



REGLAMENTO DE LOS LINEAMIENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO JUDICIAL Y CAPACITACIÓN DE PERSONAS MAGISTRADAS Y JUZGADORAS DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE SONORA.

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I NATURALEZA, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Naturaleza jurídica

El presente reglamento norma los Lineamientos de Evaluación del Desempeño Judicial y Capacitación los cuales son de orden público, interés general y observancia obligatoria, y tienen naturaleza de disposición normativa interna, emitida por el Tribunal de Disciplina Judicial del Poder Judicial del Estado de Sonora, en ejercicio de las atribuciones que le confieren la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora y la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.

Los Lineamientos tienen por finalidad regular de manera integral el sistema de evaluación del desempeño judicial, con efectos preventivos, correctivos, y, en su caso, sancionadores, sin menoscabo de la independencia judicial ni de la libertad decisoria de las personas magistradas y juzgadoras electas (PMYJE).

Artículo 2. Objeto

El presente reglamento tiene por objeto:

- I. Establecer los criterios, indicadores, instrumentos y procedimientos para la evaluación del desempeño de PMYJE del Poder Judicial del Estado de Sonora;
- II. Regular la organización, desarrollo, seguimiento y efectos de los procesos de evaluación del desempeño judicial;
- III. Garantizar que la evaluación del desempeño se realice con objetividad, imparcialidad, transparencia y debido proceso administrativo;



IV. Fortalecer la calidad, eficiencia, ética, profesionalismo e integridad en el ejercicio de la función jurisdiccional; y

V. Contribuir al acceso efectivo a la justicia, a la confianza ciudadana y a la profesionalización del servicio público de impartición de justicia.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

El presente reglamento es aplicable a:

I. El Tribunal de Disciplina Judicial del Poder Judicial del Estado de Sonora;

II. La unidad de evaluación del desempeño judicial y los órganos auxiliares que intervengan en los procesos de evaluación;

III. Las PMYJE del Poder Judicial del Estado de Sonora sujetas a evaluación, conforme a lo previsto en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora y la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora; y

IV. Las demás autoridades y personas servidoras públicas que, por razón de sus funciones, participen en la instrumentación, ejecución, seguimiento o validación de los procesos de evaluación del desempeño judicial.

CAPÍTULO II GLOSARIO

Artículo 4. Glosario

Para efectos del presente reglamento, se entenderá por:

I. Comisiones del TDJ: Comisiones que integran el Tribunal de Disciplina Judicial.

II. Comité: Comité académico;

III. EDEX: Evaluación del desempeño extraordinaria;

IV. EDO: Evaluación del desempeño ordinaria;

V. EPOS: Evaluación posterior a una suspensión;



REGLAMENTO DE LOS LINEAMIENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO JUDICIAL Y CAPACITACIÓN DE PERSONAS MAGISTRADAS Y JUZGADORAS DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE SONORA.

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I NATURALEZA, OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Naturaleza jurídica

El presente reglamento norma los Lineamientos de Evaluación del Desempeño Judicial y Capacitación los cuales son de orden público, interés general y observancia obligatoria, y tienen naturaleza de disposición normativa interna, emitida por el Tribunal de Disciplina Judicial del Poder Judicial del Estado de Sonora, en ejercicio de las atribuciones que le confieren la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora y la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.

Los Lineamientos tienen por finalidad regular de manera integral el sistema de evaluación del desempeño judicial, con efectos preventivos, correctivos, y, en su caso, sancionadores, sin menoscabo de la independencia judicial ni de la libertad decisoria de las personas magistradas y juzgadoras electas (PMYJE).

Artículo 2. Objeto

El presente reglamento tiene por objeto:

- I. Establecer los criterios, indicadores, instrumentos y procedimientos para la evaluación del desempeño de PMYJE del Poder Judicial del Estado de Sonora;
- II. Regular la organización, desarrollo, seguimiento y efectos de los procesos de evaluación del desempeño judicial;
- III. Garantizar que la evaluación del desempeño se realice con objetividad, imparcialidad, transparencia y debido proceso administrativo;

IV. Fortalecer la calidad, eficiencia, ética, profesionalismo e integridad en el ejercicio de la función jurisdiccional; y

V. Contribuir al acceso efectivo a la justicia, a la confianza ciudadana y a la profesionalización del servicio público de impartición de justicia.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

El presente reglamento es aplicable a:

I. El Tribunal de Disciplina Judicial del Poder Judicial del Estado de Sonora;

II. La unidad de evaluación del desempeño judicial y los órganos auxiliares que intervengan en los procesos de evaluación;

III. Las PMYJE del Poder Judicial del Estado de Sonora sujetas a evaluación, conforme a lo previsto en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora y la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora; y

IV. Las demás autoridades y personas servidoras públicas que, por razón de sus funciones, participen en la instrumentación, ejecución, seguimiento o validación de los procesos de evaluación del desempeño judicial.

