



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

Resolución núm. XXX-2022

**Dios, Patria y Libertad**  
**República Dominicana**

En nombre de la República, el Consejo del Poder Judicial, órgano constitucional permanente de administración y disciplina del Poder Judicial, debidamente constituido por los jueces Luis Henry Molina Peña, presidente, Blas Rafael Fernández Gómez, Modesto Antonio Martínez Mejía, Bionni Biosnely Zayas Ledesma y Octavia Carolina Fernández Curi, asistidos de Gervasia Valenzuela Sosa, secretaria general, en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, hoy día XX (XX) de XXXX de dos mil veintidós (2022), años 178° de la Independencia y 159° de la Restauración, dicta en Cámara de Consejo:

**VISTOS(AS):**

1. Constitución de la República Dominicana, proclamada el 13 de junio de 2015.
2. Ley núm. 327-98, sobre la Carrera Judicial, de fecha 11 de agosto de 1998 y su Reglamento de Aplicación.
3. Ley núm. 28-11 Orgánica del Consejo del Poder Judicial, de fecha 20 de enero de 2011.
4. Resolución núm. 2006-2009, que aprueba el Sistema de Integridad Institucional del Poder Judicial, de fecha del 30 de julio de 2009.
5. Resolución núm. 31-2011 que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial, de fecha 10 de febrero del 2011.
6. Resolución núm. 009-2020, Protocolo de Actuación para Entrevistas Forenses a Víctimas y Testigos en Condición de Vulnerabilidad, de fecha 4 de agosto del 2020.



REPÚBLICA DOMINICANA

## CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

7. Resolución núm. 006-2021, que modifica la Resolución núm. 001-2021 que establece el Reglamento que organiza el Sistema de Escalafón Judicial y el Sistema de Provisión de Cargos Judiciales.

### CONSIDERANDO QUE:

1. La Ley núm. 28-11, Orgánica del Consejo del Poder Judicial, establece en su artículo 8, dentro de las atribuciones administrativas para dicho órgano establece aprobar anualmente los instrumentos de evaluación de desempeño de los jueces del Poder Judicial y de los funcionarios y empleados administrativos a ser aplicados por la Dirección General de Administración y Carrera Judicial.
2. La Dirección General de Administración y Carrera Judicial es el órgano de apoyo operativo encargado de la gestión y ejecución de las políticas y medidas presupuestarias, financieras y administrativas del Sistema de Carrera Judicial, del Sistema de Carrera Judicial Administrativa y de los recursos humanos, en sentido general, está facultada para asistir al Consejo del Poder Judicial, en la formulación de programas, normas, políticas y estrategias de la carrera judicial y de la carrera administrativa judicial.
3. La experiencia de los anteriores procesos llevados a efecto evidenció la necesidad de modificar algunos aspectos, con el objeto de lograr un sistema de evaluación del desempeño de jueces más objetivo y actualizado.
4. La importancia de la evaluación del desempeño, dentro del sistema de justicia y en el desarrollo de competencias de los jueces(zas) para que realicen una función que responda a la gestión y que sirva de objeto de medición para la institución y el establecimiento de políticas de crecimiento.

Por tales motivos, el **CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

### RESUELVE:



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

**PRIMERO:** Aprobar la modificación del Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial, el cual establece lo siguiente:

**CAPITULO I**  
**DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. Objeto.** La presente resolución regula el procedimiento por el que se ejecutará la evaluación del desempeño de los integrantes de la carrera judicial, basado en aquellos principios y normas que permita servir a tal fin de forma objetiva y comprensible, conformando una guía de fácil acceso y comprensión sobre los parámetros según los cuales dicha evaluación se llevará a efecto.

**Artículo 2. Ámbito de aplicación.** Este reglamento aplica a los jueces y juezas del Poder Judicial, con excepción de los(as) jueces(zas) de la Suprema Corte de Justicia y jueces(zas) miembros del Consejo del Poder Judicial.

**Artículo 3. Principios:**

1. **Transparencia:** garantizar un proceso de evaluación de desempeño abierto y claro.
2. **Objetividad:** contar con un proceso justo, medible y que permita computar la veracidad de los logros, fundamentándose en los sistemas de gestión.
3. **Equidad:** dimensionar de una manera objetiva los indicadores de gestión, tomando en consideración los diferentes roles en el servicio de justicia.
4. **Legalidad:** mantener estricto apego y cumplimiento al ordenamiento jurídico vigente.
5. **Excelencia:** lograr niveles óptimos de desempeño sobre la base de los estándares de calidad establecidos.
6. **Responsabilidad:** promover la disposición y diligencia en el cumplimiento de las competencias, funciones y tareas encomendadas.



