



LINEAMIENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO JUDICIAL Y CAPACITACIÓN

PROEVASE

Programa de Evaluación y Seguimiento
“Evaluar para mejorar, seguir para transformar.”

PROCAPJUS

Programa de Capacitación Jurisdiccional
“Profesionalización con propósito, justicia con excelencia.”



ACTUALIZACIÓN 3.6
MARZO DE 2026

Elaborado por: **Comisión de Evaluación del Desempeño Judicial y Capacitación.**

ÍNDICE

I. Justificación	4
II. Objetivo General	6
III. Glosario	7
IV. Principios rectores y fundamento legal	8
V. Evaluaciones	10
VI. Evaluación Constitucional: Marco Estructural y Metodológico	11
6.1. Criterios e indicadores de evaluación	12
6.2. Metodología para la obtención de indicadores	16
6.3. Rúbricas de evaluación	16
VII. Resultados de la Evaluación Constitucional	23
VIII. Responsables de la Ejecución del PROEVASE	24
8.1. Estructura y logística de cada evaluación	24
IX. EVADI – Estudio de Valoración Diagnóstica Integral.....	25
9.1. Objetivo específico	25
9.2. Estructura y logística	25
9.3. Entrevistas con personas evaluadas.....	26
9.4. Logística para entrevista individual	26
9.5. Criterios para diagnosticar el nivel de desempeño	26
9.6. Resultados	28
X. EDO – Evaluación del Desempeño Ordinaria	30
10.1. Objetivo específico	30
10.2. Fase escrita	31
10.3. Logística	31
10.4. Fase práctica	32
10.5. Logística	33
10.6. Rubricas de evaluaciones.....	33
10.7. Puntaje global de evaluaciones y criterios.....	33
10.8. Resultados.....	33
10.8.1. Satisfactorios	34
10.8.2. Insatisfactorios	34
XI. EDEX – Evaluación del Desempeño Extraordinaria	36
11.1. Objetivo específico	36
11.2. Personas sujetas a evaluación	36
11.3. Estructura y logística	37
11.4. Logística	37
11.5. Resultados	37
11.5.1. Satisfactorios	37
11.5.2. Insatisfactorios	37
XII. EPOS – Evaluación Posterior a una Suspensión	39
12.1. Objetivo específico	39
12.2. Personas sujetas a evaluación	40
12.3. Requisitos previos	40
12.4. Estructura de la evaluación	40
12.5. Logística	40
12.6. Resultados	40
12.6.1. Satisfactorios	40
12.6.2. Insatisfactorios	41
XIII. Conclusiones del Programa	42
XIV. PROCAPJUS – Programa de Capacitación Jurisdiccional	43
14.1. Naturaleza del programa.....	43



14.2. Objetivos	44
14.2.1. Objetivo general	44
14.2.2. Objetivos específicos	44
14.3. Metodología	45
14.3.1. Enfoque pedagógico	45
14.3.2. Ejes temáticos	45
14.4. Desarrollo de habilidades y competencias para la función jurisdiccional	45
XV. Conclusiones de PROCAPJUS	47
ANEXO I. Prototipo evaluativo	48

I. Justificación

El Tribunal de Disciplina Judicial (TDJ) asume con profundo compromiso la responsabilidad de garantizar a la ciudadanía sonoreense una justicia que se sienta cercana, que inspire confianza y que actúe con absoluta imparcialidad.

Para materializar este propósito resulta esencial contar con herramientas de evaluación que permitan analizar de manera objetiva y constante el desempeño de las personas magistradas y juzgadoras electas (PMYJE).

Esta necesidad responde a la propia naturaleza de la función jurisdiccional, cuya trascendencia radica en que cada resolución judicial impacta directamente en la vida de las personas y en el equilibrio social.

En consecuencia, su ejercicio debe regirse por los más altos estándares éticos y profesionales. Una judicatura íntegra, capacitada y comprometida no solo fortalece el tejido social y preserva la legitimidad institucional, sino que garantiza que la justicia se materialice como una experiencia real para todas las personas.

A partir de ello, se vuelve indispensable la observancia estricta de principios rectores como la excelencia, la imparcialidad, el profesionalismo, la independencia y la objetividad. Estos principios adquieren una relevancia central, ya que constituyen el fundamento ético y profesional sobre el cual debe ejercerse la función de impartir justicia.

No son ideales abstractos, sino reglas exigibles que orientan la conducta de las personas juzgadoras y legitiman su actuar ante la sociedad.

Su cumplimiento no solo garantiza un correcto desempeño del cargo conferido, sino que también fortalece la confianza ciudadana en las instituciones de justicia y en el Estado de derecho. Por ello, su observancia rigurosa debe ser asumida como un compromiso permanente y verificable.

De ahí la importancia de contar con mecanismos de evaluación que permitan

valorar de manera objetiva, constante y sistemática, el grado de cumplimiento de dichos principios en el ejercicio jurisdiccional, pues solo mediante una evaluación continua, transparente y comprometida es posible fortalecer la función judicial.

En este contexto, atendiendo a la responsabilidad de garantizar una judicatura comprometida con los más altos estándares éticos y profesionales, surge el Programa de Evaluación y Seguimiento (PROEVASE).

Este programa constituye una respuesta estructurada y proactiva del TDJ, ante la necesidad de contar con mecanismos eficaces para valorar el desempeño de las PMYJE, particularmente durante su primer año de gestión.

Lejos de entenderse como un instrumento meramente sancionador, el PROEVASE se concibe como una herramienta integral de fortalecimiento institucional, orientada a la prevención, la profesionalización y la corrección oportuna, al permitir identificar áreas de oportunidad, promover la mejora continua y asegurar una justicia más accesible, profesional y sensible a las necesidades de la ciudadanía.

II. Objetivo general

De conformidad con lo expuesto, el PROEVASE se enfocará en la evaluación del desempeño de las PMYJE, mandato establecido en la Constitución, el cual, por su relevancia y trascendencia, se busca consolidar como una práctica permanente.

Esta evaluación tiene como propósito garantizar el cumplimiento de los principios éticos, profesionales y de independencia que rigen la función jurisdiccional; así como identificar fortalezas, áreas de oportunidad y promover la mejora continua, a fin de asegurar una administración de justicia eficiente, imparcial y confiable.

III. Glosario

Para los efectos de estos lineamientos se entiende por:

1. EDO: Evaluación del desempeño ordinaria.
2. EDEX: Evaluación del desempeño extraordinaria.
3. EPOS: Evaluación posterior a una suspensión.
4. EVADI: Estudio de valoración diagnóstica integral.
5. Indicadores de evaluación: Variables objetivas que permiten medir conocimientos, capacidades, tiempos de resolución, gestión, satisfacción ciudadana, conducta profesional y eficacia jurisdiccional.
6. PMYJE: Personas magistradas regionales de circuito y juzgadoras electas.
7. PROCAPJUS: Programa de capacitación jurisdiccional.
8. PROEVASE: Programa de evaluación y seguimiento del desempeño de las personas magistradas y juzgadoras electas, mediante el cual se valoran de manera sistemática, objetiva y periódica las competencias, conductas, resultados y cumplimiento de los principios que rigen la función jurisdiccional.
9. Rúbricas de Evaluación: Escalas de valoración que asignan puntajes a cada indicador para determinar niveles de desempeño.
10. STJ: Supremo Tribunal de Justicia del Poder Judicial del Estado de Sonora.
11. TDJ: Tribunal de Disciplina Judicial del Poder Judicial del Estado de Sonora.
12. UIF: Unidad de Investigación de Faltas Administrativas del Tribunal de Disciplina Judicial del Poder Judicial del Estado de Sonora.