CAPÍTULO II GLOSARIO

Artículo 4. Glosario

Para efectos del presente reglamento, se entenderá por:

I. Comisiones del TDJ: Comisiones que integran el Tribunal de Disciplina Judicial.

II. Comité: Comité académico;

III. EDEX: Evaluación del desempeño extraordinaria;

IV. EDO: Evaluación del desempeño ordinaria;

V. EPOS: Evaluación posterior a una suspensión;

VI. EVADI: Estudio de valoración diagnóstica integral;

VII. Expediente de evaluación: Conjunto ordenado de documentos, evidencias y registros que integran el proceso de evaluación del desempeño de una PMYJE;

VIII. Instrumentos de evaluación: Los medios técnicos utilizados para recabar información objetiva y verificable sobre el desempeño judicial, tales como revisión de resoluciones, observación de audiencias, entrevistas, encuestas y exámenes, cuando proceda;

IX. Indicadores de desempeño: Variables objetivas que permiten medir conocimientos, capacidades, tiempos de resolución, gestión, satisfacción ciudadana, conducta profesional y eficacia jurisdiccional;

X. Lineamientos: Lineamientos de evaluación del desempeño judicial y capacitación;

XI. Medidas de fortalecimiento: Acciones formativas de capacitación, acompañamiento o mejora institucional derivadas de los resultados de la evaluación;

XII. Pleno del TDJ: Pleno del Tribunal de Disciplina Judicial del Poder Judicial del Estado de Sonora;

XIII. Pleno del STJ: Pleno del Supremo Tribunal de Justicia del Poder Judicial del Estado de Sonora.

XIV. PMYJE: Personas magistradas y juzgadoras electas;

XV. PROCAPJUS: Programa de capacitación jurisdiccional;

XVI. 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;

XVII. Resultados de la evaluación: Las conclusiones técnicas derivadas de la aplicación de los instrumentos y la valoración de los indicadores; y

XVIII. Sistema: Sistema de evaluación del desempeño, el cual se refiere al conjunto articulado de principios, reglas, procesos, criterios, indicadores, instrumentos y mecanismos de

seguimiento, mediante los cuales se evalúa el ejercicio de la función jurisdiccional de las PMYJE del Poder Judicial del Estado de Sonora.

XIX. TDJ: Tribunal de Disciplina Judicial del Poder Judicial del Estado de Sonora.

Artículo 5. Interpretación

La interpretación de este reglamento, así como sus alcances y la resolución de los casos no previstos, corresponderá al Pleno del Tribunal, en el ámbito de sus atribuciones, exclusivamente para efectos de garantizar su correcta aplicación.

CAPÍTULO III PRINCIPIOS

Artículo 6. Principios generales

El proceso de evaluación del desempeño judicial se regirá, en todo momento, por los principios siguientes:

I. 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.

II. Independencia judicial: Las evaluaciones se realizarán con estricto apego a la independencia constitucional de las personas magistradas y juzgadoras.

III. Imparcialidad y objetividad: Aplicación de criterios técnicos, indicadores verificables y evidencia documentada, evitando sesgos o valoraciones subjetivas.

IV. Proporcionalidad: En la valoración de los resultados y en la determinación de los efectos derivados del proceso de evaluación.

V. 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.

VI. 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.

VII. 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.

VIII. Profesionalismo y excelencia: Como ejes rectores del ejercicio de la función jurisdiccional y de la profesionalización de las capacidades institucionales.

IX. 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.

Artículo 7. Garantías de independencia y no injerencia

La evaluación del desempeño:

I. Respetará la autonomía e independencia judicial;

II. No podrá utilizarse como mecanismo de presión, sanción anticipada o represalia contra las PMYJE; y

III. Se valorará el desempeño profesional, ético, técnico y administrativo, conforme a los parámetros establecidos en los Lineamientos.