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

7. **Eficiencia:** medir y reconocer la celeridad, calidad y productividad en función de los parámetros establecidos.
8. **Integridad:** asegurar y promover altos estándares de conducta acorde a los valores y principios éticos, para reforzar la credibilidad y confianza del público en el Poder Judicial.
9. **Independencia:** Asegurar que los instrumentos de evaluación no contengan criterios que, indirectamente afecten la soberanía del(a) juez(a).

**Artículo 4. Definición.** Evaluación del Desempeño es el procedimiento que permite medir la labor de los(as) jueces(zas) del Poder Judicial, con la finalidad de mantener el más alto nivel de eficiencia del Servicio Judicial y de maximizar su potencial, calidad y rendimiento, conforme a las metas y estándares establecidos.

**Párrafo:** Se lleva a cabo por el conjunto de procesos y subprocesos de trabajo que adjudican a cada juez(a) una valoración objetiva en la escala de rendimiento satisfactorio aprobada por el Consejo del Poder Judicial.

**Artículo 5. Objetivos.** Con la aplicación del procedimiento se persiguen lo siguientes objetivos:

1. Medir el desempeño de los jueces del PJ.
2. Medir el rendimiento de los(as) jueces(zas) para mejorar su desempeño y servir de comprobación del mérito y la eficiencia.
3. Proveer una herramienta que permita obtener información objetiva sobre la labor que realizan todos los integrantes de la Judicatura.
4. Fortalecer el Sistema de Carrera Judicial, promoviendo la más alta calidad técnica de las resoluciones que se dicten.
5. Ofrecer una retroalimentación adecuada que permita que el(la) evaluado(a) tenga la oportunidad de crecer y mejorar su desempeño.



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

6. Disponer de un instrumento que contribuya a la determinación de necesidades de capacitación y actualización continua.
7. Contribuir con el cumplimiento del Sistema de Integridad Institucional de acuerdo con el Código de Comportamiento Ético.

**Artículo 6. Glosario de términos.** A los fines de este Reglamento se entiende por:

1. **Acción de Amparo, Hábeas Data y Hábeas Corpus:** Mecanismos para poner en acción las garantías que ofrece la Constitución, con la finalidad de hacer efectiva la protección de los derechos fundamentales que se señalan en la misma.
2. **Asuntos administrativos jurisdiccionales:** Son aquellas decisiones que adopta el(la) juez(a) en asuntos no contenciosos y que resuelven peticiones promovidas por los usuarios.
3. **Audiencias:** El número de sesiones públicas o en cámara de consejo celebradas por el(la) juez(a).
4. **Entrevista:** Es la que se realiza con el propósito de obtener la declaración informativa o testimonial de la persona en condición de vulnerabilidad, víctima o testigo, para que sirva como medio de prueba en un proceso penal.
5. **Gestión de tribunales:** Labores de gerencia y administración que realiza un(a) juez(a) en el ejercicio de sus funciones, acorde con las políticas del Poder Judicial.
6. **Incidentes:** asuntos ligados a una acción principal que se plantean en el curso de esta.
7. **Función cautelar:** es toda manifestación de la tutela judicial dirigida a asegurar o garantizar la efectividad de una resolución motivada obtenida en otro proceso llamado principal.
8. **Medidas cautelares:** son aquellas actuaciones jurisdiccionales llevadas a cabo durante el procedimiento, para asegurar la efectividad y el cumplimiento de



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

**Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial**

una sentencia, que restringen derechos del presunto responsable de los hechos objeto de investigación o enjuiciamiento, previo a la celebración del juicio y a la decisión que le pone término, conforme a la normativa que rige la materia.

9. **Medidas de coerción:** son medidas excepcionales impuestas mediante resolución judicial motivada y escrita, por el tiempo absolutamente indispensable, a fin de asegurar la presencia del imputado en el procedimiento, o para la efectividad de la sentencia, conforme a la normativa que rige la materia.
10. **Medidas provisionales o provisorias:** son todas aquellas actuaciones jurisdiccionales que, de vigencia provisional, tienen como objetivo asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera otorgarse en el procedimiento dentro del cual se adoptan.
11. **Ordenanzas en materia de referimiento pronunciadas según la Ley:** son aquellas decisiones o resoluciones dictadas de manera provisional y urgente, según los casos que le confiere la ley.
12. **Sentencias dictadas según la Ley:** son aquellas decisiones que desapoderan al(la) juez(a) del expediente y que tienen un carácter contencioso. Incluyendo aquellas resoluciones que ponen fin a una instancia o asunto presentado al(la) juez(a) y que tienen un carácter contencioso.
13. **Sistema de Integridad Institucional:** es un programa que tiene como fin garantizar el cumplimiento de la misión institucional, su fortalecimiento, renovación y efectividad, y persigue orientar a todo el capital humano del Poder Judicial por el camino de la integridad, la transparencia y la conciencia funcional e institucional.
14. **Período de evaluación del desempeño:** es el tiempo que se toma en consideración para la medición y revisión de la labor del(la) juez(a). En el presente reglamento, está comprendido desde el 1ro de enero hasta la 2da semana de diciembre del año a evaluar.