IV. Principios rectores y fundamento legal

El Programa de Evaluación y Seguimiento (PROEVASE), se rige por un conjunto de principios y valores fundamentales que orientan su diseño, implementación y evaluación. Su aplicación asegura la coherencia del programa con los fines del sistema de justicia y los estándares que rigen el servicio público judicial:

- **Legalidad:** Se garantizará mediante la aplicación de criterios e indicadores, la debida fundamentación y motivación de los resultados, y la verificación de que cada etapa del proceso evaluativo se realice conforme al marco jurídico aplicable.
- **Independencia judicial:** Las evaluaciones se realizarán con estricto apego a la independencia constitucional de las personas magistradas y juzgadoras.
- **Imparcialidad y objetividad:** Aplicación de criterios técnicos, indicadores verificables y evidencia documentada, evitando sesgos o valoraciones subjetivas.
- **Proporcionalidad:** En la valoración de los resultados y en la determinación de los efectos derivados del proceso de evaluación.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** En la ejecución de todo el programa la transparencia en la claridad en los objetivos, son esenciales para asegurar su legitimidad y aceptación.
- **Participación y legitimidad:** Mediante la creación de espacios de consulta y la conformación de un comité académico que intervenga en la definición de indicadores y en la revisión de los instrumentos de evaluación.
- **Equidad, perspectiva de género y no discriminación:** Mediante la transversalización de la perspectiva de género en el proceso de evaluación, la revisión de indicadores para evitar sesgos, la adopción de medidas para corregir desigualdades y la atención a grupos en situación de vulnerabilidad.

- Profesionalismo y excelencia: Como ejes rectores del ejercicio de la función jurisdiccional y del fortalecimiento de las capacidades institucionales.
- Adaptabilidad y mejora continua: Actualización del programa de evaluación, de conformidad con los cambios normativos y las áreas de oportunidad detectadas, así como a la adecuación de la logística y los cronogramas conforme a la disponibilidad de recursos materiales, tecnológicos y operativos.

El PROEVASE encuentra sustento en el marco jurídico vigente que regula la función judicial y las atribuciones del Tribunal de Disciplina Judicial.

En particular, se fundamenta en lo dispuesto por los artículos 100, párrafos noveno y décimo de la Constitución Federal; 118, párrafos décimo y décimo primero de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora; y 162, 163 y 166 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.

En concordancia con el artículo 167 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora, el Tribunal de Disciplina Judicial del Poder Judicial del Estado de Sonora, se encuentra obligado a informar de manera clara, oportuna y accesible, entre otros, a las personas que serán evaluadas y a la sociedad en general, respecto de las evaluaciones de desempeño y seguimiento que se llevarán a cabo, a fin de garantizar los principios de transparencia y el derecho de acceso a la información pública, así como permitir que las personas interesadas formulen las quejas o denuncias correspondientes.

Para tal efecto, dicha información será difundida a través del Boletín Oficial del Estado de Sonora, como medio formal de publicidad institucional del proceso; así como al correo electrónico institucional de cada persona sujeta a evaluación.

V. Evaluaciones

En este apartado se describen los tipos de evaluación previstos en nuestra Constitución y en la Ley Orgánica del Poder Judicial, cada uno responde a exigencias de independencia judicial, transparencia y rendición de cuentas.

A continuación, se explican sus características y logística para su implementación:

- **Evaluación constitucional**

La evaluación constitucional se aplica a las PMYJE, durante su primer año de ejercicio. Tiene su fundamento en los párrafos décimo y décimo primero, del artículo 118 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora, así como en los artículos 162 y 166 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.

Su propósito es verificar la idoneidad técnica, ética y administrativa de quien ejerce la función jurisdiccional, mediante indicadores como la oportunidad de las resoluciones, la correcta gestión de recursos y la satisfacción de las personas justiciables.

En función de los resultados, el TDJ podrá ordenar a la persona evaluada capacitación, suspensión o destitución.

- **Evaluación a petición**

Esta evaluación se activa de oficio o por denuncia cuando existen indicios de que una persona servidora pública ha incurrido en conductas que podrían constituir faltas administrativas graves o corrupción.

La UIFA inicia la investigación correspondiente; el TDJ a la luz de los resultados de la EDO, puede ordenar medidas de capacitación y la realización de la EDEX. La reiteración de resultados insatisfactorios puede dar lugar a la suspensión o destitución, de conformidad con lo establecido en los artículos 28 y 29 del Reglamento.

VI. Evaluación constitucional: Marco estructural y metodológico

El PROEVASE es un proceso estructurado y continuo, diseñado para valorar de manera integral el desempeño de las PMYJE, con el propósito de garantizar la excelencia en la impartición de justicia y el cumplimiento de los principios constitucionales que rigen la función jurisdiccional. Este programa se compone de diversas etapas que en conjunto constituyen la evaluación constitucional, conforme a lo siguiente:

- **EVADI** – Estudio de valoración diagnóstica integral:

Su propósito es exclusivamente diagnóstico, por lo que no tiene valor para efectos de acreditación. Sirve como una herramienta de retroalimentación inicial que permite identificar áreas de oportunidad antes de la evaluación ordinaria.

- **EDO** – Evaluación del desempeño ordinaria:

Es la evaluación formal del desempeño, cuyos resultados determinan si la PMYJE alcanza un desempeño satisfactorio en el ejercicio de la función jurisdiccional, conforme a los estándares establecidos.

- **EDEX** – Evaluación del desempeño extraordinaria:

Se aplica a quienes no obtengan resultados satisfactorios en la EDO. Su propósito es verificar si han asumido con seriedad su deber de superación y están en condiciones de responder a las exigencias del sistema de justicia.

- **EPOS** – Evaluación posterior a una suspensión:

En caso de no acreditar la EDEX, las personas evaluadas deberán presentar esta segunda evaluación extraordinaria que se aplicará posteriormente a una suspensión y conforme a los criterios establecidos por el programa, si la persona evaluada no obtiene un resultado satisfactorio, se le destituirá.

Cada evaluación contemplará exámenes de conocimientos especializados,

enfocados en temas sustantivos y procedimentales relativos a su área de actuación, a fin de que el diagnóstico sea pertinente y alineado con el perfil del cargo, se incluirán la valoración de criterios específicos vinculados al desempeño jurisdiccional de la persona evaluada, a partir de datos objetivos.

6.1. Criterios e indicadores de evaluación

Los criterios¹ e indicadores objetivos que se considerarán son:

a) Conocimientos y competencias de las personas evaluadas, incluyendo aquellos de carácter técnico, ético y profesional

Objetivo: Evaluar el dominio normativo, la argumentación jurídica, el compromiso ético y las habilidades profesionales necesarias para el ejercicio de la función.

Indicadores:

- Porcentaje de resoluciones modificadas, revocadas o sujetas a protección constitucional:

Este indicador contempla el número de resoluciones judiciales que han sido revocadas o modificadas por tribunales de alzada o por órganos de control constitucional, mediante determinaciones que hayan causado estado, cuando se sustenten en la falta de fundamentación o motivación.

A efectos de este indicador, se tomará especial atención en aquellas resoluciones revocadas o modificadas cuando el órgano revisor haya identificado alguna de las deficiencias siguientes:

- ✓ Formal o material en la valoración de las pruebas: La procedencia de medios de impugnación por estas causas constituye un indicador relevante del cumplimiento del deber de motivación y de respeto al derecho de defensa y al debido proceso.

¹ Artículo 166, párrafo segundo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.

- ✓ Inobservancia de los principios de exhaustividad y congruencia (interna y externa) en la resolución judicial: Es decir, cuando esta no se pronuncie expresamente sobre todas las cuestiones planteadas por las partes, presente contradicciones argumentativas o jurídicas en su contenido, o no guarde correspondencia con lo solicitado por las partes.
- ✓ Falta de aplicación de metodologías especializadas para juzgar casos de grupos en situación de vulnerabilidad, tales como:
 - Perspectiva de género.
 - Perspectiva de infancia y adolescencia.
 - Perspectiva de personas mayores.
 - Perspectiva de personas con discapacidad.
 - Perspectiva intercultural y de pueblos y comunidades indígenas.
 - Perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales.
 - Cualquier otra metodología aplicable para garantizar el acceso a la justicia de personas o grupos en situación de vulnerabilidad.
- Revisión formal de resoluciones: Consiste en el análisis técnico de los elementos estructurales, procesales y normativos que toda sentencia o resolución judicial debe contener, con independencia del sentido del fallo.
- Claridad y uso de lenguaje incluyente (audiencia y resolución): Nivel de comprensión de resoluciones, medido mediante análisis de legibilidad y encuestas, promoviendo lenguaje claro e incluyente.

Este indicador evalúa el nivel de comprensión, claridad, precisión técnica y lenguaje incluyente utilizado por las PMYJE, tanto en sus resoluciones escritas como en sus intervenciones orales en audiencias.