Artículo 8. Enfoque

La evaluación del desempeño tendrá un carácter preponderantemente preventivo, correctivo y, en su caso, sancionador, orientado a:

I. Prevenir faltas administrativas y prácticas contrarias a la ética judicial;

II. Consolidar una cultura de integridad, calidad y responsabilidad pública;

III. Identificar fortalezas y áreas de oportunidad;

IV. Diseñar, en coordinación con el Órgano de Administración del Poder Judicial del Estado de Sonora, acciones de capacitación y fortalecimiento profesional; y

V. Sancionar los resultados insatisfactorios obtenidos en los procedimientos de evaluación.



TÍTULO SEGUNDO DE LAS AUTORIDADES COMPETENTES

CAPÍTULO I DEL TRIBUNAL DE DISCIPLINA JUDICIAL

Artículo 9. Competencia del Tribunal de Disciplina Judicial

El TDJ es la autoridad competente para dirigir, supervisar y garantizar el adecuado funcionamiento del sistema de evaluación del desempeño judicial, en términos de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora y la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.

El ejercicio de sus atribuciones en materia de evaluación del desempeño deberá realizarse con respeto irrestricto a la independencia judicial, al debido proceso y a los principios rectores previstos en los lineamientos y en este reglamento.

Artículo 10. Facultades del Pleno del Tribunal

De acuerdo con el artículo 151, fracciones I y XVII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora, corresponde al Pleno del TDJ:

- I. Emitir, reformar, interpretar y actualizar los lineamientos y su reglamento;
- II. Aprobar el sistema de evaluación del desempeño judicial, así como sus criterios, indicadores, instrumentos y metodologías generales;
- III. Autorizar el programa de evaluaciones, su calendarización y priorización;
- IV. Conocer y validar los resultados generales de los procesos de evaluación del desempeño;
- V. Determinar, con base en los resultados, la procedencia de medidas correctivas;
- VI. Ordenar, cuando considere procedente o a solicitud del Pleno del STJ, la realización de evaluaciones extraordinarias, con la debida motivación;
- VII. Garantizar la publicidad institucional de los resultados agregados, en los términos de transparencia y protección de datos personales;

VIII. Practicar, por conducto de la comisión de evaluación o la presidencia del TDJ, inspecciones periódicas a la unidad de evaluación del desempeño judicial, con la finalidad de supervisar la puntualidad de los procedimientos de evaluación y la observancia de las disposiciones reglamentarias; y

IX. Las demás que le confieran la Constitución, la Ley Orgánica y los lineamientos.

Artículo 11. Límites a la actuación del Tribunal

En el ejercicio de sus facultades en materia de evaluación el TDJ:

- I. No podrá interferir en el criterio jurisdiccional de las PMYJE;
- II. Deberá abstenerse de utilizar la evaluación como mecanismo de control o represalia;
- III. Deberá fundar y motivar debidamente todas las determinaciones que deriven de los procesos de evaluación; y
- IV. Evitar cualquier actuación que implique injerencia indebida en la independencia judicial.

CAPÍTULO II DE LA UNIDAD DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO JUDICIAL

Artículo 12. Naturaleza y adscripción de la Unidad

La Unidad de Evaluación del Desempeño Judicial es el órgano auxiliar del TDJ, responsable de la ejecución y seguimiento de la planeación de los procesos de evaluación del desempeño judicial instaurada por el Pleno del TDJ.

Artículo 13. Integración de la Unidad

La Unidad estará integrada, preferentemente, por:

- I. Una persona titular, designada por el Pleno del TDJ, a propuesta de la persona magistrada presidenta;
- II. Personal técnico especializado en evaluación del desempeño, análisis jurídico, estadística y metodologías de medición; y

III. Personas evaluadoras judiciales y auxiliares, quienes representarán a dicha Unidad para los efectos correspondientes.

El personal de la Unidad deberá reunir perfiles profesionales, técnicos y éticos acordes con la naturaleza de sus funciones, y estará sujeto a capacitación permanente.