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

15. **Ciclo de revisión del desempeño:** corresponde a la acción de ejecutar las evaluaciones de desempeño. En el presente reglamento sucederá desde enero hasta octubre de cada año, posterior al período de evaluación.

**Artículo 7. Políticas.** Las políticas que rigen el sistema de evaluación del desempeño son las siguientes:

1. La evaluación del desempeño se realiza cada año calendario. Si al momento de la primera evaluación, el(la) juez(a) tiene menos de tres meses de ingreso en la carrera judicial, se evaluará en el próximo ciclo. En caso de que el Juez(a) tenga más de tres meses, se deberá evaluar en base al porcentaje de tiempo que ha tenido en el año de evaluación.
2. El período de evaluación de desempeño contemplará la labor realizada durante el año calendario sujeto a revisión.
3. La evaluación de desempeño se realizará cada año con la información disponible en los sistemas de gestión. Para ello se requerirá que cada juez(a) mantenga actualizado sus indicadores anuales.
4. El cronograma de revisión del desempeño deberá concluir el último día laborable del mes de octubre de cada año.
5. Las calificaciones en decimales no serán objeto de redondeo.
6. Se asegurará la formación y capacitación de los involucrados en el procedimiento de evaluación del desempeño judicial.
7. El debido proceso regirá durante toda la evaluación del desempeño judicial.

**CAPITULO II**  
**RESPONSABLES DE LA APLICACIÓN DEL SISTEMA**

**Artículo 8. Responsables de la Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño**



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

- 8.1 **Dirección General de Administración y Carrera Judicial (DGACJ) y la Dirección de Gestión Humana (DGH).** Corresponde a la DGACJ y a la DGH velar por la supervisión y adecuada aplicación del sistema de evaluación del desempeño.
- 8.2 **Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional-** Corresponde a la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional, bajo la supervisión de la DGH:
- a) Crear los instructivos para la evaluación y el procesamiento de cada uno de los criterios a ser evaluados.
  - b) Programar anualmente las evaluaciones del desempeño.
  - c) Velar porque las evaluaciones se realicen en las fechas programadas.
  - d) Asesorar a los(as) jueces(zas) evaluadores(as) y evaluados(as) sobre las normas, procedimientos y políticas que rigen la materia, a fin de que apliquen el sistema objetivamente y conozcan los parámetros establecidos en el mismo.
  - e) Validar las informaciones y los datos numéricos suministradas por los diferentes sistemas, para obtener la calificación final correspondiente a los(as) jueces(zas) evaluados(as).
  - f) Enviar a los evaluados(as) el resultado final de su evaluación del desempeño.
  - g) Evaluar periódicamente la eficacia del sistema de evaluación del desempeño, velando porque este cumpla su fin y esté acorde con la Ley de Carrera Judicial y su Reglamento de aplicación.
- 8.3 **Jueces(zas) evaluadores(as).** A los fines del procedimiento de la evaluación judicial, y en cumplimiento de lo especificado en el Art. 26 de la Ley 327-98, la designación de los(as) evaluadores(as) se realizará de la manera siguiente:



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

**Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial**

- a) Los(as) Presidentes(as) de Corte de Apelación y equivalentes serán evaluados por jueces(zas) de la Suprema Corte de Justicia, los cuales serán designados por el Pleno de esta.
- b) Los(as) jueces(zas) miembros de las Cortes de Apelación serán evaluados por los(as) Presidentes(as) de las Cortes de Apelación y equivalentes.
- c) Las evaluaciones de los(as) jueces(zas) de Primera Instancia y Paz, serán realizadas por los(as) jueces(zas) de las Cortes de Apelación y equivalentes de la materia donde el(la) evaluado(a) se desempeña.

Para los numerales b y c, las designaciones de evaluadores quedarán a cargo de los(as) jueces(zas) coordinadores(as) departamentales, en la la cual deberán observar para cada designación la materia en la cual el evaluado(a) se desempeñe.