Se enfoca en verificar que las decisiones judiciales no solo estén jurídicamente bien estructuradas, sino que puedan ser comprendidas por todas las personas

involucradas en el proceso, además de que se expresen de manera respetuosa, neutral y no discriminatoria.

- Sanciones administrativas: Mide la cantidad de las sanciones impuestas durante el periodo de evaluación, derivadas de faltas administrativas cuya resolución se encuentra firme en el ejercicio de sus funciones. Este indicador refleja el grado en el que la PMYJE cumple con los principios éticos y responsabilidades inherentes a su cargo.

b) Capacitación y especialización

Objetivo: Medir la participación en procesos de formación continua y actualización.

Indicadores:

- Asistencia a cursos recomendados: Participación de las PMYJE en actividades de formación y capacitación profesional recomendadas por el TDJ.
- Capacitación y actualización: Este indicador mide el número de los cursos, diplomados, estudios u otras actividades formativas realizadas en la materia específica en la que ejerce su función jurisdiccional.

c) Emisión oportuna de resoluciones

Objetivo: Verificar que las resoluciones se emitan dentro de los plazos establecidos para garantizar justicia pronta.

Indicadores:

- Tiempo promedio de resolución: Se calcula conforme al plazo legal que las PMYJ tienen para emitir sentencia.
- Tasa de acumulación de resoluciones fuera de plazo legal: Este indicador mide el porcentaje o número de causas o expedientes que no han sido resueltos dentro del plazo legal o razonable establecido para la materia correspondiente.

En otras palabras, refleja la cantidad de asuntos en mora, es decir, pendientes de resolución y vencidos en tiempo.

- Tasa de acumulación de promociones fuera de plazo legal: Este indicador mide el porcentaje o número de promociones que no fueron acordadas dentro del plazo legal establecido para la materia correspondiente.

d) Gestión de recursos humanos y materiales

Objetivo: Evaluar la capacidad organizativa, el manejo del personal a cargo y el uso eficiente de los recursos materiales.

Indicadores:

- Nivel de satisfacción del equipo de trabajo: Mide el grado de satisfacción y percepción del personal jurisdiccional o administrativo que colabora con las PMYJE respecto al ambiente laboral, liderazgo, comunicación, clima organizacional, trato personal, condiciones de trabajo y reconocimiento.
- Uso eficiente de recursos: Evalúa la capacidad del titular del órgano jurisdiccional para administrar adecuadamente los recursos materiales y humanos, logrando resultados óptimos.

e) Satisfacción de las personas justiciables

Objetivo: Recabar la percepción ciudadana respecto al trato, imparcialidad, transparencia y accesibilidad de la función jurisdiccional.

Indicadores:

- Calificación positiva promedio: Mide el promedio de valoraciones positivas que recibe la PMYJE por parte de usuarios del sistema de justicia, a través de instrumentos como encuestas de satisfacción.

6.2. Metodología para la obtención de indicadores

El programa contempla diversos métodos de evaluación, enunciativos más no limitativos, que incluyen²:

- Revisión documental: Se seleccionará una muestra de las causas o expedientes para analizar formalmente las resoluciones.
- Observaciones de audiencia: Se observarán audiencias seleccionadas aleatoriamente para evaluar la gestión de la PMYJE, la interacción con las partes y el respeto a sus derechos.
- Encuestas: Se elaborarán cuestionarios dirigidos a las personas usuarias del sistema. Estos instrumentos medirán percepciones sobre imparcialidad, claridad, eficiencia y trato. Las encuestas podrán ser anónimas y confidenciales.
- Entrevistas individuales: Se realizará una entrevista con la persona evaluada para aclarar dudas, contextualizar el programa y permitirle ofrecer su perspectiva.
- Análisis de estadísticas: Se utilizarán herramientas de análisis de datos para comparar resultados entre PMYJE según corresponda.
- Datos estadísticos complementarios institucionales: Este indicador contempla el uso de información cuantitativa relevante y verificable, proporcionada por las distintas áreas del Poder Judicial.
- **6.3. Rúbricas de evaluación.** Tota global: 500 puntos.

Criterio 1: Conocimientos y competencias de las personas, incluyendo aquellos de carácter técnico, ético y profesional. Valor máximo: 100 puntos.

² Artículo 163, párrafo tercero, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.

Número	Indicador	Valor asignado
1	Porcentaje de resoluciones modificadas, revocadas o sujetas a protección constitucional.	60
2	Revisión formal de resoluciones.	20
3	Claridad en el uso de lenguaje incluyente (audiencia y resolución).	20
4	Sanciones administrativas (penaliza puntaje)	-10 o -20

■ **Motivación:**

1º Indicador	Qué se mide	Cómo se mide	Puntaje asignado
Porcentaje de resoluciones modificadas, revocadas o sujetas a protección constitucional que hayan causado estado.	Calidad jurídica de las resoluciones emitidas.	Lista de resoluciones revisadas y número de resoluciones modificadas, revocadas o sujetas a protección constitucional que hayan causado estado.	<p>Ejemplo³: Se revisaron 100 resoluciones, 10 fueron modificadas.</p> <p>Cálculo del puntaje: $100 \text{ (resoluciones revisadas)} - 10 \text{ (resoluciones modificadas)} = 90 \text{ (resoluciones sin deficiencias)}$ $90 \div 100 = 0.9\% \text{ de resoluciones sin deficiencias, es decir, que cumplen con indicador.}$ $0.9 \times 60 \text{ (puntaje máximo)} = 54 \text{ puntos obtenidos.}$</p>

2º Indicador	Qué se mide	Cómo se mide	Puntaje asignado
Revisión formal de resoluciones.	Cumplimiento de requisitos formales.	Lista de resoluciones revisadas con lista de cotejo y número de resoluciones que no cumplen con los requisitos.	<p>Ejemplo: Se revisaron 100 resoluciones, 10 no cumplieron con los requisitos formales.</p> <p>Cálculo del puntaje: $100 - 10 = 90 \text{ (cumplen con los requisitos formales)}$ $90 \div 100 = 0.9\% \text{ de cumplimiento de indicador.}$ $0.9 \times 20 \text{ (puntaje máximo)} = 18 \text{ puntos obtenidos.}$</p>

³ Nota: Las cifras presentadas en estas tablas son únicamente ilustrativas y no corresponden al universo real de resoluciones a evaluar.

3° Indicador	Qué se mide	Cómo se mide	Puntaje asignado
Claridad y uso de lenguaje incluyente.	Lenguaje accesible y comprensible para cualquier persona.	Lista de resoluciones o audiencias revisadas con lista de cotejo y número de resoluciones o audiencias en las que no se utilizó lenguaje claro e incluyente.	<p>Ejemplo: Se revisaron 100 resoluciones o audiencias, 10 no cumplieron con el criterio.</p> <p>Cálculo del puntaje: $100 - 10 = 90$ cumplen criterio. $90 \div 100 = 0.9\%$ de cumplimiento de indicador. 0.9×20 (puntaje máximo) $= 18$ puntos obtenidos.</p>

4° Indicador	Qué se mide	Cómo se mide	Puntaje asignado
Sanciones administrativas firmes.	Existencia de sanciones administrativas.	Revisión de sentencias definitivas firmes.	<p>Según existencia de sanciones:</p> <p>No existe sentencia firme: -0 puntos</p> <p>Existe 1 sentencia firme: -10 puntos</p> <p>Existen 2 o más sentencias firmes: -20 puntos</p>

Criterio 2: Capacitación y especialización. Valor máximo: 100 puntos.

Número	Indicador	Valor asignado
1	Asistencia a cursos recomendados por el TDJ	50
2	Estudio y capacitación	50

• **Motivación:**

1° Indicador	Qué se mide	Cómo se mide	Puntaje asignado
Asistencia a cursos recomendados por el TDJ.	Cumplimiento de cursos recomendados.	Lista de cursos asignados y asistencia registrada o constancia.	<p>Ejemplo: Se asignaron 10 cursos recomendados, de los cuales 9 fueron cumplidos.</p> <p>Cálculo del puntaje: Cursos cumplidos: 10 cursos – 1 incumplido = 9 cumplidos. $9 \div 10 = 0.9$ de cumplimiento de indicador. 0.9×50 (puntaje máximo) = 45 puntos obtenidos.</p>

2° Indicador	Qué se mide	Cómo se mide	Puntaje asignado
Estudio y capacitación.	Realización de cursos, diplomados o estudios vinculados a la función jurisdiccional de la persona evaluada.	Exhibición de documentos o constancias que acrediten la realización de cursos, diplomados o estudios realizados o en trámite; se cuentan solo aquellos que tienen relación directa con su materia o especialidad judicial.	<p>Número requerido para puntaje máximo: 3</p> <p>Ejemplo: La PMYJE realizó 1 curso o cuenta con estudios en trámite.</p> <p>Cálculo del puntaje: $1 \text{ (curso)} \div 3 \text{ (número requerido)} = 0.333\%$ de cumplimiento de indicador. 0.333×50 (puntaje máximo) = 17 puntos obtenidos.</p>

Criterio 3: Emisión oportuna de resoluciones. Valor máximo: 100 puntos.

