

CIRCULAR ADMINISTRATIVA

DE CONFORMIDAD CON LOS ARTICULOS 1, 13, 14 Y 25 DE LA LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO PÚBLICO, SE PONEN EN CONOCIMIENTO DE LAS FISCALAS Y LOS FISCALES LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES DE LA FISCALIA GENERAL DE LA REPÚBLICA, LAS CUALES DEBEN SER ACATADAS DE INMEDIATO, A EFECTO DE CREAR Y MANTENER LA UNIDAD DE ACCIÓN E INTERPRETACIÓN DE LAS LEYES EN EL MINISTERIO PÚBLICO.

DE CONFORMIDAD CON LA LEY DE CONTROL INTERNO Y LA CIRCULAR FGR N° 10-2006, ES RESPONSABILIDAD DE LAS FISCALAS ADJUNTAS Y LOS FISCALES ADJUNTOS QUE LAS MISMAS SEAN CONOCIDAS Y APLICADAS POR LAS FISCALAS Y LOS FISCALES ADSCRITOS A SU FISCALÍA.

AMPLIACIÓN DE LA CIRCULAR 27-ADM-2019 Y MODIFICACIONES AL REGLAMENTO DEL SISTEMA INTEGRADO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PODER JUDICIAL.

COMUNICACIÓN DE CIRCULAR 108-2020 CORTE PLENA.

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 8, titulado Responsabilidad de los otros órganos involucrados, corresponde al Ministerio Público, establecer las personas encargadas de aplicar el Reglamento Integrado de Evaluación del Desempeño. En el inciso d) el artículo reza:

d) La Dirección de Planificación deberá colaborar con los órganos involucrados en el S.I.E.D. (**Sistema Integrado de**

Evaluación de Desempeño), dentro del marco de sus competencias. Asimismo, acompañarán y velarán por la alineación entre las metas del Plan Estratégico Institucional y los Planes Anuales Operativos, que se emplean como insumos para la evaluación del desempeño de las personas servidoras judiciales.

La Fiscalía General trabajará en conjunto con la Unidad de Monitorio y

Gestión de Fiscalías (UMGEF) y con cada Fiscalía Adjunta o Fiscal Adjunto.

Asimismo, el artículo 15, regula los factores o componentes de la Evaluación. Para ello, se seguirán los lineamientos establecidos por la Dirección de Gestión Humana del Poder Judicial:

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

- a) Primer nivel: comprende la contribución en el cumplimiento de los objetivos y metas, del Plan Estratégico Institucional (PEI) o el Plan Operativo Anual (POA).
- b) Segundo nivel: corresponde a evaluaciones de percepción de prestación de bienes y servicios realizadas por parte de la Contraloría de Servicios del Poder Judicial. Mismo que se integrará progresivamente hasta que se cuente con los instrumentos respectivos.

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

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

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

2. Factor competencial:

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

- a) Competencias genéricas: Contenidas en el perfil competencial según el puesto y ámbito, con base al marco estratégico y axiológico del Poder Judicial.
- b) Competencias específicas: Contenidas en el perfil

competencial con base en las particularidades propias de cada clase de puesto y el desempeño esperado.

- c) Auto-evaluación: Corresponde a la autoevaluación que realizaría la persona servidora judicial, sobre el desempeño de las competencias que se evalúen durante el período respectivo.
- d) Evaluación a la persona u órgano evaluador: la calificación que efectúen las personas servidoras judiciales, bajo su cargo con respecto a las competencias que evalúan en el período correspondiente.

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

Asimismo, establece la escala de evaluación en el artículo 17.

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

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

Finalmente, el artículo 20 le otorga la potestad a la Fiscalía General de tomar decisiones administrativas mediante resolución fundada, a partir del resultado final de la evaluación de las personas evaluadas del Ministerio Público, los efectos estipulados en este artículo son:

1. Los resultados finales de la evaluación se utilizarán para el pago de los aumentos anuales por méritos correspondientes.
2. Para orientar la toma de decisiones, al momento de hacer nombramientos, ascensos, permutas o traslados, se deberán consultar los resultados finales de las dos últimas evaluaciones de desempeño obtenidas por la persona servidora judicial.
3. Las personas servidoras judiciales que obtengan como resultado el nivel "muy buena o superior", serán acreedoras del pago por concepto de anualidad y anualidad

profesional, según corresponda. Además, tendrá incidencia para la obtención de los siguientes beneficios: la adjudicación de becas y capacitación nacional e internacional, participar como persona facilitadora de las unidades de capacitación y de la Escuela Judicial, participar en Comisiones o proyectos de interés institucional, siempre y cuando se cumplan con los requisitos legales para la obtención de cada uno de estos beneficios.

4. Aquellas personas que se ubiquen en el rango de “Excelente o superior”, al menos por tres períodos consecutivos, tendrán como incentivos no monetarios, un diploma o certificado por mérito, y la posibilidad de ser nominados o de optar para los reconocimientos que otorga el Poder Judicial, siempre y cuando se cumplan los requisitos previstos normativamente.

5. Quien obtenga durante un período de evaluación un resultado de “insuficiente”, deberá someterse a un plan de mejora que al efecto creará la persona u órgano evaluador en conjunto con ésta, en donde se identifiquen las acciones

que emprenderá esta última para mejorar su desempeño. Se podrá contar, con la coadyuvancia de otros órganos institucionales, según sea el requerimiento del plan de mejora.

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

Artículo 22.- Disposición Transitoria

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

**Las presentes disposiciones rigen
a partir de su comunicación oficial.**

EMILIA NAVAS APARICIO
FISCALA GENERAL DE LA REPÚBLICA
JUNIO, 2020
[ORIGINAL FIRMADO]