

## RESOLUCIÓN 186-2021

### EL PLENO DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA

#### CONSIDERANDO:

- Que** el artículo 178 inciso segundo de la Constitución de la República del Ecuador, así como el artículo 254 del Código Orgánico de la Función Judicial, determinan que el Consejo de la Judicatura es el órgano único de gobierno, administración, vigilancia y disciplina de la Función Judicial;
- Que** el artículo 181 numerales 1, 3 y 5 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que al Consejo de la Judicatura le corresponde: *“1. Definir y ejecutar las políticas para el mejoramiento y modernización del sistema judicial; (...) 3. Dirigir los procesos de selección de jueces y demás servidores de la Función Judicial, así como, su evaluación, ascensos y sanción. Todos los procesos serán públicos y las decisiones motivadas (...); y, 5. Velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial.”;*
- Que** el artículo 187 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: *“Las servidoras y servidores judiciales tienen derecho a permanecer en el desempeño de sus cargos mientras no exista una causa legal para separarlos; estarán sometidos a una evaluación individual y periódica de su rendimiento, de acuerdo a parámetros técnicos que elabore el Consejo de la Judicatura y con presencia de control social. Aquellos que no alcancen los mínimos requeridos, serán removidos”;*
- Que** el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.”;*
- Que** el artículo 35 del Código Orgánico de la Función Judicial, establece: *“Fundamento de las carreras de la Función Judicial. - Las carreras de la Función Judicial constituyen un sistema mediante el cual se regula el ingreso, formación y capacitación, promoción, estabilidad, evaluación, régimen disciplinario y permanencia en el servicio dentro de la Función Judicial”;*
- Que** el artículo 42 numeral 1 del Código Orgánico de la Función Judicial, establece: *“Las servidoras y servidores de la Función Judicial pertenecen a la carrera judicial, de acuerdo a la siguiente clasificación: 1. Quienes prestan sus servicios como juezas y jueces pertenecen a la carrera judicial jurisdiccional; (...);”;*
- Que** el artículo 87 del Código Orgánico de la Función Judicial (Sustituido por el Art. 11 de la Ley s/n, R.O. 345-S, 08-XII-2020) dispone: *“Evaluación continua de desempeño y productividad. - La evaluación es una herramienta que tiene como finalidades garantizar la mejora en la calidad”;*

*de servicios judiciales; y, la especialización y promoción de las personas que laboran en la Función Judicial. / Las servidoras y los servidores de la Función Judicial, (...), cada tres años estarán sometidos a una evaluación objetiva, individual y periódica de su rendimiento, con participación y control social. Las personas que no alcancen los mínimos requeridos serán evaluadas nuevamente en un lapso de tres meses. En caso de mantenerse una calificación deficiente, serán removidos. / El Consejo de la Judicatura expedirá un reglamento que establezca los criterios cualitativos y cuantitativos para las evaluaciones que se realicen a las servidoras y los servidores judiciales, considerando los parámetros previstos en esta Ley, (...).”;*

**Que** el artículo 89 del Código Orgánico de la Función Judicial, dispone: *“El Pleno del Consejo de la Judicatura determinará las normas técnicas, métodos y procedimientos de las evaluaciones. Los indicadores contarán con parámetros técnicos, cuantitativos, cualitativos, especializados y observarán estándares nacionales e internacionales. Los indicadores serán elaborados por la Unidad del Talento Humano del Consejo de la Judicatura. Para el caso de servidores jurisdiccionales se tenderá a garantizar la especialidad según cada materia. / La aplicación de instrumentos y herramientas de justicia especializada para mujeres, adolescentes infractores, niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia, será valorada, de manera prioritaria, en el diseño de parámetros y metodologías cuando corresponda”;*

**Que** el artículo 264 numerales 1 y 10 del Código Orgánico de la Función Judicial, establece como funciones del Pleno del Consejo de la Judicatura: *“1.) Nombrar y evaluar a las juezas y a los jueces y a las conjuetas y a los conjuetes de la Corte Nacional de Justicia y de las Cortes Provinciales, juezas y jueces de primer nivel, Fiscales Distritales, (...); 10. Expedir, modificar, derogar e interpretar (...) los reglamentos, manuales, instructivos o resoluciones de régimen interno, con sujeción a la Constitución y la ley, para la organización, funcionamiento, responsabilidades, control y régimen disciplinario; particularmente para velar por la transparencia y eficiencia de la Función Judicial.”;*