Tanto las evaluaciones de los(as) jueces(zas) de Cortes de Apelación y sus equivalentes, como las de los(as) jueces(zas) de Primera Instancia y Paz se harán en atención a las materias de su conocimiento y deberá realizarse de manera equitativa.

Es responsabilidad de los(as) jueces(zas) evaluadores(as):

- a) Evaluar el desempeño de los(as) magistrados(as) asignados(as), en los períodos acordados.
- b) Completar las evaluaciones de los(as) jueces(zas) en el sistema, en un plazo de diez (10) días laborables, acorde al cronograma definido por la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional.
- c) El(la) juez(a) evaluador(a) deberá realizar cada acto evaluatorio en forma racional, objetiva e imparcial.
- d) Retroalimentar al(la) juez(a) evaluado(a) respecto a los parámetros objeto de evaluación, reconociendo la labor eficiente realizada por el evaluado(a) o resaltando cualquier aspecto de mejora, si los hubiere.



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

- e) Realizar visita de evaluación, si lo entiende de lugar. La misma podrá ser en modalidad virtual o presencial.
- f) Cada año calendario la Escuela Nacional de la Judicatura, convocará a jueces y juezas de la Suprema Corte de Justicia y de las Cortes de Apelación y equivalentes, a fin de que se formen de manera integral como evaluadores del Sistema de Evaluación del Desempeño. La Escuela Nacional de la Judicatura, actualizará cada año el listado de jueces y juezas que hayan superado dicha formación, a fin de que sean seleccionados por la comisión de evaluación conforme las reglas de este reglamento.

**8.4 Jueces(zas) evaluados(as).** Es responsabilidad de los(as) jueces(zas) evaluados(as):

- a) Colaborar en todo el proceso de su evaluación, atendiendo a las convocatorias e informaciones que les sean requeridas desde la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional durante el proceso.
- b) Mantener al día sus informaciones estadísticas, las cuales serán evaluadas a través del renglón de competencias judiciales.
- c) Validar y firmar su información estadística dentro de los dos (2) días laborales posteriores a su envío por parte de la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional. Si el(la) evaluado(a) entiende que hay alguna incoherencia o error en los datos que reportó vía los sistemas de gestión, deberá realizar la observación en un documento y al mismo tiempo, corregir los datos introducidos en el sistema de gestión, a través del área correspondiente.
- d) Los(as) jueces(zas) responsables de gestión administrativa, deben asegurar que los sistemas de gestión estén debidamente completados y en tiempo oportuno, para que los mismos puedan ser validados antes de la evaluación, dentro del cronograma establecido.
- e) Cumplir con las recomendaciones finales de su evaluación.



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

**CAPITULO III**  
**COMPETENCIAS JUDICIALES OBJETO DE MEDICIÓN**

**Artículo 9. Competencias Judiciales.** Se refiere a la labor del(la) juez(a) evaluado(a), recolectada a través de los sistemas de gestión, a saber:

- a) Sentencias
- b) Resoluciones
- c) Incidentes
- d) Asuntos administrativos jurisdiccionales
- e) Ordenanzas en materia de Referimientos
- f) Acciones Constitucionales
- g) Audiencias en las que el(la) juez(a) participa

A los fines del cómputo de la cantidad de decisiones emitidas por los(as) jueces(zas), la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional utilizará la información de los sistemas de gestión, para determinar la cantidad de expedientes en estado de ser fallados o pendientes de motivación.

Solo se computarán para fines de cálculo de la evaluación del desempeño, los expedientes que hayan quedado en estado de fallo, desde el primer (1er) día laborable de enero hasta el término de la segunda (2da) semana de diciembre del año a evaluar. Esta regla de cálculo no aplica para la jurisdicción penal y casos urgentes.

Para los asuntos administrativos presentados al(la) juez(a), así como los asuntos urgentes (constitucionales, referimientos, cautelares, medidas de coerción, revisiones de medidas, entre otras, de conformidad a la urgencia determinada por la materia), deberán ser tomados en cuenta, a los fines de cálculo, los asuntos entrados en función de los despachados.

Para el caso de los incidentes, se tomarán en cuenta, a los fines de evaluación, los presentados en función de los decididos.

**Párrafo I:** De conformidad con el artículo 40 de la Ley 327-98 de Carrera Judicial, los(as) jueces(zas) tendrán derecho a vacaciones anuales, después de un año de



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

**Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial**

labor ininterrumpida. Este período de descanso no será tomado en cuenta para el proceso de Evaluación del Desempeño.

En caso de que el(la) juez(a) presente una licencia médica o estudios de más de 7 días, no se le considerará ese período de tiempo para el proceso de Evaluación del Desempeño.