Número	Indicador	Valor Asignado
1	Tiempo promedio de resolución de asuntos	30
2	Tasa de acumulación de resoluciones fuera de plazo legal	40
3	Tasa de acumulación de promociones fuera de plazo legal	30

● **Motivación:**

1° Indicador	Qué se mide	Cómo se mide	Puntaje asignado
Tiempo promedio de resolución de asuntos.	Tiempo promedio que tarda la PMYJE en resolver los asuntos.	Revisión de causas o expedientes y cálculo del tiempo promedio transcurrido desde su citación hasta su resolución dentro del plazo legal.	<p>Ejemplo: Se revisaron: 100 asuntos. Plazo legal: 12 meses. Tiempo real: 24 meses. Puntaje máximo: 30 puntos.</p> <p>Cálculo del puntaje: 12 (Plazo legal) ÷ 24 (Tiempo real) = 0.5% de cumplimiento de indicador. 0.5 x 30 (puntaje máximo) = 15 puntos obtenidos.</p>

2° Indicador	Qué se mide	Cómo se mide	Puntaje asignado
Tasa de acumulación de resoluciones fuera de plazo legal.	Porcentaje de resoluciones emitidas después del plazo legal.	Lista de resoluciones emitidas y número de resoluciones fuera de plazo legal.	<p>Ejemplo: Se revisaron: 100 resoluciones, 20 se emitieron fuera de plazo. Puntaje máximo: 40 puntos.</p> <p>Cálculo del puntaje: 100 (resoluciones) – 20 (fuera de plazo) = 80 (dentro de plazo). 80 ÷ 100 = 0.8% de cumplimiento de indicador. 0.8 x 40 (puntaje máximo) = 32 puntos obtenidos.</p>

3° Indicador	Qué se mide	Cómo se mide	Puntaje asignado
Tasa de acumulación de promociones fuera de plazo legal.	Porcentaje de promociones no resueltas dentro de plazo legal.	Revisar número de promociones fuera de plazo legal sobre total de promociones revisadas.	<p>Ejemplo: Se revisaron: 100 promociones. 20 se acordaron fuera de plazo legal. Puntaje máximo: 30 puntos.</p> <p>Cálculo del puntaje: 100 (promociones) – 20 (acuerdos fuera de plazo) = 80 (dentro de plazo). 80 ÷ 100 = 0.8% de cumplimiento de indicador. 0.8 x 30 (puntaje máximo) = 24 puntos obtenidos.</p>

Criterio 4: Gestión de recursos humanos y materiales. Valor máximo: 100 puntos.

Número	Indicador	Valor Asignado
1	Nivel de satisfacción del equipo de trabajo	50
2	Uso eficiente de recursos materiales ⁴	50

- **Motivación:**

1° Indicador	Qué se mide	Cómo se mide	Puntaje asignado
Nivel de satisfacción del equipo de trabajo.	Percepción del equipo respecto al liderazgo, organización y clima laboral.	Encuesta aplicada al personal adscrito sobre las calificaciones positivas obtenidas. ⁵	<p>Ejemplo: Se aplicaron 100 encuestas. 80 encuestas son positivas. Puntaje máximo: 50 puntos.</p> <p>Cálculo del puntaje: 80 (encuestas positivas) ÷ 100 (encuestas aplicadas) = 0.8% de cumplimiento de indicador. 0.8 x 50 (puntaje máximo) = 40 puntos obtenidos.</p>

⁴ La satisfacción del personal se considerará con un valor de 100 puntos, en los casos en que no se gestionen recursos materiales, con el fin de evitar que se reduzca el puntaje por funciones que no han sido formalmente asignadas a la persona evaluada.

⁵ Se considera que una encuesta es positiva respecto al indicador de nivel de satisfacción del equipo de trabajo cuando al menos el 70% de las preguntas reciben una respuesta favorable. Por ejemplo, en una encuesta de 10 preguntas, se considerará positiva si 7 o más respuestas reflejan satisfacción del personal. Este criterio permite evaluar de manera objetiva la percepción del equipo sin exigir unanimidad.

2° Indicador	Qué se mide	Cómo se mide	Puntaje asignado
Uso eficiente de recursos materiales	Manejo responsable, transparente y eficiente de los recursos asignados.	Revisión de informes administrativos, y reportes de incidencias.	<p>Sin incidencias: 50 puntos.</p> <p>Con incidencias: 25 puntos.</p>

Criterio 5: Satisfacción de las personas justiciables. Valor máximo: 100 puntos.

Número	Indicador	Valor Asignado
1	Calificación positiva promedio.	100

- Motivación:**

1° Indicador	Qué se mide	Cómo se mide	Puntaje asignado
Calificación positiva promedio.	Percepción de las personas justiciables respecto al trato, claridad, imparcialidad y eficiencia del órgano jurisdiccional.	Encuesta aplicada a personas usuarias del servicio jurisdiccional. Se contabiliza el número de calificaciones positivas obtenidas sobre el total de encuestas aplicadas. ⁶	<p>Ejemplo: Se aplicaron 100 encuestas. 80 encuestas son positivas. Puntaje máximo: 100 puntos.</p> <p>Cálculo del puntaje: 80 (encuestas positivas) ÷ 100 (encuestas aplicadas) = 0.8% de cumplimiento de indicador. 0.8 x 100 (puntaje máximo) = 80 puntos obtenidos.</p>

⁶ Se considera que una encuesta es positiva respecto al indicador cuando al menos el 70% de las preguntas reciben una respuesta favorable. Por ejemplo, en una encuesta de 10 preguntas, se considerará positiva si 7 o más respuestas reflejan satisfacción del personal.

VII. Resultados de la evaluación constitucional⁷

La persona que presida el Pleno del Tribunal de Disciplina Judicial comunicará formalmente los resultados de la evaluación constitucional a:

- Las personas evaluadas.
- El Pleno del Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Sonora.
- La ciudadanía, mediante la publicación del listado de resultados.

En el caso de la EVADI, al tratarse de una herramienta diagnóstica e individual, sus resultados sólo serán notificados a la persona evaluada.

⁷ Artículo 167 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.

VIII. Responsables de la ejecución de PROEVASE

El PROEVASE será ejecutado por la Unidad de Evaluación del Desempeño Judicial, en coordinación con el Órgano de Administración.

Asimismo, podrán participar como instancias coadyuvantes la Coordinación General de Administración y la Dirección General de Contraloría.⁸

Además, se prevé la creación de un comité académico de apoyo técnico, honorífico y consultivo, cuya función será coadyuvar en la revisión metodológica, validación de instrumentos y análisis general de resultados, el comité no ejercerá funciones de ejecución directa ni tomará decisiones con efectos individuales sobre las personas evaluadas; se integrará por quien presida la Comisión de Evaluación del Desempeño y por el número de integrantes que se considere necesario, cuya designación se realizará a propuesta del Pleno del Tribunal de Disciplina Judicial, procurando, preferentemente, perfiles de reconocida experiencia profesional o académica, o que hayan prestado sus servicios con eficiencia y probidad en el Poder Judicial del Estado de Sonora, de conformidad con lo previsto en el artículo 16 y 17 del Reglamento.

8.1. Estructura y logística de cada evaluación

A continuación, se detalla la justificación, estructura y logística correspondientes a cada una de las evaluaciones contempladas en el PROEVASE:

⁸ Artículo 163, párrafos tercero y cuarto, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.

IX. EVADI – Estudio de Valoración Diagnostico Integral

9.1. Objetivo específico

Como parte del compromiso del Tribunal de Disciplina Judicial con la excelencia y la mejora continua, se implementará el EVADI dirigida a las PMYJE.