**Que** el artículo 280 numerales 1 y 5 del Código Orgánico de la Función Judicial, establece como funciones de la o el Director General del Consejo de la Judicatura: *“1.- Dirigir y supervisar la administración de los recursos humanos, financieros, administrativos de la Función Judicial y los procesos de selección, evaluación, formación profesional y capacitación continua, en el ámbito de su competencia (...) 5.- Proponer y ejecutar los procedimientos para el mejoramiento y modernización de la Función Judicial, selección, concursos de oposición y méritos, permanencia, disciplina, evaluación, formación y capacitación de las servidoras y los servidores de la Función Judicial (...).”;*

**Que** los Principios de Bangalore sobre la conducta judicial emitidos por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, señalan: *“La competencia y la diligencia son requisitos previos para desempeñar debidamente las funciones jurisdiccionales (...) 6.3 Un juez dará los pasos*

*razonables para mantener y aumentar sus conocimientos, habilidades y cualidades personales necesarias para el correcto desempeño de las obligaciones judiciales, aprovechando para ese fin los cursos y facilidades que puedan estar a disposición de los jueces, bajo control judicial (...) 6.5 Un juez desempeñará todas sus obligaciones judiciales, incluida la emisión de decisiones reservadas, de forma eficaz, justa y con una rapidez razonable”;*

- Que** el Pleno del Consejo de la Judicatura mediante Resolución 185-2016, de 17 de noviembre de 2016, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 912, de 29 de diciembre de 2016, expidió el *“Reglamento de evaluación de desempeño para los jueces de la carrera jurisdiccional”*, que en el artículo 10 literal a), establece: *“a) El periodo de evaluación será de doce (12) meses, contados desde el 1 de octubre de 2016 al 30 de septiembre de 2017 y se evaluará a los jueces que hayan actuado al menos ocho (8) meses dentro del periodo de evaluación”;*
- Que** la Dirección Nacional de Talento Humano, mediante Memorando CJ-DNTH-2021-5327-M, de 7 de octubre de 2021, remitió a la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica el *“Informe técnico del proyecto de resolución del reglamento para la evaluación del desempeño y productividad de las y los jueces de las Cortes Provinciales y de los Tribunales Contencioso Administrativo y Tributario a escala nacional”;*
- Que** es necesario evaluar el rendimiento de las y los jueces de las Cortes Provinciales y de las y los jueces de los Tribunales Distritales de lo Contencioso Administrativo y Tributario a escala nacional, de acuerdo al artículo 87 del Código Orgánico de la Función Judicial mencionado anteriormente, con el fin de mejorar el servicio de justicia que presta la Función Judicial a la ciudadanía acorde al segundo eje del Plan Estratégico de la Función Judicial 2019-2025, aprobado mediante Resolución 104-2019, de 2 de julio de 2019, publicado en la Edición Especial del Registro Oficial No. 35, de 16 de agosto de 2019, que se refiere al fortalecimiento institucional a través de capacitación, evaluación y tecnificación de las y los servidores judiciales;
- Que** el Pleno del Consejo de la Judicatura conoció el Memorando CJ-DG-2021-9544-M, de 22 de octubre de 2021, suscrito por el Director General del Consejo de la Judicatura, quien remitió el Memorando CJ-DNTH-2021-5327-M, de 7 de octubre de 2021, de la Dirección Nacional de Talento Humano; así como el Memorando CJ-DNJ-2021-2353-M, de 21 de octubre de 2021, de la Dirección Nacional de Asesoría Jurídica, los mismos que contienen los informes técnico, jurídico y proyecto de resolución respectivo; y,

En ejercicio de las atribuciones constitucionales y legales establecidas en el artículo 181 de la Constitución de la República del Ecuador y el artículo 264 numerales 1 y 10 del Código Orgánico de la Función Judicial,

## RESUELVE

### EXPEDIR EL REGLAMENTO GENERAL PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD DE LAS Y LOS JUECES DE LAS CORTES PROVINCIALES Y DE LAS Y LOS JUECES DE LOS TRIBUNALES DISTRITALES DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y TRIBUTARIO A NIVEL NACIONAL

#### CAPÍTULO I

##### GENERALIDADES

**Artículo 1: Objeto.-** Normar el procedimiento para la evaluación del desempeño y productividad de las y los jueces de las Cortes Provinciales; y, de las y los jueces de los Tribunales Distritales de lo Contencioso Administrativo y Tributario a nivel nacional de conformidad con la Constitución y la ley.