Artículo 14. Atribuciones de la Unidad

Son atribuciones de la Unidad, de manera enunciativa, más no limitativa:

I. Ejecutar los procesos de evaluación conforme a los Lineamientos y al programa aprobado por el Pleno del TDJ;

II. Aplicar los instrumentos de evaluación y recabar información objetiva, verificable y documentada;

III. Integrar, resguardar y administrar los expedientes de evaluación;

IV. Analizar la información recabada y elaborar los informes técnicos de resultados, los cuales deberá rendir al Pleno del TDJ;

V. Diseñar y proponer a la Comisión de Evaluación de Desempeño Judicial y Capacitación, programas de capacitación, actualización y desarrollo profesional derivados de los resultados de las evaluaciones, esto en coordinación con la Dirección General de Formación, Capacitación y Especialización Judicial;

VI. Coordinarse con órganos auxiliares y áreas administrativas que señala la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora para la correcta ejecución de las evaluaciones; y

VII. Las demás que le confieran los Lineamientos, el Pleno del TDJ y las disposiciones aplicables.

Artículo 15. Obligaciones de la Unidad

Los integrantes de la Unidad deberán:

I. Actuar con objetividad, imparcialidad y profesionalismo;

II. Evitar conflictos de interés y excusarse cuando exista causa justificada;

III. Proteger la confidencialidad de la información y los datos personales;

- IV. Documentar todas las actuaciones del proceso evaluativo;
- V. Rendir informes periódicos al Pleno del TDJ; y
- VI. Facilitar los procesos de revisión, auditoría o control interno.

CAPÍTULO III DE LOS ÓRGANOS AUXILIARES Y COADYUVANTES

Artículo 16. Comité Académico

El Comité Académico es un órgano colegiado de apoyo técnico, honorífico y consultivo, cuya función es 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.

Artículo 17. Integración y funciones del Comité

El Comité 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 TDJ, 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.

Son funciones del Comité:

- a) Emitir opiniones técnicas;
- b) Proponer mejoras al modelo de evaluación;
- c) Revisar la congruencia metodológica de los instrumentos;
- d) Contribuir a la profesionalización institucional del sistema de evaluación; y
- e) Las demás que establezca el Pleno del TDJ y los Lineamientos.

Artículo 18. Órganos y áreas coadyuvantes

Además, como órganos internos del Poder Judicial, en concordancia con los artículos 127, fracción XVII, y 163, párrafo cuarto, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora, podrán coadyuvar en la ejecución de los procedimientos de evaluación, en el ámbito de sus competencias:

- I. La Coordinación General de Administración; y
- II. La Visitaduría Judicial y Contraloría.

La participación de órganos coadyuvantes no implicará delegación de atribuciones ni afectará la autonomía técnica de la Unidad.

TÍTULO TERCERO DE LAS PERSONAS SUJETAS A EVALUACIÓN

CAPÍTULO ÚNICO SUJETOS, CLASIFICACIÓN Y CRITERIOS

Artículo 19. Personas electas sujetas a evaluación

Están sujetas a los procesos de evaluación del desempeño judicial previstos en los Lineamientos las personas Magistradas de los Tribunales Regionales de Circuito y las personas Juzgadoras del Poder Judicial del Estado de Sonora que resulten electas por voto popular.

Artículo 20. Clasificación para efectos de evaluación

Para efectos de una evaluación objetiva, proporcional y contextualizada, las PMYJE serán clasificadas atendiendo a:

- I. El tipo de órgano jurisdiccional al que se encuentre adscrito;
- II. La materia o materias de su competencia;
- III. El ámbito de competencia territorial;
- IV. Los procedimientos que predominantemente conozcan; y
- V. Las condiciones estructurales y carga de trabajo del órgano jurisdiccional.

Esta clasificación tendrá como finalidad ajustar los indicadores e instrumentos, a fin de evitar comparaciones desproporcionadas.

Artículo 21. Aspectos diferenciados

Toda evaluación tendrá en cuenta la complejidad técnica de los asuntos conocidos, la naturaleza del procedimiento ya sea, oral o escrito, la frecuencia de audiencias, el volumen y diversidad de asuntos; y la existencia de asuntos en los cuales intervienen personas en situación de vulnerabilidad.

Artículo 22. Igualdad, no discriminación y perspectiva de derechos humanos

Toda evaluación se aplicará bajo criterios de igualdad, no discriminación y respeto a los derechos humanos, incorporando de manera transversal, perspectiva de género, atención a grupos en situación de vulnerabilidad, enfoque intercultural, cuando corresponda, y ajustes razonables para garantizar evaluaciones equitativas.

TÍTULO CUARTO DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES DEL SISTEMA

Artículo 23. Sistema de Evaluación del Desempeño Judicial

El Sistema tiene carácter institucional, técnico y permanente, y se orienta a la mejora continua del servicio público de impartición de justicia.