Durante este período de ausencia el(la) juez(a) Presidente(a) o Coordinador(a) tiene la responsabilidad de asignar un(a) juez(a) suplente para trabajar los casos que se presenten en ese tribunal en ese lapso.

Los(as) jueces(zas) que sean designados(as) para cubrir licencias o vacaciones, tendrán la responsabilidad de mantener el tribunal al día en el período de su suplencia, debiendo trabajar los expedientes en estado de fallo, subir a las audiencias programadas y realizar cualquier otra labor que corresponda a la gestión del tribunal. Este período le será evaluado conforme a las reglas del(a) juez(a) que va a suplir.

**Artículo 10. Distribución de la puntuación.** La matriz de distribución de puntuación para las competencias judiciales muestra todos los criterios o asuntos que serán evaluados a cada juez(a) acorde a su rol. Además, se tomarán en cuenta los criterios de cada tribunal donde realizó labor jurisdiccional en el año sujeto a evaluación, siempre y cuando se cuente con las estadísticas de estos. Dicha matriz, podrá ser objeto de modificación e inclusión de indicadores, que respondan a la estrategia institucional.

**Párrafo I:** En el caso de aquellos jueces(zas) que hayan sido designados para realizar funciones extraordinarias por un período mayor a seis (6) meses del año evaluable, se incluirá el renglón de competencias no judiciales con un peso de 50% del resultado general en su evaluación del desempeño.

**Párrafo II:** Para los(as) jueces(zas) que se encuentren realizando labores extraordinarias y que no ameriten la celebración de audiencias y/o asuntos administrativos, el puntaje de este renglón se sumará al criterio de menor peso.



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

**Párrafo III:** En el caso de que a un(a) juez(a) no se la haya presentado alguno de los criterios dentro del renglón de estadísticas jurisdiccionales durante el año a evaluar, el peso de dicho criterio será transferido al criterio de menor peso.

**CAPÍTULO IV**  
**EVALUACIÓN DE LA ESTRUCTURACIÓN DE LA SENTENCIA**

Artículo 11. Criterios para evaluar la estructuración de la sentencia

11.1 Estructuración de la sentencia

Se realizará la revisión de la calidad de las competencias judiciales, los cuales revelan los diversos aspectos a evaluar de conformidad con la Ley 327-98 de Carrera Judicial y su Reglamento de Aplicación.

Existirán formularios correspondientes a cada materia o asunto, que permitirán la correcta valoración de la estructuración de la sentencia o resolución que emita el(la) juez(a) evaluado(a).

Este criterio se mide a través del análisis técnico jurídico de cinco (5) sentencias o resoluciones emitidas por el(la) juez(a) evaluado(a) y escogidas al azar por la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional, a través del sistema.

En los casos de aquellos(as) jueces(zas) designados(as) para tutela judicial diferenciada, se procederá en la evaluación conforme lo establezca el rol definido a esos fines.

Dentro de los criterios a ser tomados en cuenta en este renglón se encuentran:

1. Redacción de las sentencias
  - Encabezado
  - Juicio fáctico
  - Conclusiones de las partes
  - Dispositivo



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

**Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial**

2. Aspectos formales

- Se evidencia un análisis de los hechos que dieron lugar a la acción
- Fecha y número de sentencia
- Identificación de los actores procesales
- Identificación del tribunal
- Hace uso del ordenamiento jurídico y lo aplica a los hechos jurídicos concretos
- La decisión es coherente y resuelve conforme a lo pedido
- El lenguaje es claro, preciso y toma en cuenta a sus receptores
- El dispositivo es coherente con los motivos expuestos en la parte considerativa

3. Respeto de las normas y plazos procesales

- Analiza la normativa aplicable, su jerarquía y sus principios
- Observa el cumplimiento de los plazos legales

La evaluación de la estructuración de la sentencia persigue la profesionalidad del(a) juez(a), la mejora constante del sistema de justicia y la respuesta oportuna a los usuarios, por esto, se mide conforme a los instrumentos de evaluación, respecto de los cuales se seguirán las siguientes reglas:

- a) Cuando el resultado de la evaluación de la calidad de las sentencias resulte menor o igual a 79 puntos, el resultado final será considerado deficiente conforme la escala contemplada en este reglamento.
- b) En el caso de obtener resultado mayor de 80 puntos, pero debajo de los 89 puntos, mantendrá la totalidad de su resultado en las competencias judiciales. Y en adición, el(a) juez(a) evaluador(a) recomendará los programas de formación que necesite el(la) juez(a) evaluado(a) para mejorar las oportunidades que presenta.
- c) Para los resultados superiores a 90 puntos la evaluación de la capacidad mantendrá la totalidad de su resultado en las competencias judiciales.