**Artículo 2: Ámbito de aplicación.-** El presente reglamento es de aplicación obligatoria para la evaluación del desempeño y productividad de las y los jueces de las Cortes Provinciales; y, de las y los jueces de los Tribunales Distritales de lo Contencioso Administrativo y Tributario a nivel nacional.

Las y los servidores que hubieren cesado antes o durante el proceso de evaluación no serán evaluados.

Iniciarán o continuarán en el proceso de evaluación las y los servidores destituidos cuya resolución no se encuentre en firme.

**Artículo 3: Definición.-** La evaluación del desempeño y productividad es un subsistema de gestión de talento humano, que mide los resultados de desempeño laboral de las y los servidores judiciales determinados en el ámbito de aplicación de este reglamento, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos relacionados directamente con las actividades del cargo.

**Artículo 4: Principios.-** En el proceso para la evaluación del desempeño y productividad se observarán los principios de legalidad, transparencia, credibilidad, no discriminación, igualdad, equidad, veracidad, independencia, autonomía, probidad, oposición y méritos, publicidad, impugnación, participación ciudadana; y, otros establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y demás leyes.

#### CAPÍTULO II

##### RESPONSABLES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

**Artículo 5: Responsables.-** Serán los siguientes

1. Pleno;
2. Dirección General; y,
3. Dirección Nacional de Talento Humano.

**Artículo 6: Competencias del Pleno.-** Son las siguientes:

1. Expedir los actos normativos y administrativos que se requieran para el desarrollo del proceso de evaluación del desempeño y productividad;
2. Conformar una veeduría ciudadana, en caso de no contar con la veeduría conformada por parte del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social;
3. Conocer y aprobar los informes técnicos remitidos por las Direcciones correspondientes, de acuerdo con el Código Orgánico de la Función Judicial y este reglamento;
4. Expedir el instructivo que contenga la metodología del proceso para la evaluación del desempeño y productividad;
5. Aprobar el cronograma general de ejecución del proceso para la evaluación del desempeño y productividad; así como las modificaciones al cronograma si sobrepasare el tiempo de finalización de la evaluación;
6. Aprobar la conformación de los comités evaluadores y de reconsideraciones;
7. Conocer y aprobar los informes de resultados del proceso para la evaluación del desempeño y productividad, y disponer la notificación de resultados a la Dirección General;
8. Resolver sobre los aspectos que se requieran y no se encuentren previstos en el presente reglamento; así como interpretar o aclarar el alcance de esta norma en caso de duda; y,
9. Las demás que la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de la Función Judicial y este reglamento establezcan.

**Artículo 7: Facultades de la o el Director General.-** Son las siguientes:

1. Dirigir y supervisar el proceso de evaluación del desempeño y productividad;
2. Emitir lineamientos generales, herramientas o instrumentos técnicos, operativos y tecnológicos necesario para el desarrollo de la evaluación;
3. Autorizar los ajustes al cronograma general del proceso aprobado por el Pleno, siempre que no sobrepase la fecha de finalización de la evaluación;
4. Solicitar al Consejo de Participación Ciudadana y Control Social la conformación de veedurías ciudadanas para el proceso para la evaluación del desempeño y productividad, previa disposición del Pleno;
5. Establecer los mecanismos para que el Pleno conforme una veeduría ciudadana, en caso de no contar con la veeduría por parte del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social;
6. Remitir para conocimiento y aprobación del Pleno el proyecto del instructivo que contenga la metodología del proceso para la evaluación del desempeño y productividad;
7. Remitir al Pleno para su aprobación los informes técnicos que

- contengan las listas de los profesionales que podrán conformar los comités;
8. Conocer los informes técnicos de la evaluación, y de las reconsideraciones presentadas dentro del proceso y remitirlos para aprobación del Pleno del Consejo de la Judicatura;
  9. Conocer y validar los informes técnicos inherentes al proceso;
  10. Disponer a la Dirección Nacional de Talento Humano la notificación de los resultados del proceso;
  11. Solicitar al Pleno del Consejo de la Judicatura las directrices sobre los aspectos no previstos en el presente reglamento, así como interpretación o aclaración del alcance de esta norma en caso de duda; y,
  12. Las demás establecidas en el Código Orgánico de la Función Judicial y las dispuestas por el Pleno del Consejo de la Judicatura.

