónicos avalados por instituciones serias. Se incluye también en esta categoría si el evaluado ha escrito capítulos aislados en libros o documentos similares.
Cargos por elección	Cargos que son obtenidos por medio de elecciones públicas, en el ámbito universitario, profesional, de alguna comunidad, o dentro del Organismo Judicial, y que son relacionados con la administración de justicia.
Asesoría de trabajos de graduación (tesis)	Apoyo profesional con el nombramiento respectivo de universidades nacionales o del extranjero, en el diseño, elaboración y puesta en práctica (en caso de haber sido necesario) de proyectos de graduación a nivel de licenciatura o maestría.

5. FACTOR DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EN LA ATENCIÓN A USUARIOS

El factor de evaluación de la calidad en la atención a usuarios, definido por el Reglamento de Evaluación del Desempeño, comprende las apreciaciones u opiniones respecto a la atención y trato brindado por parte del juez sujeto de evaluación, hacia los usuarios y abogados del sistema de justicia que han participado en los procesos que se ventilan en el órgano jurisdiccional y que han conocido su trabajo.

Esto permitirá evaluar las competencias relacionadas con el desenvolvimiento público, resaltando características como manejo del lenguaje corporal, control y equilibrio emocional, relaciones interpersonales. Estas características se observan generalmente en los siguientes ámbitos de desempeño: Comunicación y relación directa con usuarios (as), intervención en audiencias, aceptación, respeto y simpatía de usuarios, entre otros

Las opciones de respuesta que aparecen en el instrumento, están desarrolladas y colocadas sin un orden en particular, y para su valoración, existe una clave con el puntaje para cada una de ellas.

El procedimiento para realizar la evaluación de este factor es el siguiente:

- Es practicado cada dos años, iniciando en el dos mil once, por parte del personal de la Unidad de Evaluación del Desempeño, y la fuente de información la obtendrá de los procesos que se ventilan en los órganos jurisdiccionales, de los últimos seis meses, o de los dos últimos años, información que podrá ser tomada de la siguiente forma y observando las condiciones siguientes:
- Para los juzgados que dispongan del Sistema de Gestión de Tribunales, certificados por el Centro de Informática y Telecomunicaciones, se accederá a dicho sistema para recopilar los números de proceso, nombres y direcciones de usuarios y abogados a visitar.
- Para los juzgados que no se encuentren conectados al Sistema, dichos datos se obtendrán exclusivamente de los libros de registro del juzgado o en su caso, de los procesos que le sean presentados.
- Los usuarios que sean entrevistados deberán ser parte dentro de los procesos que se ventilen en el juzgado, o haber tenido contacto directo, durante las audiencias con el Juez sujeto de evaluación.
- Los usuarios a entrevistar será como mínimo diez (10) personas.
- En los casos en que los usuarios del lugar visitado hablen únicamente un idioma maya, el evaluador podrá solicitar apoyo de la municipalidad, delegación de Derechos Humanos, Ministerio Público, ONG's u otras, quienes por lo general cuentan con traductores del lugar a efecto de contactar a una persona que traduzca.
- La tabulación de los reactivos de los instrumentos que hayan sido recopilados, será realizada exclusivamente por personal de la Unidad de Evaluación del Desempeño.
- Toda información que haya sido obtenida durante el trabajo de campo, debe ser celosamente guardada, velando por informar únicamente de lo que sea estrictamente necesario a todas aquellas personas que de una u otra forma colaboren con la obtención de la misma (traductores, oficiales, alcaldes, y otros).
- Cualquier solicitud de declaraciones, opiniones, puntos de vista o maneras de pensar, por parte de medios de comunicación (vía telefónica o personal), deberá ser trasladada inmediatamente a la Unidad de Libre Acceso a la Información del Organismo Judicial, que dará el seguimiento correspondiente.
- El instrumento de evaluación puede terminar en la pregunta uno o dos, si el usuario responde en forma negativa. En este caso se debe dar por concluida la entrevista, dejando sin evaluar todos los demás ítems, quedando con ponderación cero.