Artículo 24. Finalidad del Sistema

El Sistema tiene como finalidades:

- I. Medir de manera objetiva y verificable el desempeño profesional de las PMYJE;
- II. Promover la calidad técnica, ética y organizacional de la función jurisdiccional;
- III. Identificar fortalezas, áreas de oportunidad y riesgos institucionales;
- IV. Coordinar con el Órgano de Administración del Poder Judicial del Estado de Sonora, acciones de capacitación, acompañamiento y mejora;

- V. Prevenir conductas que puedan derivar en responsabilidades administrativas o disciplinarias;
- VI. Contribuir a la confianza ciudadana y al acceso efectivo a la justicia; y
- VII. Determinar si el desempeño de las PMYJE ha sido satisfactorio, mediante una resolución con base en los resultados obtenidos.

Artículo 25. Enfoque del Sistema

El Sistema se regirá por un enfoque integral, que combine la evaluación preventiva, **formativa**, correctiva, diferenciada y sancionadora.

CAPÍTULO II TIPOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 26. Tipos de evaluación

El Sistema comprende los tipos de evaluación del desempeño judicial siguientes:

- I. Evaluación constitucional: Estudio de valoración diagnóstica integral, ordinaria, extraordinaria y posterior a una suspensión; y
- II. Evaluación a petición: Contemplada en el párrafo segundo del artículo 163 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.

Artículo 27. Evaluación constitucional

La evaluación constitucional se aplicará a las PMYJE que inicien funciones, conforme a los plazos y condiciones previstos en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora y la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.

La evaluación constitucional se integra por el programa PROEVASE, el cual contiene las siguientes evaluaciones:

- I. EVADI: Su carácter es inicial y orientador, cuya finalidad es generar información útil para el diseño de estrategias de profesionalización, con base en las necesidades reales del entorno judicial.

II. 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 PMYJE en 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.

III. EDEX: Es 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 EDO han asumido con seriedad su deber de superación y están en condiciones de responder a las exigencias del sistema de justicia.

IV. EPOS: 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 la premisa de que 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.

Artículo 28. Evaluación a petición

El Pleno del TDJ determinará la realización de evaluaciones, para lo cual podrá tomar en consideración las solicitudes que el Pleno del STJ o las Comisiones del TDJ presenten cuando a su juicio existan elementos que hagan presumir irregularidades.

De manera enunciativa, más no limitativa, se presumen irregularidades cuando se observan retrasos reiterados en la emisión de resoluciones, indicadores atípicos de productividad o desempeño, quejas o denuncias fundadas, inconsistencias relevantes en el ejercicio de la función jurisdiccional y el incumplimiento de cargas de trabajo.

Artículo 29. Del proceso de la evaluación a petición

La evaluación de petición a la que se refiere el artículo anterior se sujetará a las reglas siguientes:

I. El Pleno del STJ o las Comisiones del TDJ podrán solicitar formalmente el inicio de una evaluación. Para ello, deberán presentar un escrito que contenga:

- a. La identificación del órgano o servidor público a evaluar.
 - b. La exposición de los hechos o indicadores que hagan presumir la existencia de irregularidades.
 - c. En su caso, las pruebas documentales o indicios que la sustenten.
- II. Recibida la solicitud, la secretaría técnica del TDJ dará cuenta al Pleno del TDJ en la sesión inmediata. El Pleno del TDJ valorará si los elementos presentados son suficientes para presumir la irregularidad; y
- III. El Pleno del TDJ dictará un acuerdo en el que determine:
- a. La procedencia o improcedencia de la evaluación.
 - b. El alcance y la temporalidad de esta.
 - c. La designación del personal técnico encargado de ejecutarla.

CAPÍTULO III

CRITERIOS, INDICADORES E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO JUDICIAL

Artículo 30. Finalidad y criterios de evaluación

La evaluación del desempeño tiene por objeto medir la calidad y eficiencia de la función jurisdiccional sin afectar la independencia judicial. Para ello, los criterios deben definirse previamente, de manera objetiva y transparente.

La evaluación se basará, al menos, en los siguientes criterios:

- a. Conocimientos y competencias de las personas evaluadas, incluyendo aquellos de carácter técnico, ético y profesional, este criterio tiene por objeto evaluar el dominio normativo, la argumentación jurídica, el compromiso ético y las habilidades profesionales necesarias para el ejercicio de la función.
- b. Capacitación y especialización, cuya finalidad es medir la participación en procesos de profesionalización y actualización.