Esta evaluación podrá aplicarse el día noventa y uno desde la toma de protesta, y tiene el propósito de identificar oportunamente los desafíos y áreas de mejora en el ejercicio de la función jurisdiccional.

El EVADI tiene un enfoque inicial y orientador, cuya finalidad es generar información útil para el diseño de estrategias de fortalecimiento profesional, con base en las necesidades reales del entorno judicial, permitirá acceder a herramientas de actualización, profesionalización, así como establecer mecanismos de gestión más eficaces, fomentar buenas prácticas y reforzar la calidad del servicio judicial.

Además, servirá para identificar conocimientos, habilidades y oportunidades de mejora, facilitando la planeación de acciones de capacitaciones personalizadas.

Con el EVADI, el TDJ impulsa una cultura de profesionalización desde los primeros meses del ejercicio del mandato.

En resumen, los resultados de la evaluación se utilizarán para:

- 1) Detectar fortalezas y áreas de oportunidad;
- 2) Diseñar planes de capacitación y estudio personalizados; y,
- 3) Acompañar a las PMYJE en su mejora constante.

9.2. Estructura y logística

Previo a la celebración de las entrevistas, el Pleno del TDJ llevará a cabo una sesión conjunta, a través de la plataforma Zoom, con las PMYJE, con el propósito de explicar de

manera detallada la dinámica de la evaluación constitucional, así como resolver dudas y atender inquietudes relacionadas con el desarrollo del proceso.

El enlace de acceso a dicha sesión será remitido al correo electrónico institucional de cada persona evaluada con una anticipación considerable.

9.3. Entrevistas con personas evaluadas

Con el propósito de conocer las necesidades de las PMYJE, identificar las áreas de oportunidad que consideran prioritarias y determinar los tipos de capacitación que requieren para fortalecer su desempeño, se llevarán a cabo entrevistas individuales.

Estas entrevistas permitirán también recabar sus percepciones sobre los principales retos que enfrentan en tribunales y juzgados, así como propuestas para mejorar la eficiencia y la calidad en la impartición de justicia. Las entrevistas serán realizadas por la Unidad de Evaluación del Desempeño Judicial y darán inicio con la declaratoria emitida por el Pleno del TDJ relativa al proceso de evaluación.

9.4. Logística para entrevista individual

- **Días y horario:** Será definido por el Pleno del TDJ de acuerdo con las necesidades institucionales.
- **Duración aproximada:** 40 minutos por persona entrevistada.
- **Formato:** Virtual.
- **Instrumentos:** Entrevista por especialización.

9.5. Criterios para diagnosticar el nivel de desempeño

- 1) Conocimientos y competencias, incluyendo aspectos técnicos, éticos y profesionales;
- 2) Capacitación y especialización;
- 3) Emisión oportuna de resoluciones;

- 4) Gestión de recursos humanos y materiales; y,
- 5) Satisfacción de las personas justiciables.

Estos criterios (en su mayoría acordes con los que registrarán la EDO), permitirán no solo identificar áreas de oportunidad en el desempeño de las PMYJE, sino también evaluar la pertinencia, utilidad y aplicabilidad de los indicadores utilizados. Esta retroalimentación será fundamental para perfeccionar dichos indicadores de cara a su implementación en la evaluación ordinaria, fortaleciendo así la calidad y consistencia del proceso evaluativo.

A continuación, se presentan los indicadores correspondientes a cada criterio que serán utilizados en el EVADI:

a) Conocimientos y competencias de las personas evaluadas, incluyendo aquellos de carácter técnico, ético y profesional

Indicadores:

- Porcentaje de resoluciones modificadas, revocadas o sujetas a protección constitucional que hayan causado estado.
- Revisión formal de resoluciones.
- Claridad y uso de lenguaje incluyente (audiencia y resolución).
- Sanciones administrativas firmes.

b) Capacitación y especialización

Indicador:

- Número de cursos, diplomados y estudios realizados o en trámite.

c) Emisión oportuna de resoluciones

Indicadores:

- Tiempo promedio de resolución de asuntos.

- Tasa de acumulación de resoluciones fuera de plazo legal.
- Tasa de acumulación de promociones fuera de plazo legal.

d) Gestión de recursos humanos y materiales

Indicador:

- Nivel de satisfacción del equipo de trabajo.

e) Satisfacción de las personas justiciables

Indicador:

- Calificación positiva promedio.

En este apartado se retoma la justificación de cada indicador, previamente desarrollada, en la cual se destacó su valor como elemento clave para una evaluación objetiva y fundamentada del desempeño en la función jurisdiccional.

9.6. Resultados

Los resultados serán notificados de manera individual a cada persona evaluada, a través de su correo electrónico institucional. Es importante señalar que los resultados del EVADI no se traducen en una calificación numérica o aprobatoria, sino en un conjunto de obligaciones y recomendaciones que el TDJ emitirá para cada persona evaluada.

Estas recomendaciones están orientadas a fortalecer la función jurisdiccional desde los primeros meses del mandato y podrán incluir sugerencias específicas de capacitación obligatoria, recomendadas, estudio y desarrollo profesional.

Asimismo, se integrará un calendario de cumplimiento que establecerá los plazos y lineamientos para la realización de las actividades correctivas recomendadas, con el propósito de asegurar una atención oportuna y efectiva de las áreas de mejora.



El TDJ, en cumplimiento de su función y compromiso, brindará las capacitaciones especializadas y relevantes correspondientes con las áreas de oportunidad detectadas.

Es importante considerar, que la asistencia a dichas capacitaciones será considerada como un indicador en la EDO.

X. EDO – Evaluación del Desempeño Ordinaria

10.1. Objetivo específico

La EDO constituye la etapa fundamental del proceso de evaluación dentro del Poder Judicial, ya que permite valorar de manera objetiva y sistemática el desempeño de las personas evaluadas iniciada su función jurisdiccional.

Tiene por objeto determinar si las PMYJE cumplen de manera sostenida con los estándares de desempeño requeridos para la permanencia en el cargo, con base en la verificación del ejercicio adecuado, actualizado y responsable de la función jurisdiccional.

La EDO permite al TDJ:

- 1) Asegurar la permanencia de los mejores perfiles en el ejercicio de la función jurisdiccional;
- 2) Detectar prácticas deficientes o contrarias a los principios constitucionales, como la imparcialidad, independencia y objetividad;
- 3) Fortalecer la legitimidad institucional ante la ciudadanía al mostrar que el mérito, el profesionalismo y la ética judicial son exigencias permanentes; y,
- 4) Retroalimentar los procesos de profesionalización y capacitación judicial, vinculando los resultados de la evaluación con planes específicos de mejora.

En suma, la EDO no solo permite cumplir con el mandato constitucional derivado de la reforma judicial, sino que se convierte en una herramienta imprescindible para transformar el modelo de justicia, colocando a las PMYJE bajo un escrutinio constructivo que fomente su desarrollo, garantice su idoneidad y refuerce la confianza pública en el Poder Judicial.

10.2. Fase Escrita

Se aplicará un examen escrito especializado, con el objetivo de medir los conocimientos teóricos y normativos de la persona evaluada en la materia jurisdiccional que corresponde al cargo encomendado. Este examen estará diseñado con base en los marcos legales vigentes, criterios jurisprudenciales relevantes y principios rectores del sistema de justicia, considerando los distintos niveles de complejidad que exige el ejercicio judicial, y tiene como finalidad valorar el dominio conceptual, normativo y técnico de la persona evaluada sobre su materia jurisdiccional específica.

Se busca identificar el grado de actualización jurídica, el conocimiento del marco legal aplicable, así como la capacidad de interpretación, análisis y razonamiento jurídico.

Esta prueba permite contar con una visión más completa del nivel de preparación de la persona evaluada.

10.3. Logística

- **Día y hora:** Será definido por el Pleno del TDJ de acuerdo con las necesidades institucionales.
- **Lugar:** Será definido por el Pleno del TDJ de acuerdo con las necesidades institucionales.
- **Tiempo aproximado para el examen:** 4 horas.
- **Formato:** Presencial.
- **Instrumentos:** El examen estará diseñado para evaluar criterios objetivos, tales como:
 1. Precisión conceptual;
 2. Dominio técnico;
 3. Argumentación jurídica;
 4. Aplicación normativa correcta; y,
 5. Coherencia en el razonamiento.