Las entrevistas a realizar se basarán en dos instrumentos, uno dirigido a usuarios y otro a abogados:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ				
FACTOR DE EVALUACIÓN EXTERNA				
USUARIOS				
DATOS DEL DEL EVALUADO				
Nombre: _____		Código: _____		
Cargo: _____		Evaluación No. _____	Fecha: _____	
Instrucciones: De los aspectos a evaluar que se le presentan a continuación, seleccione en cada uno de ellos la variable que considere que mejor refleja el desempeño del Juez, y márquela con una "X".				
1. Asistió a la Audiencia? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Si responde SI, continúa con la evaluación		2. Estuvo presente el Juez en la Audiencia? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Si su respuesta es NO, indique: Quien le atendió en el Juzgado: Secretaria <input type="checkbox"/> Oficial <input type="checkbox"/> Otra Persona <input type="checkbox"/>		
ÍTEM 1	SERVICIO GRATUITO: Fue atendido en la judicatura, sin ningún tipo de cobro por parte del juez.			
VARIABLES	SI <input type="checkbox"/>		NO <input type="checkbox"/>	
ÍTEM 2	RESPECTO A USUARIOS : Trato amable, educado y sin discriminación de ningún tipo hacia las personas involucradas en el proceso judicial.			
VARIABLES	Ha sido muy respetuoso en todo momento con todas las personas.	Ha mantenido el respeto necesario hacia las personas	En ocasiones ha sido respetuoso con las personas	No ha demostrado respeto en su trato con las personas
ÍTEM 3	ATENCIÓN A LOS USUARIOS: Esmero, dinamismo y disposición para colaborar en la solución de las necesidades del usuario.			
VARIABLES	Brinda una mala atención a los usuarios.	Brinda una excelente atención a los usuarios	En algunas ocasiones atiende en forma adecuada	La atención que brinda es buena
ÍTEM 4	SEGURIDAD EN SÍ MISMO: Confianza en su propia persona y en la labor que desempeña como Juez.			
VARIABLES	Se ha mostrado como una persona insegura.	En ocasiones aparenta tener seguridad	Generalmente ha sido seguro de sí mismo	Siempre ha demostrado firmeza y seguridad en su función como juez
ÍTEM 5	PUNTUALIDAD: Cumplimiento de los horarios establecidos para la atención de usuarios involucrados en procesos judiciales.			
VARIABLES	Ha sido impuntual en audiencias y en citaciones hechas a las partes.	Ha respetado los horarios de atención fijados a las partes involucradas.	En ocasiones ha incumplido con los horarios fijados para atender a las partes involucradas.	Ha sido estrictamente puntual en los horarios fijados para atender a las partes involucradas.
ÍTEM 6	Lenguaje claro y concreto: Habilidad del juzgador para dar a comprender, en términos claros, la situación por la cual se realiza el procedimiento judicial.			
VARIABLES	Algunas palabras fueron difíciles de comprender	Utilizó términos técnicos, muy difíciles de entender para las partes.	Los términos utilizados por el juez fueron completamente comprensibles para las partes.	La mayoría de las palabras utilizadas por el Juez, fueron comprensibles
ÍTEM 7	PRESENTACIÓN PERSONAL: Uso de vestuario acorde con su puesto			
VARIABLES	La presentación personal no es la adecuada para su puesto	Presentación personal adecuada con su cargo	El Juez tiene muy buena presentación	Ocasionalmente su presentación es adecuada
ÍTEM 8	PRONTITUD: Rapidez con la que fue atendido su caso.			
VARIABLES	Generalmente el servicio ha sido prestado con rapidez.	El servicio que se presta es lento, haciendo esperar mucho a los usuarios.	Siempre se aprecia rapidez en atender a los usuarios.	En algunas ocasiones el servicio ha sido rápido.
SUBTOTALES				
TOTAL DE PUNTOS EN ESTA EVALUACIÓN				
COMENTARIOS:				
Aspectos positivos observados en el juez:		Aspectos por mejorar observados en el juez:		



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ

FACTOR DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EN LA ATENCIÓN A USUARIOS (ABOGADOS)

DATOS DEL JUEZ EVALUADO

Nombre: _____

Código: _____

Cargo: _____

Evaluación No. _____ Fecha: _____

Instrucciones: De los aspectos a evaluar que se le presentan a continuación, evalúe cada uno de los aspectos que se describen a continuación y marque con una "X" la casilla que considere se ajuste al ítem, (donde 1 es mínimo y 4 máximo).