**Artículo 8: Deberes y competencias de la Dirección Nacional de Talento Humano.-** Son las siguientes:

1. Elaborar los parámetros técnicos, operativos, metodológicos y el cronograma de actividades para la ejecución del proceso;
2. Realizar la conformación de los comités evaluadores y de reconsideración;
3. Capacitar a los miembros de los comités evaluadores, reconsideración y demás personal que participará en el proceso de evaluación, respecto al contenido de este reglamento, así como sobre sus responsabilidades;
4. Coordinar con las Unidades Provinciales de Talento Humano del Consejo de la Judicatura la ejecución de las fases del proceso de evaluación;
5. Recibir y trasladar las solicitudes presentadas por las y los jueces evaluados a los comités de reconsideración;
6. Solicitar, recibir, consolidar y entregar la información proporcionada por las Direcciones Nacionales, Direcciones Provinciales del Consejo de la Judicatura y demás dependencias inherentes al proceso de evaluación, a fin de gestionar las bases de datos de información;
7. Elaborar los acuerdos de confidencialidad y coordinar su suscripción con todos los intervinientes en el proceso;
8. Consolidar los resultados del proceso de evaluación;
9. Elaborar y presentar a la Dirección General los informes técnicos del proceso de evaluación;
10. Notificar a las y los evaluados sobre los resultados y decisiones derivados del proceso de evaluación del desempeño y productividad; y,
11. Las demás que disponga el Pleno, la o el Director General del Consejo de la Judicatura o la normativa legal vigente.

### CAPITULO III

#### UNIDADES DE APOYO, CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS EVALUADORES Y METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

**Artículo 9: Direcciones de apoyo.-** Serán las siguientes, dentro del ámbito de su competencias:

1. Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones;
2. Dirección Nacional de Comunicación Social;
3. Direcciones Provinciales;
4. Dirección Nacional de Transparencia de Gestión; y,
5. Las demás que requieran los responsables del proceso de evaluación del desempeño y productividad.

La descripción de las actividades de las unidades de apoyo se establecerá en el respectivo instructivo correspondiente al presente proceso de evaluación del desempeño y productividad.

**Artículo 10: Conformación de los comités evaluadores.-** La Dirección Nacional de Talento Humano remitirá a la o el Director General el informe técnico para la conformación de los comités evaluadores, el mismo que elevará para la aprobación del Pleno del Consejo de la Judicatura.

La descripción de las actividades de los comités evaluadores se encontrará establecida en el instructivo que se desarrollará para el presente proceso de evaluación del desempeño y productividad.

**Artículo 11: De las fases generales.-** Serán las siguientes:

1. Aprobación del instructivo de la evaluación;
2. Socialización de la evaluación;
3. Conformación de los comités evaluadores;
4. Ejecución de la evaluación cuantitativa y cualitativa;
5. Notificación de los resultados preliminares;
6. Presentación de reconsideraciones;
7. Notificación de resultados de las reconsideraciones realizadas;
8. Notificación de resultados;
9. Nueva evaluación de las y los jueces que no hayan alcanzado el puntaje mínimo requerido;
10. Notificación de resultados finales; y,
11. Las demás que el instructivo establezca.

**Artículo 12: Metodología de evaluación.-** La evaluación se aplicará de forma individual, documental y articulada entre sus indicadores, dentro del marco constitucional y legal vigente, con base en los objetivos, normas técnicas, metodología y procedimientos que determine la Dirección Nacional de Talento Humano del Consejo de la Judicatura.

**Artículo 13: Socialización de la metodología.-** La metodología de evaluación y sus parámetros serán socializados por el Consejo de la Judicatura, mediante los

canales oficiales de comunicación para que la ciudadanía tenga acceso a información pública, veraz y oportuna desde el inicio del proceso.

**Artículo 14: Criterios y variables de evaluación.-** El Pleno del Consejo de la Judicatura, previo informe técnico de la Dirección Nacional de Talento Humano, validado por la Dirección General, aprobará las normas técnicas, métodos y procedimientos de la evaluación, las cuales constarán en el instructivo que se establezca para el efecto.

La evaluación deberá incorporar parámetros cuantitativos y cualitativos, los cuales serán valorados de acuerdo a lo establecido en el Código Orgánico de la Función Judicial.

Se aplicarán adicionalmente criterios de cumplimiento de normativa interna, legitimidad y transparencia, los cuales estarán desarrollados en el instructivo correspondiente.

Los expedientes de quienes no superen los criterios de legitimidad y transparencia serán derivados a los órganos competentes según corresponda.