- c. Emisión oportuna de resoluciones, este criterio pretende verificar que las resoluciones se emitan dentro de los plazos establecidos para garantizar justicia pronta.
- d. Gestión de recursos humanos y materiales, cuyo objetivo es evaluar la capacidad organizativa, el manejo del personal a cargo y el uso eficiente de los recursos materiales.
- e. Satisfacción de las personas justiciables, este criterio tiene por objeto recoger la percepción ciudadana respecto al trato, imparcialidad, transparencia y accesibilidad de la función jurisdiccional.

Artículo 31. Indicadores de desempeño

Los criterios se medirán mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, diseñados con base en parámetros objetivos, verificables y comparables. Los indicadores deberán ser claros, medibles, pertinentes y revisables; permitir la contextualización del desempeño y evitar distorsiones.

En el caso del criterio consistente en conocimientos y competencias de las personas evaluadas, incluyendo aquellos de carácter técnico, ético y profesional, tiene como indicadores el porcentaje de resoluciones modificadas, revocadas o sujetas a protección constitucional, revisión formal de resoluciones, claridad y uso de lenguaje incluyente (audiencia y resolución) y sanciones administrativas.

Para efectos de medir este indicador podrán aplicarse exámenes escritos y/o prácticos, de acuerdo con la materia y modalidad que conozca la persona evaluada.

El criterio basado en capacitación y actualización tiene como indicadores la asistencia a cursos, así como el estudio y profesionalización.

En lo que respecta al criterio basado en la emisión oportuna de resoluciones, los indicadores son el tiempo promedio de las resoluciones, la tasa de acumulación de resoluciones fuera de plazo y la tasa de acumulación de promociones fuera de plazo.

Por otro lado, los indicadores para el criterio consistente en gestión de recursos humanos y materiales son el nivel de satisfacción del equipo de trabajo y el uso eficiente de recursos.

Por último, en el caso del criterio basado en la satisfacción de las personas justiciables, el indicador será la calificación positiva promedio.

Artículo 32. Estándares mínimos y selección de instrumentos

El Sistema establecerá estándares mínimos de desempeño que representen el nivel aceptable para el ejercicio de la función jurisdiccional. Para ello se considerarán la materia y tipo de órgano, la carga de trabajo real, las condiciones estructurales y las buenas prácticas reconocidas.

Para medir los indicadores se utilizarán, de manera individual o combinada, los siguientes instrumentos:

- a. Revisión documental: Se seleccionará una muestra de las causas o expedientes para analizar formalmente las resoluciones.
- b. Observación de audiencias: Equipos capacitados observarán audiencias seleccionadas aleatoriamente para evaluar la gestión de la PMYJE, la interacción con las partes y el respeto a los derechos.
- c. Encuestas: Se elaborarán cuestionarios dirigidos a las personas usuarias del sistema. Estos instrumentos medirán percepciones sobre imparcialidad, claridad, eficiencia y trato. Las encuestas deben ser anónimas y confidenciales para garantizar respuestas honestas.
- d. Entrevistas individuales: Después de la revisión de datos, se realizará una entrevista con la persona evaluada para aclarar dudas, contextualizar resultados y permitirle ofrecer su perspectiva.
- e. Análisis de estadísticas: Se utilizarán herramientas de análisis de datos para comparar resultados entre personas juzgadoras, juzgados y regiones.
- f. Datos estadísticos complementarios institucionales: Este indicador contempla el uso de información cuantitativa relevante y verificable, proporcionada por las distintas áreas del Poder Judicial.

La aplicación de los instrumentos deberá realizarse conforme a la metodología aprobada, con objetividad y neutralidad, evitando duplicidades y con trazabilidad documental.

Artículo 33. Programa de evaluación, planeación y ajustes

El programa deberá contener los tipos de evaluación a realizar, los universos de personas evaluadas, la calendarización general, los instrumentos a aplicar, los recursos técnicos y humanos requeridos y podrá ser ajustado por causas justificadas, debidamente fundadas y motivadas, sin afectar los derechos de las personas evaluadas ni los principios del Sistema.

Las evaluaciones deberán aplicarse de acuerdo con la normatividad vigente y los resultados deberán servir para promover mejoras, reconocer el buen desempeño o identificar necesidades.