	PONDERACIÓN	1	2	3	4
1	IMAGEN PERSONAL: La presentación del Juez es adecuada a su calidad de funcionario judicial.				
2	AMABILIDAD. El Juez cuando le atendió fue atento, cortés y respetuoso.				
3	FORMA DE DIRIGIRSE A LAS PARTES: El Juez se dirige con respeto y lenguaje adecuado hacia las partes dentro de la audiencia.				
4	El Juez refleja su disposición y agrado en el cargo de servidor público.				
5	INDEPENDENCIA EN SU FUNCIÓN JUDICIAL: El Juez ejerce su función y toma decisiones sin dejarse presionar.				
6	RESPECTO POR LAS PARTES Y POR LOS ABOGADOS: El Juez se conduce de manera deferente y atenta hacia los usuarios en general.				
7	DESARROLLO DE LAS AUDIENCIAS: El juez dirige y controla el desarrollo de la audiencia.				
8	CUMPLIMIENTO DE FORMALIDADES: El juez realiza sus diligencias de acuerdo a los formalismos legales.				
9	TRANSPARENCIA Y VERACIDAD: El juez se conduce con principios éticos y morales en el ejercicio de su función.				
10	OBSERVANCIA DE GARANTÍAS PROCESALES: Estricto acatamiento de los procedimientos y garantías establecidas en la ley.				
11	SERVICIO GRATUITO. Al presentarse en el Juzgado, recibió el servicio de forma gratuita				
	SUBTOTALES				

TOTAL DE PUNTOS EN ESTA EVALUACIÓN

Aspectos positivos observados en el Juez:	Aspectos a mejorar en el Juez:

6. FACTOR DE EVALUACIÓN INTERNA

Según el Reglamento de Evaluación del Desempeño, este factor comprende la calificación otorgada por el personal auxiliar que labora en el órgano jurisdiccional al que pertenece el juez sujeto de evaluación.

De acuerdo a lo que establece el perfil del juez, este factor permitirá evaluar la relación con el recurso humano que se ubica en su área de intervención, adicionalmente a la imagen ejecutiva, toma de decisiones, manejo de presión, entre otras.

Para recopilar la información que comprende este factor, el personal de la Unidad de Evaluación del Desempeño, se constituirá a la judicatura del evaluado, donde realizará las entrevistas correspondientes, utilizando como marco de referencia el instrumento diseñado en el que aparecen las opciones de respuesta sin un orden en particular, con clave de calificación a cargo de la Unidad de Evaluación del Desempeño:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y COMPORTAMIENTO PROFESIONAL DE JUECES DE PAZ

FACTOR DE EVALUACIÓN INTERNA



DATOS DEL EVALUADO

Nombre: _____

Código: _____

Cargo: _____

Evaluación No. _____ Fecha: _____

Instrucciones: De los aspectos a evaluar que se le presentan a continuación, seleccione en cada uno de ellos la variable que considere que mejor refleja el desempeño del juez, y márkela con una "X".