**Artículo 15: Evaluadores.-** Las y los jueces y conjuces de la Corte Nacional de Justicia, apoyarán en la evaluación de la variable cualitativa.

**Artículo 16: Puntaje mínimo a superar.-** Para superar la evaluación, las y los jueces evaluados deberán alcanzar al menos ochenta (80) sobre cien (100) puntos de la escala de calificación.

## CAPITULO IV

### COMITÉS DE RECONSIDERACIÓN

**Artículo 17: Conformación de los Comités de Reconsideración.-** El Pleno del Consejo de la Judicatura designará a los miembros de los comités de reconsideración con base en el informe técnico remitido por la Dirección Nacional de Talento Humano, acorde con el total de solicitudes presentadas.

Los comités de reconsideración estarán conformados por:

1. Dos delegados del Pleno del Consejo de la Judicatura; el primer designado lo presidirá; y,
2. Un delegado de la o del Director General del Consejo de la Judicatura.

El servidor que haya apoyado en la evaluación de una o un juez de las Cortes Provinciales; o de una o un juez de los Tribunales Distritales de lo Contencioso Administrativo y Tributario, no podrá conocer y resolver el pedido de reconsideración del mismo servidor.

**Artículo 18: Medio de presentación de reconsideraciones.-** Las y los jueces evaluados podrán dentro del término de tres (3) días, contados desde el día siguiente a la notificación con sus resultados de la primera evaluación, presentar de manera motivada y documentada la solicitud de reconsideración sobre el resultado de su evaluación.

La solicitud de reconsideración deberá presentarse a través de la plataforma digital que el Consejo de la Judicatura desarrolle para el caso.

Una vez receptada la totalidad de solicitudes, éstas serán remitidas a la Dirección Nacional de Talento Humano, unidad que las trasladará a los comités de reconsideración.

Concluida la etapa de reconsideración, la Dirección Nacional de Talento Humano, según los resultados obtenidos, emitirá el informe técnico para conocimiento del Pleno del Consejo de la Judicatura, quien deberá aprobar la resolución que contenga los resultados. De esta decisión no cabrá recurso alguno.

**Artículo 19: Efectos de la evaluación de desempeño y de productividad.-** Son efectos del proceso de la evaluación de desempeño y de productividad los siguientes:

1. La o el servidor que obtenga una calificación de 80 puntos o más, continuará en el desempeño de sus funciones; y,
2. La o el servidor que obtenga una calificación menor a 80 puntos, de conformidad con lo previsto en el artículo 87 del Código Orgánico de la Función Judicial, será evaluado nuevamente en un lapso de tres (3) meses contados desde la notificación de resultados a la o el servidor. En caso de mantener una calificación deficiente, será removido.

Para la evaluación de las y los servidores que no alcanzaron el puntaje mínimo requerido, se considerará el primer período evaluado más el tiempo que transcurra hasta la entrega de los resultados finales de la primera evaluación, así como lo determinado en el artículo 87 del Código Orgánico de la Función Judicial; la nueva calificación que obtenga la o el servidor será tomada en cuenta para su permanencia o remoción del cargo.

## CAPITULO V

### VEEDURÍA CIUDADANA Y CONTROL SOCIAL

**Artículo 20: Veeduría ciudadana en el proceso de evaluación.-** Previo a que el Pleno del Consejo de la Judicatura apruebe el inicio del proceso para la evaluación del desempeño y productividad, la o el Director General solicitará al Consejo de Participación Ciudadana y Control Social la conformación de una veeduría ciudadana que vigile el desarrollo del mismo.

En caso de no contar con la veeduría por parte del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, la Dirección General establecerá los mecanismos para conformar una veeduría ciudadana, los cuales serán puestos en conocimiento del Pleno del Consejo de la Judicatura para su aprobación y la conformación de dicha veeduría.

**Artículo 21: Control social de denuncias.-** En el cronograma general del proceso de evaluación se establecerá el periodo durante el cual, las y los ciudadanos podrán presentar ante el Consejo de la Judicatura, denuncias debidamente motivadas y documentadas, con firma de responsabilidad, sobre la actuación de las y los servidores evaluados.

### DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.-** En la resolución de inicio del proceso de evaluación se establecerá el periodo a ser evaluado.

**SEGUNDA.-** Todos los responsables y corresponsables que intervengan en el proceso de evaluación, suscribirán los respectivos acuerdos de confidencialidad con los que se obligan a guardar absoluta reserva sobre cualquier información del proceso. La vulneración a esta disposición acarreará las responsabilidades administrativas, civiles y/o penales a las que hubiere lugar, establecidas en las leyes y reglamentos vigentes.