10.4. Fase práctica

Como parte del proceso de la evaluación del desempeño, se contempla la aplicación de un caso práctico jurídico, con el objetivo de valorar el desempeño técnico de las personas evaluadas en el desarrollo de una resolución judicial.

Este instrumento se aplicará en dos modalidades, dependiendo del sistema procesal en el que desempeñe funciones la persona evaluada:

- Modalidad escrita: Dirigida a quienes ejercen funciones en sistemas en los que la argumentación oral no forma parte esencial de su labor cotidiana.
- Modalidad oral: Aplicada exclusivamente a quienes laboran en sistemas orales, donde el sistema procesal exige participación directa en audiencias públicas, como es el caso de los procedimientos penales y mercantiles.

Esta diferenciación responde al contexto real del ejercicio jurisdiccional. Independientemente de la modalidad, el propósito del caso práctico no es valorar el sentido de fondo de la decisión adoptada, sino examinar la correcta aplicación de las formalidades legales y los estándares técnicos que deben observarse en una resolución judicial. Se evaluará la capacidad de:

- Identificar los aspectos jurídicamente relevantes del caso;
- Aplicar de manera adecuada la normatividad vigente;
- Fundamentar y motivar jurídicamente la decisión;
- Organizar la estructura lógica y formal del fallo; y
- Emplear un lenguaje claro e incluyente.

Este ejercicio busca reflejar el nivel de preparación y competencia técnica de la persona evaluada, con base en el sistema jurisdiccional en el que se desempeña.

10.5. Logística

- **Día y hora:** Será definido por el Pleno del TDJ de acuerdo con las necesidades institucionales.
- **Lugar:** Será definido por el Pleno del TDJ de acuerdo con las necesidades institucionales.
- **Tiempo aproximado para el caso práctico:** 4 horas.
- **Formato:** Presencial.

10.6. Rúbricas de evaluaciones

Fase	Puntaje	Interpretación
Escrita	250 puntos.	El puntaje se calculará en función del número de reactivos correctamente respondidos en el instrumento de evaluación
Práctica	250 puntos.	El puntaje se determinará con base en una lista de cotejo que evaluará el cumplimiento de las formalidades y criterios establecidos para la elaboración de la resolución del caso práctico, tales como su estructura, fundamentación y motivación, sin que se evalúe el sentido de la decisión adoptada.

10.7. Puntaje global de evaluaciones y criterios.

Rango de puntaje	Resultado
700 – 1000 Puntos	Satisfactorio
0 – 699 Puntos	Insatisfactorio Deberá cumplir con medidas de fortalecimiento y presentar EDEX.

10.8. Resultados

Con la conclusión de la fase de evaluación se inicia la etapa de análisis y calificación, en este momento, los resultados adquieren una importancia central, ya que constituyen el parámetro objetivo para valorar el desempeño de las personas participantes. Es importante destacar que estos resultados no constituyen un fin definitivo,

sino un insumo para valorar el grado de suficiencia en conocimientos y competencias de las personas evaluadas.

El TDJ, debe informar el resultado de las evaluaciones al Pleno del STJ, a las personas que fueron evaluadas y a la sociedad en general, de conformidad con lo establecido en el Reglamento.

10.8.1. Satisfactorios⁹

Un resultado satisfactorio permite a la PMYJE concluir con el proceso de evaluación en los términos previstos por estos Lineamientos y su Reglamento.

10.8.2. Insatisfactorios¹⁰

Un resultado insatisfactorio abre la posibilidad de que el Pleno del TDJ establezca medidas específicas orientadas a fortalecer las áreas de mejora detectadas, tales como programas de capacitación y la fijación de plazos para su cumplimiento, entre otras disposiciones que se estimen pertinentes, como se pasa a explicar.

El Pleno del TDJ podrá dictar, de forma enunciativa, más no limitativa:

- Medidas de capacitación para reforzar los conocimientos y competencias de las personas y el plazo para su cumplimiento.

Lo anterior será procedente cuando, a partir de los hallazgos de la evaluación, se evidencie que los resultados derivan de la falta de determinados conocimientos o del insuficiente desarrollo de ciertas habilidades.

Al concluir el plazo que, en su caso, determine el TDJ para el cumplimiento de las medidas de capacitación u otros mecanismos de fortalecimiento que se hubiesen establecido, se procederá a fijar un nuevo término destinado a la acreditación de la EDEX.

⁹ Artículo 167 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.

¹⁰ Artículo 168 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.



Esta etapa constituye el paso subsecuente dentro del programa y tiene como propósito que las PMYJE tengan la oportunidad de demostrar la adquisición de los conocimientos y competencias reforzados durante el periodo otorgado.

XI. EDEX – Evaluación del Desempeño Extraordinaria

11.1. Objetivo específico¹¹

El ejercicio de la función jurisdiccional exige, por su propia naturaleza, un compromiso constante con la excelencia. No basta con haber sido electo para impartir justicia; es indispensable demostrar de forma continua la capacidad, integridad y competencia necesarias para sostener dicha responsabilidad.

En ese sentido, la EDEX no es un beneficio ni una concesión. Se trata de un mecanismo institucional que reafirma el principio de mérito como eje del servicio judicial. Su propósito es verificar si quienes no alcanzaron los estándares requeridos en la EDO han asumido con seriedad su deber de superación y están en condiciones de responder a las exigencias del sistema de justicia.

La EDEX opera sobre la base de la responsabilidad profesional. Implica que la persona magistrada o juzgadora ha identificado sus áreas de mejora, se ha preparado rigurosamente y está dispuesta a ser evaluada nuevamente, no para conservar el cargo por inercia, sino para acreditar que su permanencia está justificada por su compromiso con el profesionalismo y la excelencia.

En definitiva, la EDEX representa una etapa determinante del modelo de la evaluación constitucional, ya que se orienta a garantizar que el sistema esté integrado por personas capaces de sostener, con hechos verificables, su compromiso con los valores que dan sentido al Poder Judicial del Estado de Sonora.

11.2. Personas sujetas a evaluación

Personas evaluadas cuyos resultados de la EDO fueron insatisfactorios.

¹¹ Artículo 169, párrafos primero y segundo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.

11.3. Estructura y logística

La EDEX se compone de evaluaciones equivalentes a las de la EDO, pero con énfasis en áreas de oportunidad, por lo que dichos exámenes serán personalizados.

11.4. Logística

- **Día y hora:** Será definido por el Pleno del TDJ de acuerdo con las necesidades institucionales.
- **Lugar:** Será definido por el Pleno del TDJ de acuerdo con las necesidades institucionales.
- **Orden de aplicación:**
 - ✓ Día 1: Fase escrita.
 - ✓ Días 2: Fase práctica.
- **Formato:** Presencial.

Una vez analizados los resultados de las PMYJE evaluadas se procederá a realizar los cronogramas correspondientes.

11.5. Resultados

11.5.1. Satisfactorios

Concluido el examen de evaluación extraordinaria, la persona que presida el TDJ informará los resultados de conformidad con estos Lineamientos y su Reglamento.

11.5.2. Insatisfactorios¹²

Cuando los resultados de la EDEX sean insatisfactorios, o en caso de negativa a participar en el proceso, el TDJ dictará fundada y motivadamente, en un plazo no mayor de quince días hábiles, la suspensión de la persona servidora pública por el plazo que se considere necesario, que podrá ser de hasta un año y determinará las condiciones

¹² Artículo 169, párrafos primero y segundo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.

necesarias para su restitución, cuando así proceda.

Transcurrido el plazo de suspensión, el TDJ llevará a cabo el procedimiento de evaluación correspondiente. Durante este tiempo, la persona deberá cumplir con las recomendaciones formuladas por el TDJ, incluyendo la participación en cursos, capacitaciones u otras actividades correctivas específicas.

No será necesario esperar el cumplimiento total del plazo de suspensión, en el momento en que la persona evaluada acredite, de manera documentada y verificable que ha cumplido con todas las recomendaciones establecidas, podrá solicitar al TDJ la aplicación de la EPOS.

Si el resultado de esta nueva evaluación es satisfactorio, la suspensión será levantada en un plazo no mayor a quince días hábiles, y la persona podrá reincorporarse al ejercicio de su cargo.