1	AMBIENTE DE TRABAJO: Condiciones adecuadas para la realización de las actividades de trabajo en el tribunal.	Contribuye a mantener un adecuado ambiente de trabajo.	Gracias a su aporte se mantiene un excelente ambiente de trabajo.	No propicia un buen ambiente laboral.	Regularmente contribuye a mantener un adecuado ambiente de trabajo.
2	TRABAJO EN EQUIPO: Motivación hacia el logro de metas conjuntas con todo el personal del tribunal.	El Juez no promueve el trabajo en conjunto entre el personal del tribunal.	El Juez sólo en algunas actividades promueve el trabajo en equipo.	Todo el tiempo se aprecia un trabajo en conjunto entre el personal del tribunal y el juez.	Frecuentemente trabajan en conjunto el personal del tribunal y el juez.
3	PRESENTACIÓN PERSONAL: Uso de vestuario acorde con su puesto y condiciones climáticas del lugar.	La presentación personal del Juez, no corresponde a su puesto.	La presentación personal del Juez es aceptable para su puesto.	El Juez siempre tiene una presentación personal idónea a su puesto.	En algunas ocasiones el Juez tiene una presentación personal adecuada.
4	PERMANENCIA: El Juez permanece en la Judicatura y cuando no lo hace, se debe a razones justificadas, previamente autorizadas y es comunicado a quien corresponda dentro del órgano jurisdiccional.	El Juez siempre está en la judicatura y cumpliendo con su responsabilidad y cuando no lo hace tiene justificación.	El Juez la mayoría de las veces se encuentra en la judicatura	El Juez ocasionalmente se encuentra en la judicatura	El Juez nunca se encuentra en la judicatura
5	PUNTUALIDAD EN SUS LABORES: El Juez cumple a cabalidad con el horario de trabajo establecido.	El Juez nunca llega a la hora de iniciar la jornada laboral	El Juez en algunas ocasiones llega a la hora de inicio de la jornada laboral	El juez generalmente llega a la hora de iniciar la jornada laboral	El Juez siempre llega antes de iniciar la jornada laboral
6	RESERVA EN LOS ASUNTOS QUE COMPETEN A SU JURISDICCIÓN: Discreción en el manejo de los asuntos cuya naturaleza lo demande.	No es discreto en los asuntos delicados que maneja en su judicatura.	Medianamente discreto, dando a conocer en ocasiones información que es confidencial.	Es reservado y discreto con los asuntos que le competen.	Mantiene estricta confidencialidad en todos los asuntos que así lo demandan.
7	ASISTENCIA DEL JUEZ A LA AUDIENCIA. Se refiere a que si el Juez se encuentra presente en las Audiencias que se realizan en las Judicaturas	El Juez siempre está presente en las Audiencias	El Juez esporádicamente se presenta en las audiencias	El Juez nunca se presenta a las Audiencias	El Juez la mayoría de las veces se encuentra presente en las audiencias.
8	DESARROLLO DE LAS AUDIENCIAS: El juez dirige y controla el desarrollo de la audiencia.	En ocasiones ejerce control y mantiene el orden en el desarrollo de la audiencia.	No ejerce control sobre el desarrollo de la audiencia.	Siempre mantiene el control de la audiencia, administrando el tiempo y otorgando del uso de la palabra para mantener el orden	El control y dirección sobre el desarrollo de la audiencia es aceptable.
9	INDEPENDENCIA EN SU FUNCIÓN JUDICIAL: El Juez ejerce su función y toma decisiones sin dejarse presionar.	Existen ocasiones en las que se deja influenciar por el criterio de terceros para la toma de decisiones	Conserva en todo momento su criterio, siendo imparcial en sus decisiones, sin aceptar influencias de terceros.	Depende de otros para tomar sus decisiones, siendo parcial e influenciable	Mantiene el grado de independencia necesaria que amerita su cargo de Juez
10	IMPARCIALIDAD EN EL TRATO HACIA EL PERSONAL. Forma de tratar al personal que labora en la Judicatura,	El Juez la mayoría de las veces es imparcial en el trato hacia el personal de la judicatura	El Juez es imparcial en el trato hacia el personal de la judicatura	Existe marcadas preferencias hacia ciertas personas de la judicatura	El Juez algunas veces tiene preferencias hacia las personas que trabajan en la judicatura
11	ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO. Uso adecuado del tiempo en el desarrollo de todas las actividades que se realizan en la Judicatura, atendiendo en el momento oportuno las diligencias propias del puesto.	El Juez se entrega totalmente al trabajo de la Judicatura	El Juez en ocasiones suele dedicarse a actividades ajenas a su función jurisdiccional	El Juez la mayoría de las ocasiones se concentra en el trabajo de la judicatura	El Juez nunca se ocupa en los asuntos de la judicatura
SUBTOTALES					

Instrucciones: De los aspectos a evaluar que se le presentan a continuación, seleccione en cada uno de ellos la variable que considere que mejor refleja el desempeño del juez, y márkela con una "X".

	VARIABLE	SI	NO
12	DISCRIMINACIÓN. Tratar despectivamente o con sentido de superioridad al personal de la Judicatura o usuarios de la misma		
13	TRANSPARENCIA Y VERACIDAD: El juez se conduce con principios éticos y morales en el ejercicio de su función.		
14	INICIATIVA. El Juez promueve cambios a fin de mejorar el funcionamiento dentro de su judicatura.		
15	RELACIONES INTERPERSONALES. El Juez se muestra de manera respetuosa, generando confianza y buena comunicación con colaboradores y usuarios		
SUBTOTAL			
TOTAL DE PUNTOS EN ESTA EVALUACIÓN			

COMENTARIOS:

Aspectos positivos observados en el juez:

Aspectos a mejorar en el juez:

El juez evaluado debería ser capacitado en:

7. FACTOR DE EVALUACIÓN FUNCIÓN JURISDICCIONAL:

Este factor contenido en el Reglamento de Evaluación del Desempeño, comprende la ponderación que efectúa el Secretario y/o Gerente del órgano jurisdiccional respecto al rendimiento del Juez en el cargo, sujeto al proceso de evaluación, desde una perspectiva eminentemente técnica, en la cual se hace énfasis en aspectos propios de las actividades que realiza periódicamente en su judicatura.