Es obligación del(a) juez(a) evaluado(a), cuyos resultados evaluatorios recaigan en los literales a y b, presentarse a los programas de desarrollo creados para tales fines por la Escuela Nacional de la Judicatura, en miras de superar los aspectos recomendados por el(a) juez(a) evaluador(a), para que en una próxima evaluación las mismas no se encuentren presentes.



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

**Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial**

En caso de la evaluación deficiente, si para el siguiente periodo evaluatorio, las indicadas debilidades no han sido superadas por el(la) juez(a) evaluado(a), serán aplicables las disposiciones previstas por los artículos 65 y 66 de la Ley 327-98, sobre Carrera Judicial, conforme corresponda.

En caso de la evaluación aceptable, si para un próximo periodo evaluatorio, las indicadas oportunidades no han sido superadas, no obstante, los programas de formación, la evaluación se considerará deficiente.

La Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional, deberá entregar dentro del primer mes de cada año, las retroalimentaciones de los jueces evaluadores al Coordinador de Desarrollo, a fin de que en conjunto con la Escuela Nacional de la Judicatura preparen los programas de formación y capacitación necesarios para que los(as) jueces(zas) superen las oportunidades resultantes de la evaluación de la estructuración de la sentencia.

**Párrafo I:** En los casos de jueces(zas) que realizan labores de liquidación de expedientes, no aplica el criterio sobre el cumplimiento de los plazos procesales, por la naturaleza de su gestión.

**Párrafo II:** En el caso de jueces(zas) ascendidos o trasladados en el año a evaluar, no les aplicará el criterio referente a los plazos procesales, de las sentencias seleccionadas de los expedientes recibidos en el tribunal previo a su designación.

**Párrafo III:** En caso de que durante el año a evaluar el(la) juez(a) haya estado en más de un tribunal, se tomará en cuenta el tribunal donde estuvo la mayor parte del año.

## **CAPITULO V GESTIÓN DE TRIBUNAL**

### **Artículo 12. Formularios para evaluar la gestión de tribunales**

**12.1 Criterios gestión administrativa del tribunal.** Se refieren a la labor que realizan los(as) jueces(zas) de supervisión y gestión administrativa en las funciones a su cargo. Las competencias para evaluar son:



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

1. **Capacidad de dirección.** Habilidad de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades del tribunal que administra, de forma dinámica, creativa, eficiente y cambiante en función del escenario al que se enfrente, para lograr que los colaboradores se comprometan con el cumplimiento de la meta a alcanzar.
2. **Liderazgo y sinergia.** Capacidad de lograr el compromiso de los servidores con la visión y los objetivos de la institución. Influye positivamente en el clima laboral y promueve un ambiente de integración.
3. **Comunicación efectiva.** Habilidad para presentar ideas e informaciones con efectividad y sentido de la oportunidad, escuchar activamente comprendiendo a los demás, estableciendo relaciones efectivas y aceptando las posiciones de los otros de forma respetuosa.
4. **Organización y planificación del trabajo.** Capacidad de lograr los objetivos y metas programados, con los recursos disponibles y en un tiempo predeterminado, según las políticas, normas y procedimientos establecidos por la Institución.

El llenado del renglón correspondiente a este criterio será realizado por:

1. Juez(a) evaluador(a)
2. Secretaria(o)
3. Servidor(a) judicial a su cargo, distinto a secretaria(o)

La medición de las competencias no judiciales se realizará a través de formularios virtuales, los cuales revelarán el cumplimiento por parte de los evaluados, en cuanto a los aspectos relacionados a la gestión administrativa de su despacho.

Esta medición aplicará únicamente a los(as) jueces(zas) que posean este reglón en la matriz de distribución de puntuación.

## **CAPITULO VI**

### **ESCALA Y DEFINICIÓN DE GRADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**Artículo 13. Escala de evaluación.** Define el grado correspondiente al resultado de la evaluación del(la) juez(a) evaluado(a), conforme a la calificación obtenida. La escala aplicable a la evaluación judicial es la siguiente:



REPÚBLICA DOMINICANA

## CONSEJO DEL PODER JUDICIAL

Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

Calificación	Grado
96-100	Excelente
90-95	Muy bueno
80-89	Bueno
70-79	Suficiente
0-69	Insuficiente/Deficiente

### Artículo 14. Definición de grados

**96-100 Excelente.** Sobresaliente en su desempeño. Es consistente con los resultados en cada uno de los indicadores de evaluación. Se destaca por su entrega y dedicación en sus funciones.