En caso de que transcurra el plazo total fijado para la suspensión sin que se haya acreditado el cumplimiento de las recomendaciones, el TDJ requerirá a la persona evaluada para que en un plazo de tres días hábiles acredite su cabal cumplimiento, de no ser así, retomará el proceso de seguimiento de las PMYJE.

XII. EPOS – Evaluación Posterior a una Suspensión

12.1. Objetivo específico

La EPOS representa más que una etapa final en el proceso de Evaluación Constitucional ante un desempeño insuficiente.

Es el punto de inflexión donde la persona tiene la posibilidad de demostrar que, ante la adversidad y la exigencia institucional, eligió fortalecerse, corregirse y volver con mayor preparación y convicción.

Esta evaluación parte de una premisa innegociable, la función jurisdiccional solo puede ejercerse con excelencia, integridad y profundo respeto por la responsabilidad pública que implica impartir justicia. Quien ha sido suspendido de su cargo no enfrenta una sanción definitiva, sino un llamado claro a la autoevaluación, al estudio disciplinado y a la transformación profesional.

Durante este periodo, la persona evaluada no queda al margen del sistema, sino que entra en un proceso estructurado que incluye capacitación especializada, seguimiento a recomendaciones técnicas y preparación enfocada.

La EPOS es, por tanto, la instancia que verifica con rigor si ese proceso fue asumido con el compromiso que exige el retorno a una función tan trascendental. Pero más allá del procedimiento, la EPOS representa una prueba de carácter, es el espacio donde se demuestra que el cargo no se conserva por derecho adquirido, sino por mérito renovado.

En esencia, la EPOS no es un trámite de reincorporación, es un acto de responsabilidad, humildad y compromiso profundo con la justicia. Es el reflejo de un sistema que no solo corrige, sino que también cree en la capacidad de mejora y exige evidencias claras de superación. Quien decide transitar este camino y lo hace con integridad, no solo recupera su función, reafirma ante sí mismo y ante la sociedad su vocación de servir con dignidad, conocimiento y respeto al estado de derecho.

12.2. Personas sujetas a evaluación

PMYJE que hayan sido suspendidas hasta por un año como resultado de una EDEX insatisfactoria.

12.3. Requisitos previos

Antes de someterse a la EPOS, la persona deberá acreditar su participación mediante las constancias de actualización en áreas requeridas, en las acciones de capacitación con carácter obligatorio que se hayan ordenado por parte del TDJ, así como haber cumplido con la totalidad de las recomendaciones ordenadas por el TDJ.

12.4. Estructura de la evaluación

La EPOS se compondrá de evaluaciones equivalentes a las de la EDO y la EDEX pero con mayor énfasis en áreas de oportunidad, por lo que dichos exámenes serán personalizados.

12.5. Logística

- **Día y hora:** Será definido por el Pleno del TDJ de acuerdo con las necesidades institucionales.
- **Lugar:** Será definido por el Pleno del TDJ de acuerdo con las necesidades institucionales.
- **Formato:** Presencial.

12.6. Resultados

12.6.1. Satisfactorios

El TDJ deberá notificar la reincorporación al cargo a la persona evaluada, al Pleno del STJ y al Órgano de Administración, en un plazo no mayor de quince días hábiles, para los efectos legales y administrativos correspondientes.

12.6.2. Insatisfactorios

Destitución de la persona servidora pública, sin responsabilidad para el Poder Judicial del Estado de Sonora, resolución que deberá notificarse por el TDJ a la persona evaluada, al Pleno del STJ y al Órgano de Administración.¹³

¹³ Artículo 170, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.

XIII. Conclusiones del programa

El PROEVASE constituye una coyuntura decisiva en la historia del Poder Judicial del Estado de Sonora. A través de su metodología rigurosa y sus criterios objetivos, este programa consolida un modelo de evaluación que no se limita a calificar, sino que impulsa la excelencia y la legitimidad institucional.

Evaluar, en este contexto, no es un fin en sí mismo, sino el medio para construir una judicatura sólida, profesional y cercana a la ciudadanía.

Los resultados de las evaluaciones no constituyen un punto final, sino el inicio de un proceso de mejora continua, para garantizar que las áreas de oportunidad detectadas se traduzcan en un fortalecimiento real de la función jurisdiccional, el TDJ implementa de manera complementaria el Programa de Capacitación Jurisdiccional (PROCAPJUS), concebido como el eje que da seguimiento a las evaluaciones del PROEVASE.

XIV. PROCAPJUS – Programa de Capacitación Jurisdiccional. *“Profesionalización con propósito, justicia con excelencia”*

14.1. Naturaleza del programa

El Programa de Capacitación Judicial (PROCAPJUS) constituye el mecanismo institucional orientado al fortalecimiento del desempeño jurisdiccional de las PMYJE del Poder Judicial del Estado de Sonora.

El programa tiene como finalidad contribuir al desarrollo profesional de las personas integrantes del sistema judicial estatal mediante acciones de capacitación y actualización que permitan mejorar la calidad de la función jurisdiccional.

Es decir, el PROCAPJUS se implementa como medida correctiva derivada de los procesos de evaluación del desempeño que realiza el Tribunal de Disciplina Judicial, cuando dichos procesos identifican áreas de oportunidad o deficiencias que requieren acciones correctivas orientadas a profesionalizar el ejercicio de la función jurisdiccional.

El diseño, planeación e implementación del programa se realiza de manera coordinada entre el Tribunal de Disciplina Judicial y el Órgano de Administración, con el propósito de asegurar la pertinencia técnica, coherencia institucional y adecuada ejecución de las acciones correctivas.

Para tales efectos, la Unidad de Evaluación del Desempeño Judicial del Tribunal de Disciplina Judicial, en coordinación con la Dirección General de Formación, Capacitación y Especialización Judicial del Órgano de Administración, formula las propuestas acciones de mejora correspondientes consistentes en programas de capacitación, actualización y desarrollo profesional.

Es la Dirección General de Formación, Capacitación y Especialización Judicial del Órgano de Administración quien somete a consideración del Órgano de Administración la propuesta realizada en conjunto referida en el párrafo anterior.

Por parte del Tribunal de Disciplina las propuestas de capacitación son remitidas a la Comisión de Evaluación para su revisión y posteriormente sometidas a la consideración del Pleno del Tribunal de Disciplina Judicial para su aprobación.

14.2. Objetivos

14.2.1. Objetivo general

Fortalecer las capacidades profesionales y personales de las PMYJE, con el propósito de mejorar la calidad del desempeño jurisdiccional y atender las áreas de mejora identificadas en los procesos de evaluación del desempeño realizados por el Tribunal de Disciplina Judicial.

14.2.2. Objetivos específicos

I. Desarrollo de habilidades y competencias para la función jurisdiccional.

Fortalecer las capacidades técnico-jurídicas necesarias para el adecuado ejercicio de la función jurisdiccional, incluyendo la interpretación y argumentación jurídica, la valoración y razonamiento probatorio, el uso del precedente judicial, los métodos de ponderación entre derechos, la conducción de audiencias, las metodologías de investigación jurídica y la incorporación de perspectivas de género e interseccionalidad.

II. Desarrollo de habilidades y competencias para la gestión del despacho judicial. Fortalecer las capacidades de organización, liderazgo institucional y gestión eficiente de los órganos jurisdiccionales, incluyendo la administración de recursos humanos, el uso de herramientas tecnológicas, la transparencia judicial y la mejora del ambiente laboral.

III. Fortalecimiento de la confianza ciudadana y la legitimidad institucional. Promover prácticas orientadas a mejorar la calidad de la interacción entre las personas operadoras jurídicas y la ciudadanía, reforzando los principios de ética pública, trato digno, imparcialidad y vocación de servicio.

IV. Atención de áreas de mejora derivadas de la evaluación del desempeño judicial. Implementar acciones correctivas dirigidas a atender las áreas de oportunidad detectadas en los procesos de evaluación del desempeño realizados por el Tribunal de Disciplina Judicial.

14.3. Metodología

14.3.1. Enfoque andragógico

Con el propósito de asegurar la pertinencia técnica de los contenidos, su adecuada implementación y su congruencia con las necesidades institucionales identificadas en los procesos de evaluación del desempeño el diseño y desarrollo de las actividades se realizará de manera coordinada entre el Tribunal de Disciplina Judicial y el Órgano de Administración Judicial.