Dentro de las características que podrá evaluarse con este factor, están la de iniciativa y emprendimiento propio, la competencia de organización y planificación, contenidos en el perfil del juez.

Para ello, se auxiliará de dos instrumentos, uno para jueces de paz penal de turno y otro para los jueces de los demás ramos, los cuales se plantean a continuación, en los cuales el evaluador deberá establecer el grado en el que el juez ha desarrollado cada una de las competencias, la calificación, es decir, el cálculo de dicho factor, corresponderá al personal de la Unidad de Evaluación del Desempeño.

7.1 Jueces de Paz Penal de Turno

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE JUECES DE PAZ					
FACTOR DE EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL PARA JUECES DE TURNO					
DATOS DEL EVALUADO					
Nombre: _____		Código: _____			
Cargo: _____		Fecha: _____			
Evaluación No. _____		Fecha: _____			
Instrucciones: De los aspectos a evaluar que se le presentan a continuación, seleccione en cada uno de ellos la variable que considere que mejor refleja el desempeño del juez, y márkela con una "X".					
No.	PONDERACIÓN	1	2	3	4
1	AMBIENTE DE TRABAJO: El Juez promueve un clima laboral adecuado dentro de la Judicatura, que permita el buen desempeño del personal que integra el órgano jurisdiccional.				
2	ASISTENCIA: El Juez permanece regularmente en la Judicatura y cuando no lo hace, se debe a razones justificadas, previamente autorizadas y es comunicado a quien corresponda dentro del órgano jurisdiccional.				
3	PUNTUALIDAD EN SUS LABORES: El Juez cumple a cabalidad con el horario de trabajo establecido.				
4	ACTUACIONES: El Juez cumple con realizar las funciones inherentes a su su función jurisdiccional, sin delegar las mismas.				
5	OBSERVANCIA DE GARANTÍAS PROCESALES: El Juez observa y respeta los procedimientos y garantías establecidas en la ley.				
6	CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS ESTIPULADOS EN LA LEY: El juez cumple con el diligenciamiento de los procesos, así como la emisión de resoluciones en el plazo estipulado en la ley.				
7	INICIATIVA. El Juez promueve cambios a fin de mejorar el funcionamiento dentro de su judicatura.				
8	ACCESIBILIDAD: El juez está disponible a la atención de los usuarios y del personal a su cargo.				
9	EQUILIBRIO EMOCIONAL. El Juez es equilibrado en sus actuaciones, no importando el contexto dentro del que se desarrolle, es decir, ante situaciones de presión y riesgo, derivados de la función que realiza.				
10	TOMA DE DECISIONES. El Juez en su gestión ejecutiva, decide de manera imparcial, sin dejarse influenciar por otras personas.				
SUBTOTALES					
TOTAL DE PUNTOS EN ESTA EVALUACIÓN					
COMENTARIOS:					
Aspectos positivos observados en el juez:					

Aspectos a mejorar en el juez:					

El juez evaluado debería ser capacitado en:					

7.2. Jueces de los demás ramos

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE JUECES DE PAZ FACTOR DE EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL

DATOS DEL EVALUADO

Nombre: _____

Código: JP-

Cargo: _____

Evaluación No. _____

Fecha: _____

Instrucciones: De los aspectos a evaluar que se le presentan a continuación, seleccione en cada uno de ellos la variable que considere que mejor refleja el desempeño del juez, y márkela con una "X".