**90-95 Muy bueno.** Exhibe un alto nivel de desempeño. Es consistente con la mayoría de los resultados en cada uno de los indicadores de evaluación. Se destaca en casi todos los indicadores ponderados en la evaluación.

**80-89 Bueno.** Proyecta un nivel de desempeño promedio. Cumple con algunos de los indicadores de evaluación. Tiene un desempeño aceptable en sus labores.

**70-79 Suficiente.** Presenta un nivel de desempeño satisfactorio. Responde mínimamente con los indicadores establecidos. Tiene un desempeño básico en sus labores.

**0-69 Insuficiente / Deficiente.** Está por debajo de las exigencias institucionales. No responde a los indicadores de desempeño establecidos. Tiene oportunidades de mejoras.

*Excepción: En caso de que el(la) juez(a) evaluado(a) obtenga una calificación mayor de 69.5, se asume que ha alcanzado los 70 puntos.*

## CAPITULO VII RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

**Artículo 15. Forma de entrega/Resultado de evaluación.** El resultado obtenido en la evaluación del desempeño de cada juez(a) evaluado(a), será enviado por el



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial

correo institucional, por la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional.

**CAPITULO VIII**  
**REVISIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**Artículo 16.** Los(as) jueces(zas) que no estén conformes con el resultado de su evaluación, podrán solicitar una corrección de error material y reconsideración o una revisión formal de la misma. A esos fines, se establece lo siguiente:

**Artículo 17. Corrección de error material y reconsideración.** Aquel integrante de la carrera judicial que entienda que en su calificación final de evaluación existe un error material podrá solicitar su revisión, dentro del plazo de 5 días hábiles posterior a la entrega, por vía de la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional, mediante instancia motivada. A tal petición podrá adjuntar los documentos que considere necesarios para justificar su solicitud.

Si la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional comprueba el error, será rectificadas su calificación. Si no aplica, entonces, el(la) juez(a) podrá solicitar revisión formal de su evaluación del desempeño ante la comisión revisora, o desestimar la misma.

**Artículo 18. Comisión revisora de la evaluación del desempeño.** Los(as) jueces(zas) tienen derecho a solicitar revisión de su evaluación del desempeño. A esos fines, y conforme lo establece el artículo 119 del Reglamento de la Ley de Carrera Judicial, se instituye la comisión revisora de la evaluación del desempeño de los jueces, adscrita al Consejo del Poder Judicial.

El Consejo del Poder Judicial designará una comisión compuesta por 3 jueces(zas) para conocer los recursos de revisión interpuestos por los(as) evaluados(as), respecto de la calificación obtenida en su evaluación del desempeño. Esta comisión deberá estar compuesta por:

- Un(a) juez(a) de Corte de Apelación o equivalente
- Un(a) juez(a) de Primera Instancia o equivalente
- Un(a) juez(a) de Paz o equivalente.



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

**Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial**

Es responsabilidad de la comisión evaluadora, designar subcomisiones que puedan conocer los recursos de revisión interpuestos por los(as) evaluados(as), respecto de la calificación obtenida en su evaluación del desempeño. Esto en caso de ser necesario y de acuerdo con la especialidad de los(as) jueces(zas) que la solicitan la revisión. El(la) juez(a) evaluador(a) no podrá ser parte de la subcomisión de revisión de su evaluado(a).

Para que la comisión o subcomisión de revisión conozca del recurso de revisión del(la) juez(a) inconforme con la misma, debe estar presente un integrante de la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional, quien presentará toda la documentación correspondiente, apoyando a la comisión en lo que estime necesario respecto del conocimiento del recurso.

#### **Artículo 19. Procedimiento de Revisión de la Evaluación del Desempeño**

- a) El(la) juez(a) inconforme con los resultados de su evaluación podrá solicitar, mediante comunicación escrita, debidamente motivada y con los documentos justificativos, a la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional, la revisión de su calificación. Esta solicitud debe hacerla el(la) juez(a) evaluado(a), en un plazo no mayor a 30 días hábiles, a partir de la fecha de la recepción de los resultados de su evaluación.
- b) La Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional, recibido el recurso de revisión, deberá preparar un informe técnico, el cual será remitido a la comisión revisora, conjuntamente con la instancia que fundamenta el recurso interpuesto en un plazo no mayor de 15 días hábiles, a partir de la recepción de este.
- c) El informe técnico deberá contener el soporte documental, obtenido a través de las herramientas utilizadas en la evaluación respecto a los criterios impugnados.
- d) La Comisión, estudiará la solicitud de revisión y el informe emitido por la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional, y si lo considera pertinente, podrá llamar a entrevista tanto al(la) juez(a) evaluado(a) como al(la) juez(a) evaluador(a), para esclarecer cualquier aspecto de la revisión.