**TERCERA.-** Las Direcciones Nacionales de Gestión Procesal, Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial, Tecnologías de la Información y Comunicaciones Tic's, Acceso a los Servicios de Justicia y las demás que se requieran, presentarán los informes que solicite la Dirección Nacional de Talento Humano sobre los elementos de información disponibles para la utilización en parámetros cualitativos y cuantitativos de evaluación.

**CUARTA.-** La información que de acuerdo al instructivo deba ser actualizada y cargada al sistema informático será de exclusiva responsabilidad del evaluado.

**QUINTA.-** La inobservancia de las disposiciones emitidas en el presente reglamento, por parte de las y los servidores del Consejo de la Judicatura, conllevará a las acciones disciplinarias correspondientes.

**SEXTA.-** Las disposiciones del presente Reglamento prevalecerán sobre cualquier otra norma de menor o igual jerarquía que se opongan a su contenido.

**SÉPTIMA.-** En todo lo no previsto en este reglamento se aplicará las resoluciones que emita el Consejo de la Judicatura, precautelando la seguridad jurídica del proceso.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**PRIMERA.-** La Dirección General, en coordinación con la Dirección Nacional de Talento Humano, dentro del término de treinta (30) días contados a partir de la expedición del presente reglamento, presentará la propuesta de instructivo para la evaluación del desempeño y productividad de las y los jueces de las Cortes Provinciales; y, de las y los jueces de los Tribunales Distritales de lo Contencioso Administrativo y Tributario a nivel nacional, al Pleno el Consejo de la Judicatura para su aprobación.

**SEGUNDA.-** La Dirección Nacional de Talento Humano en coordinación con la Dirección Nacional de Estudios Jurimétricos y Estadística Judicial y la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones TIC'S, en el término de diez (10) días contados a partir de la aprobación del instructivo respectivo, determinará las especificaciones y parámetros técnicos (historias de usuario) para el desarrollo del sistema informático que contribuirá a la ejecución del proceso de evaluación del desempeño y productividad de las y los jueces de las Cortes Provinciales; y, de las y los jueces de los Tribunales Distritales de lo Contencioso Administrativo y Tributario.

**TERCERA.-** La Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicaciones TIC'S, en el término de cincuenta (50) días que se contarán desde la aprobación de las especificaciones y parámetros técnicos (historias de usuario), desarrollará e implementará un sistema informático para la ejecución del proceso de evaluación del desempeño y productividad de las y los jueces de las Cortes Provinciales; y, de las y los jueces de los Tribunales Distritales de lo Contencioso Administrativo y Tributario.

**CUARTA.-** La socialización a las y los evaluados sobre los parámetros y metodología del proceso de evaluación se realizará dentro del término de diez (10) días contados a partir de la aprobación del instructivo respectivo, bajo los mecanismos que determine la Dirección Nacional de Talento Humano.

## DISPOSICIONES FINALES

**PRIMERA.-** La ejecución de la presente resolución estará, en el ámbito de sus competencias, a cargo de la Dirección General, Direcciones Nacionales de Talento Humano, Innovación, Desarrollo y Mejora Continua del Servicio Judicial, Tecnologías de la Información y Comunicaciones Tic's, Comunicación Social, Transparencia de Gestión y Direcciones Provinciales del Consejo de la Judicatura.

**SEGUNDA.-** La Dirección General será la responsable de gestionar los recursos técnicos y financieros necesarios para el desarrollo del proceso de evaluación.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

Dada en el Distrito Metropolitano de Quito, a los diecisiete días del mes de noviembre de dos mil veintiuno.

**Dra. María del Carmen Maldonado Sánchez**  
**Presidenta del Consejo de la Judicatura**

**Dr. Fausto Roberto Murillo Fierro**  
**Vocal del Consejo de la Judicatura**

**Dr. Juan José Morillo Velasco**  
**Vocal del Consejo de la Judicatura**

**Dra. Ruth Maribel Barreno Velin**  
**Vocal del Consejo de la Judicatura**

**CERTIFICO:** que el Pleno del Consejo de la Judicatura, aprobó por unanimidad de los presentes esta resolución, el diecisiete de noviembre de dos mil veintiuno.

**Mgs. María Auxiliadora Zamora Barberán**  
**Secretaria General**

PROCESADO POR:	FC
----------------	----