	DESCRIPCIÓN DEL ÍTEM	PONDERACIÓN			
		1	2	3	4
1	AMBIENTE DE TRABAJO: El Juez promueve un clima laboral adecuado dentro de la Judicatura, que permita el buen desempeño del personal que integra el órgano jurisdiccional.				
2	ASISTENCIA: El Juez permanece regularmente en la Judicatura y cuando no lo hace, se debe a razones justificadas, previamente autorizadas y es comunicado a quien corresponda dentro del órgano jurisdiccional.				
3	PUNTUALIDAD EN SUS LABORES: El Juez cumple a cabalidad con el horario de trabajo establecido.				
4	ACTUACIONES: El Juez cumple con realizar las funciones inherentes a su función jurisdiccional, sin delegar las mismas.				
5	RESOLUCIONES. El Juez revisa las resoluciones generadas en su judicatura, previo a su firma.				
6	FIRMA DE DOCUMENTOS: El Juez mantiene al día la firma de los documentos que se generan en la Judicatura.				
7	OBSERVANCIA DE GARANTÍAS PROCESALES: El Juez observa y respeta los procedimientos y garantías establecidas en la ley.				
8	PLANIFICACIÓN: El Juez programa las actividades de la judicatura, a fin de agilizar los procesos que se tramitan, y/o instruye al Secretario sobre dicha programación. (No comprender únicamente a programación de audiencias).				
9	CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS ESTIPULADOS EN LA LEY: El juez cumple con el diligenciamiento de los procesos, así como la emisión de resoluciones en el plazo estipulado en la ley.				
10	INICIATIVA. El Juez promueve cambios a fin de mejorar el funcionamiento dentro de su judicatura.				
11	EQUILIBRIO EMOCIONAL. El Juez es equilibrado en sus actuaciones, no importando el contexto dentro del que se desarrolle, es decir, ante situaciones de presión y riesgo, derivados de la función que realiza.				
12	TOMA DE DECISIONES. El Juez en su gestión ejecutiva, decide de manera imparcial, sin dejarse influenciar por otras personas.				
SUBTOTALES					

TOTAL DE PUNTOS EN ESTA EVALUACIÓN

COMENTARIOS:

Aspectos positivos observados en el juez:

Aspectos a mejorar en el juez:

El juez evaluado debería ser capacitado en:

8. FACTOR DE AUTOEVALUACIÓN

El factor de autoevaluación, según el Reglamento de Evaluación del Desempeño, comprende la ponderación que el juez evaluado hace de sí mismo, con respecto al alcance de las competencias propuestas para el logro de los objetivos de su judicatura, graduados en una escala de 1 a 10, siendo de 1 a 3 puntos, alcance bajo; de 4 a 7 puntos, alcance medio; y de 8 a 10 puntos, alcance alto.

Posteriormente, el evaluado deberá anotar las acciones que, de acuerdo con su propia apreciación, pueden ser implementadas para el mejoramiento de aquellas competencias en las cuales el alcance no haya sido el esperado.

De igual manera que los factores anteriores, la ponderación de éste, se encuentra en la tabla respectiva, y el cálculo del total quedará a cargo del personal de la Unidad de Evaluación del Desempeño.

En ese sentido y atendiendo a la especialidad de cada juzgado se elaboró un instrumento para jueces de primera Instancia penal de turno y otro para los jueces de los demás ramos, como se detalla a continuación:

8.1 Jueces de Paz Penal de Turno

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE JUECES DE PAZ PENAL DE TURNO											
FACTOR: AUTOEVALUACIÓN											
DATOS DEL EVALUADO											
Nombre:			Código: JP								
Cargo:											
Evaluación No.						FECHA:					
<p>IMPORTANTE: ESTE INSTRUMENTO PUEDE SER CONSULTADO POR OTRAS DEPENDIENCIAS QUE LO REQUIERAN, ENTRE LAS QUE SE DETALLAN: SUPERVISIÓN DE TRIBUNALES, JUNTA DISCIPLINARIA, ENTRE OTRAS</p>											
<p>Instrucciones: A continuación se presenta una serie de competencias y/o funciones sobre las cuales usted debe evaluarse, de acuerdo al alcance que considere, dado su desempeño en la Judicatura. Marque con una X, la opción que corresponda.</p>											
No.	DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA / FUNCIÓN	Alcance bajo			Alcance medio				Alcance alto		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	EFFECTIVIDAD. Realización de las funciones que se encuentra a mi cargo, en el menor tiempo posible y de forma correcta.										
2	INICIATIVA: Tomar las medidas que permitan mejorar el funcionamiento del Juzgado a mi cargo.										
3	VERIFICACIÓN Y FIRMA DE DOCUMENTOS SUSCRITOS. Revisar y firmar todos los oficios, informes u otros documentos, que se dirijan a otros órganos jurisdiccionales y dependencias en los cuales se solicita o bien se comunica lo que ha resuelto este órgano jurisdiccional.										
4	MEDIDAS DISCIPLINARIAS. Se implementan medidas disciplinarias para todos aquellos casos en los que el personal del tribunal transgreda algunas de las normas de observancia general.										
5	SUPERACIÓN PROFESIONAL. Búsqueda constante de medios de aprendizaje y desarrollo profesional, que contribuyan a la mejora del desempeño en el puesto de trabajo.										
6	TOLERANCIA A LA PRESIÓN. Capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia										
7	CALIDAD EN LA ATENCIÓN AL USUARIO. Verificar personalmente la atención que los auxiliares y empleados presten a abogados y público en general, procediendo a corregir en el acto cualquier falta o deficiencia, haciéndolo saber a las instancias correspondientes.										
8	JURIDICIDAD. Estudio de todos los expedientes y emisión de las resoluciones que correspondan, fundamentado en derecho.										
9	VERIFICACIÓN DE LAS DILIGENCIAS. Inspección de la práctica diligente de actuaciones dentro y fuera del órgano jurisdiccional										
10	OBSERVANCIA DE PLAZOS. Cumplir con los plazos establecidos en ley, en los distintos procesos a cargo de la Judicatura										
11	RELACIONES INTERPERSONALES. Mantener buenas relaciones personales, de cooperación, de respeto mutuo, cordialidad y colaboración profesional con quienes integran la Judicatura										
12	RESPECTO. Se considera y reconoce el valor del tiempo de los abogados, litigantes, testigos y partes que comparecen en los procesos, siendo puntual en el cumplimiento de mis funciones										
USO EXCLUSIVO DE LA UNIDAD DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO											
<p>Con base en mis propias apreciaciones sobre lo anterior, propongo las siguientes acciones para mejorar las áreas en las que he obtenido alcances bajos o medios:</p>											