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

**Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial**

- e) La comisión redactará un acta, con las incidencias del procedimiento de revisión y el resultado debidamente motivado.
- f) La Comisión Revisora deberá dar respuesta en un plazo no mayor de 15 días hábiles a partir de su apoderamiento por parte de la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional, plazo que podrá prorrogarse por 15 días hábiles más en una única ocasión por razones justificadas.

**Artículo 20. Decisión de la Revisión de la Evaluación del Desempeño.** La comisión podrá acoger, rechazar u ordenar una nueva evaluación de desempeño.

Si acoge el recurso, la comisión dispondrá que la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional, realice el reajuste de la calificación. En caso de ser necesario, ordenará que otro(a) juez(a), de conformidad con el artículo 8.3, para que realice la evaluación correspondiente en un plazo no mayor de 10 días hábiles, cuyos resultados no serán objeto de revisión alguna.

En caso de rechazo, la comisión expondrá los motivos y confirmará la evaluación realizada, decisión que será ejecutoria no obstante cualquier recurso.

**Párrafo:** La decisión de la comisión será informada al juez(a) evaluado(a) a través de la Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima organizacional por el correo electrónico institucional.

**CAPITULO IX**  
**SISTEMA DE CONSECUENCIAS**

**Artículo 21. Sistema de Consecuencias.** El resultado de las evaluaciones de desempeño que obtengan desde grado “excelente” a “bueno”, acorde a la ley 327-98 de Carrera Judicial, serán tomadas en cuenta para recompensas y reconocimientos tales como:

1. Permanencia en el Sistema de Carrera Judicial
2. Promoción, ascensos, traslados y cambios en la Carrera Judicial
3. Bonos e incentivos por desempeño
4. Obtención de becas y participación en cursos especiales de capacitación, acorde a sus funciones



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

**Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial**

5. Participación en programas de bienestar social

En aplicación del artículo 65, numeral 6 de la Ley 327-98, de Carrera Judicial, el(la) juez(a) evaluado(a) con calificación insuficiente/deficiente será objeto de la aplicación de la sanción disciplinaria que consiste en suspensión por un período de hasta treinta (30) días, fijando el término de su suspensión el Consejo del Poder Judicial.

El(la) juez(a) evaluado(a) con calificación suficiente e insuficiente/deficiente debe cursar los programas de capacitación que al efecto prepare la Escuela Nacional de la Judicatura.

Una vez concluido el programa de capacitación, la Escuela Nacional de la Judicatura comunicará la calificación obtenida a la Dirección General de Administración y Carrera Judicial (DGACJ), para ser incorporada al expediente personal del(la) juez(a).

Si para el próximo período de evaluación, el(la) juez(a) reincide en una calificación insuficiente, se procederá de conformidad a los Artículos 61 y 66 de la Ley 327-98 de Carrera Judicial.

La Gerencia de Evaluación del Desempeño y Clima Organizacional, si lo entiende de lugar, podrá poner en conocimiento al Comité de Comportamiento Ético, de alguna situación evidenciada en la evaluación del desempeño que presente el(la) evaluado(a) en relación con el modelamiento de los principios del Sistema de Integridad Institucional.

**CAPITULO X**  
**DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 22. Disposiciones transitorias.** Los plazos contenidos en el presente Reglamento iniciarán posterior de la publicación de este.

**Párrafo.** Hasta tanto los sistemas de gestión no generen los datos automatizados de los expedientes en estado de fallo, la evaluación del desempeño se realizará con las informaciones que se encuentren disponibles en los libros digitales.



REPÚBLICA DOMINICANA  
**CONSEJO DEL PODER JUDICIAL**

**Resolución núm. XXX-2022, que deroga y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, que aprueba el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial**

**Artículo 23. Disposiciones derogatorias.** La presente Resolución sustituye y deja sin efecto la Resolución núm. 31-2011, de fecha 10 del mes de febrero del 2011, dictada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia en Cámara de Consejo, que establece el Reglamento de Aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño de los(as) Jueces(zas) Miembros del Poder Judicial.

**SEGUNDO:** ORDENA la comunicación de la presente Resolución a todas las instancias administrativas y jurisdiccionales del Poder Judicial, así como el agotamiento de todos los trámites legales para su publicidad y eficacia.

Así ha sido dada por el Consejo del Poder Judicial, en Cámara de Consejo, en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, el día XXXX (XX) de XXXX del año dos mil veintidós (2021), años 178° de la Independencia y 159° de la Restauración.

**-Fin del documento-**