Y se desarrolla bajo un enfoque andragógico, centrado en el aprendizaje significativo de personas adultas con experiencia profesional.

Las actividades privilegian el análisis de casos, la reflexión crítica y el intercambio de experiencias entre las personas participantes.

14.3.2. Ejes temáticos

Las actividades correctivas del PROCAPJUS se organizan en tres ejes principales:

a) Función jurisdiccional: comprende contenidos relacionados con interpretación y argumentación jurídica, redacción de resoluciones judiciales e interpretación constitucional y convencional.

b) Gestión judicial y habilidades institucionales: incluye contenidos relacionados con planeación estratégica, gestión de recursos humanos y tecnológicos, indicadores de desempeño, liderazgo institucional y comunicación judicial.

c) Confianza ciudadana y legitimidad institucional: comprende temas relacionados con transparencia judicial, derechos humanos, atención a víctimas y perspectiva de género.

14.4. Desarrollo de habilidades y competencias para la función jurisdiccional

El derecho contemporáneo exige que las personas juzgadoras desarrollen competencias que trasciendan el conocimiento estrictamente normativo, incorporando herramientas metodológicas, argumentativas y analíticas que permitan resolver conflictos

jurídicos complejos.

En este contexto, el PROCAPJUS contempla contenidos formativos orientados a fortalecer las siguientes áreas:

1. Interpretación y argumentación jurídica.
2. Valoración y razonamiento probatorio.
3. Desarrollo y uso del precedente judicial.
4. Métodos de ponderación entre derechos constitucionales.
5. Conducción y manejo de audiencias.
6. Metodologías de investigación jurídica.
7. Técnicas de redacción judicial clara.
8. Perspectiva de género.
9. Perspectiva interseccional.
10. Perspectiva indígena y pluricultural.
11. Enfoque interdisciplinario.
12. Cualquier otra metodología aplicable para garantizar el acceso a la justicia de personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

Estos contenidos establecen el margen mínimo que debe aplicar todo operador jurídico para garantizar la calidad técnica, ética y social de sus decisiones.

XV. Conclusiones de PROCAPJUS.

Este programa se erige como el complemento indispensable del PROEVASE, al traducir los hallazgos de la evaluación en acciones concretas de profesionalización. En este sentido, el PROCAPJUS se implementa como medida correctiva derivada de los procesos de evaluación del desempeño que realiza el Tribunal de Disciplina Judicial, cuando dichos procesos identifican áreas de oportunidad o deficiencias que requieren acciones correctivas orientadas a profesionalizar el ejercicio de la función jurisdiccional.

Su propósito no es sólo transmitir conocimientos, sino forjar en cada PMYJE las competencias profesionales, éticas y humanas que demanda la sociedad sonorense. De esta manera, el programa articula los procesos de evaluación con mecanismos institucionales de mejora continua, orientados a elevar la calidad del desempeño judicial.

Así, el PROCAPJUS materializa la convicción de que la justicia se transforma a través del aprendizaje y el servicio. Porque sólo una profesionalización de la justicia puede ofrecer a la ciudadanía la certeza de un sistema judicial independiente, confiable y cercano a su realidad.

ANEXO I. Prototipo evaluativo.

Es importante precisar que este instrumento no será implementado formalmente dentro del programa vigente. No obstante, se incorpora a los presentes Lineamientos como referencia técnica para futuras revisiones, ajustes o actualizaciones del modelo, en atención a criterios de mejora continua y fortalecimiento metodológico.

En su diseño, el prototipo contempla la aplicación en una muestra representativa de entidades judiciales, seleccionadas con base en criterios de materia, carga de trabajo, ubicación geográfica y composición de género del personal jurisdiccional. Su propósito era asegurar que los indicadores midan con precisión los aspectos a evaluar y que los criterios sean claros, objetivos y adaptables a los distintos contextos jurisdiccionales.

Asimismo, incorporaba una perspectiva de género transversal, orientada a identificar posibles sesgos en los instrumentos de medición y a promover condiciones de igualdad en el acceso y desarrollo profesional dentro del ámbito judicial.

A.1 Selección de tribunales y juzgados.

- Se seleccionará: un juzgado mercantil, uno de materia civil, uno de materia familiar, y uno mixto en diferentes regiones (urbanas y rurales) y con distinta carga de trabajo. La selección incluirá juzgados con mayoría de mujeres juzgadoras y otros con mayoría de hombres juzgadores para evaluar la perspectiva de género.

A.2 Preparación y sensibilización.

- Se realizará una campaña de socialización con el personal de los tribunales y juzgados diagnóstico: se explicarán los objetivos, la metodología, los instrumentos y la manera en que se utilizarán los resultados.
- Se resolverán dudas y se recabará la aceptación de los participantes.

A.3 Aplicación de instrumentos.

- Recopilación de estadísticas: Se extraerán datos de los sistemas de gestión judicial para establecer las líneas de base de eficiencia y productividad.
- Aplicación de encuestas: Se enviarán cuestionarios a las personas usuarias y defensoras, personal de apoyo, así como personas magistradas y juzgadoras. Se garantizará el anonimato de quienes emitan las respuestas.
- Observación de audiencias: Se seleccionarán audiencias al azar y se aplicarán listas de verificación para evaluar la conducción de la audiencia, la puntualidad, la intervención de las partes y la resolución de incidencias.
- Revisión de sentencias: Un grupo de revisores analizará una muestra de resoluciones, valorando estructura y requisitos de forma.
- Entrevistas y autoevaluaciones: Cada jueza, juez, magistrada y magistrado participante completará su autoevaluación y sostendrá una entrevista individual con el equipo evaluador.

A.4 Análisis de resultados.

- Se calcularán las puntuaciones por dimensión e indicador. Se analizará la consistencia interna de las escalas.
- Se identificarán indicadores poco discriminantes o difíciles de medir y se propondrán ajustes.
- Se evaluará la viabilidad logística: tiempo empleado en recolectar datos, dificultades técnicas, disponibilidad de información.
- Se valorarán posibles sesgos de género detectando diferencias sistemáticas en los resultados y contrastándolos con la información cualitativa.

A.5 Retroalimentación de participantes.

- Se organizarán mesas de retroalimentación con personas juzgadoras y magistraturas de los tribunales que se les realizó el diagnóstico para discutir la validez y pertinencia de los indicadores.
- Se recogerán propuestas de mejora de los instrumentos, escalas y procedimientos.

A.6 Ajustes y validación final.

- Con base en el análisis y la retroalimentación, se rediseñarán los indicadores, escalas y guías de observación.
- Se elaborará un manual operativo del modelo, que contendrá protocolos detallados para cada instrumento, criterios de selección de muestras, procedimientos de recolección de datos y lineamientos de confidencialidad y protección de datos.
- Se presentará el modelo revisado a la comisión de evaluación para su aprobación y validación final.

A.7 Conclusión.

El prototipo evaluativo constituye una herramienta técnica de referencia que permite probar y ajustar los indicadores, instrumentos y procedimientos de medición del desempeño judicial. Su aplicación piloto en una muestra representativa que garantiza la validez, objetividad y pertinencia de los criterios, que incorporan una perspectiva de género y aseguran adaptabilidad a distintos contextos jurisdiccionales.

Cabe destacar, que, en el programa de evaluación vigente, esta función será cumplida por el EVADI, la cual permitirá ajustar los instrumentos y procedimientos de medición en su implementación en la EDO, asegurando aplicación objetiva y confiable.



El Licenciado Jesús Fernando Dueñas Ortiz, **Secretario Técnico del Tribunal de Disciplina Judicial del Poder Judicial del Estado de Sonora** con la facultad conferida en el artículo 150 de la Ley Orgánica el Poder Judicial del Estado de Sonora **certifica:** Que estos **LINEAMIENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO JUDICIAL Y CAPACITACIÓN**, fueron aprobados por los integrantes del **Pleno del Tribunal de Disciplina Judicial del Poder Judicial del Estado de Sonora** en la **Tercera Sesión Ordinaria** celebrada el 11 de febrero de 2026, por unanimidad de votos de las y los integrantes del cuerpo colegiado. Hermosillo, Sonora a 25 de marzo de 2026. Conste.

f



**PODER JUDICIAL
DEL ESTADO DE SONORA
TRIBUNAL DE DISCIPLINA JUDICIAL**