8.1 Jueces de los demás ramos:

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE JUECES DE PAZ											
FACTOR: AUTOEVALUACIÓN											
DATOS DEL EVALUADO											
Nombre:				Código: JP							
Cargo:											
Evaluación No.								FECHA:			
<p>IMPORTANTE: ESTE INSTRUMENTO PUEDE SER CONSULTADO POR OTRAS DEPENDIENCIAS QUE LO REQUIERAN, ENTRE LAS QUE SE DETALLAN: SUPERVISIÓN DE TRIBUNALES, JUNTA DISCIPLINARIA, ENTRE OTRAS</p> <p>Instrucciones: A continuación se presenta una serie de competencias y/o funciones sobre las cuales usted debe evaluarse, de acuerdo al alcance que considere, dado su desempeño en la Judicatura. Marque con una X, la opción que corresponda.</p>											
No.	DESCRIPCIÓN DE LA COMPETENCIA / FUNCIÓN	Alcance bajo			Alcance medio				Alcance alto		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	EFFECTIVIDAD. Realización de las funciones que se encuentra a mi cargo, en el menor tiempo posible y de forma correcta.										
2	INICIATIVA: Tomar las medidas que permitan mejorar el funcionamiento del Juzgado a mi cargo.										
3	REVISIÓN DE MESAS. Practicar revisión por lo menos una vez al mes, de mesas del Secretario y demás auxiliares del tribunal.										
4	Si derivado de la revisión de mesa que se practica al Secretario y auxiliares del tribunal, se detectó asuntos sobre los que no se tiene conocimiento o diligencias no efectuadas que generan retardos u otras deficiencias, se ordena la suscripción de actas donde se haga constar y se traslade a las instancias correspondientes.										
5	Se implementan medidas disciplinarias para todos aquellos casos en los que el personal del tribunal transgreda algunas de las normas de observancia general.										
6	SUPERACIÓN PROFESIONAL. Búsqueda constante de medios de aprendizaje y desarrollo profesional, que contribuyan a la mejora del desempeño en el puesto de trabajo.										
7	TOLERANCIA A LA PRESIÓN. Capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia										
8	CALIDAD EN LA ATENCIÓN AL USUARIO. Verificar personalmente la atención que los auxiliares y empleados presten a abogados y público en general, procediendo a corregir en el acto cualquier falta o deficiencia, haciéndolo saber a las instancias correspondientes.										
9	JURIDICIDAD. Estudio de todos los expedientes y emisión de las resoluciones que correspondan, fundamentado en derecho.										
10	VERIFICACIÓN DE LAS DILIGENCIAS. Inspección de la práctica diligente de actuaciones dentro y fuera del órgano jurisdiccional										
11	OBSERVANCIA DE PLAZOS. Cumplir con los plazos establecidos en ley, en los distintos procesos a cargo de la Judicatura										
12	PUBLICIDAD. Se Permite la consulta sobre los distintos procesos y documentos a cargo de la judicatura, salvo casos excepcionales establecidos en ley.										
13	RELACIONES INTERPERSONALES. Mantener buenas relaciones personales, de cooperación, de respeto mutuo, cordialidad y colaboración profesional con quienes integran la Judicatura										
14	RESPECTO. Se considera y reconoce el valor del tiempo de los abogados, litigantes, testigos y partes que comparecen en los procesos, siendo puntual en el cumplimiento de mis funciones										
15	EJERCICIO DE LA AUTORIDAD. Toma de medidas necesarias para impedir conductas impropias por parte de abogados, fiscales, funcionarios y empleados del tribunal o de cualquier otra persona										
USO EXCLUSIVO DE LA UNIDAD DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO											
<p>Con base en mis propias apreciaciones sobre lo anterior, propongo las siguientes acciones para mejorar las áreas en las que he obtenido alcances bajos o medios:</p>											

SECCIÓN III
SISTEMA DE VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO

Escala del rendimiento

El Reglamento de Evaluación del Desempeño de Jueces bajo el sistema de Carrera Judicial, establece la escala de rendimiento, la cual se obtendrá después de aplicar la quinta evaluación para los jueces de primera instancia, y cuarta para los jueces de paz, la cual se desarrolla en las siguientes tablas:

- **Resultado satisfactorio**

RENDIMIENTO		ESCALA	DESCRIPCIÓN
a	SOBRESALIENTE	De noventa a cien (de 90 a 100) puntos	Es sobresaliente cuando el evaluado excede las expectativas.
b	MUY BUENO	De ochenta a ochenta y nueve (80 a 89) puntos	Es muy bueno cuando el evaluado supera el estándar establecido.
c	BUENO	De setenta a setenta y nueve (70 a 79) puntos	Es bueno cuando el evaluado cumple a cabalidad con su función, pero puede mejorar.

- **Resultado insatisfactorio**

RENDIMIENTO	ESCALA	DESCRIPCIÓN
INSATISFACTORIO	Menos de setenta (70) puntos	Es insatisfactorio cuando el evaluado no alcanza el estándar establecido.

PROCEDIMIENTOS FINALES

1. **Elaboración del informe de evaluación del desempeño de jueces bajo el sistema de carrera judicial**

Tal como lo establece el Reglamento de Evaluación del Desempeño, cada ciclo evaluado será considerado con un resultado parcial, es decir, los resultados serán acumulados hasta quinto ciclo evaluado, en el caso de jueces de primera instancia; y el cuarto ciclo evaluado en el caso de jueces de paz. La Unidad de Evaluación del Desempeño, será la responsable de generar informes parciales que consoliden los siete u ocho factores (según sea el ciclo evaluado) que integran la evaluación de un juez, y se presentará ante el Consejo de la Carrera Judicial para su aprobación.

Al finalizar el quinto y cuarto ciclo de evaluación, se procederá a generar un informe definitivo de evaluación que incluya los resultados parciales que obtuvo el juez sujeto de evaluación, el que será presentado al Consejo de la Carrera Judicial, para su aprobación. Cada informe deberá incluir las conclusiones y recomendaciones pertinentes, de acuerdo a los resultados obtenidos.

Se deberá consignar el detalle de la puntuación obtenida en cada uno de los factores evaluados. La suma de los mismos proporcionará el punteo final y su ubicación dentro de la escala de rendimiento (resultado satisfactorio o insatisfactorio).

2. **Presentación de resultados**

Esta acción es fundamental para que el juez evaluado conozca los resultados de la evaluación. La presentación de resultados la hará el Consejo de la Carrera Judicial, mediante notificación de su informe de evaluación del desempeño.

3. **Revisión de resultados**

De acuerdo con el artículo catorce del Reglamento de Evaluación del Desempeño de Jueces bajo el sistema de Carrera Judicial, los jueces que manifiesten inconformidad con el resultado obtenido, podrán presentar solicitud de revisión al Consejo de la Carrera Judicial dentro de los tres días siguientes de haber sido notificados de su informe final de evaluación. El Consejo de la Carrera Judicial procederá a conocer lo solicitado, resolverá en un plazo de quince días siguientes y notificará al interesado la resolución respectiva.

4. Remisión de resultados a la Corte Suprema de Justicia

Cuando las solicitudes de revisión hayan sido resueltas y notificadas, el Consejo de la Carrera Judicial remitirá a la Corte Suprema de Justicia los resultados obtenidos, para que se adjunten al expediente de cada Juez evaluado y se proceda de conformidad con la ley.

Guatemala, 23 de noviembre 2010