TÍTULO QUINTO
DEL PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
CAPÍTULO ÚNICO
DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 34. Expediente de evaluación

Todo procedimiento de evaluación se integrará en un expediente de evaluación, que deberá contener:

- I. Acuerdo de inicio;
- II. Notificaciones;
- III. Instrumentos aplicados;
- IV. Evidencia recabada;
- V. Actuaciones de audiencia;
- VI. Informe técnico; y
- VII. Resolución correspondiente.

Artículo 35. Inicio del procedimiento

El procedimiento de evaluación del desempeño iniciará mediante acuerdo de la Unidad, el cual deberá contener:

- I. Tipo de evaluación;
- II. Persona Magistrada o Juzgadora sujeta a evaluación;
- III. Periodo evaluable;

- IV. Instrumentos a aplicar;
- V. Autoridades responsables;
- VI. Derechos de las personas evaluadas; y
- VII. Los Lineamientos y el presente reglamento.

El acuerdo de inicio y sus anexos se notificará electrónicamente al correo oficial a la persona magistrada o juzgadora evaluada, garantizando el conocimiento oportuno y pleno del procedimiento.

Artículo 36. Recolección y valoración de evidencia

La evidencia que se recolecte con motivo del procedimiento de evaluación deberá ser objetiva y verificable, pertinente al periodo evaluado, suficiente y representativa, y debidamente contextualizada.

Artículo 37. Informe técnico de resultados

Al finalizar la ejecución del procedimiento respectivo a cargo de la Unidad, esta elaborará un informe técnico, que deberá contener los elementos siguientes:

- I. Descripción del procedimiento;
- II. Instrumentos aplicados;
- III. Análisis de criterios e indicadores;
- IV. Conclusiones técnicas;
- V. Propuestas de medidas correctivas y profesionalizantes; y,
- VI. Los demás que el Pleno del TDJ considere.

Tratándose de la evaluación constitucional, la Unidad deberá remitir el informe señalado con treinta días naturales de anticipación a la fecha de conclusión del primer año en el cual las PMYJE tomaron protesta del cargo.

Artículo 38. Emisión de la resolución

El Pleno del TDJ emitirá la resolución de evaluación, debidamente fundada y motivada, en la que determinará:

- I. Resultados de la evaluación, con los alcances y sus efectos;
- II. Clasificación de resultados;
- III. Medidas correctivas y profesionalizantes, en su caso; y
- IV. Directrices o instrumentos de seguimiento.

Tratándose de la evaluación constitucional, la resolución deberá emitirse antes de que se concluya el término constitucional establecido en el artículo 162, párrafo segundo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora.

A cada persona magistrada del Pleno del TDJ se le turnará un expediente mediante un proceso de turno por insaculación a efecto de que elabore el proyecto de resolución el cual será sometido a votación del Pleno del TDJ.

Artículo 39. Notificación de la resolución

La resolución, acompañada del informe técnico correspondiente, se notificará electrónicamente al correo oficial de la persona magistrada o juzgadora evaluada.

Además, la persona que presida el TDJ informará el resultado de las evaluaciones a quien presida el Pleno del STJ, asimismo, dicho resultado deberá ser publicado en la página oficial del Poder Judicial del Estado de Sonora y demás vías que considere el Pleno del TDJ para el debido conocimiento de la ciudadanía.

TÍTULO SEXTO DE LOS RESULTADOS Y SUS EFECTOS

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LOS RESULTADOS

Artículo 40. Clasificación de resultados

Los resultados de la evaluación se clasificarán en desempeño satisfactorio o insatisfactorio.

Artículo 41. Efectos del desempeño satisfactorio

Existe desempeño satisfactorio cuando la PMYJE obtenga el puntaje requerido, determinado a partir de una valoración integral de los distintos instrumentos, criterios e indicadores que conforman el sistema de evaluación, conforme a los parámetros y metodologías previstos en los Lineamientos.

Asimismo, se reconocerán las buenas prácticas, se emitirá la constancia correspondiente, la cual se integrará al expediente de la PMYJE, y se dará por concluido el procedimiento.

Artículo 42. Efectos del desempeño insatisfactorio

Existe desempeño insatisfactorio cuando la PMYJE no obtenga el puntaje requerido en la evaluación ordinaria. El Pleno del TDJ podrá formular recomendaciones y determinar la implementación de medidas correctivas y profesionalizantes, así como fijar el plazo para su cumplimiento. Concluido el plazo señalado, el Pleno del TDJ determinará la realización de una evaluación extraordinaria, en los términos previstos en los Lineamientos.

Al vencimiento del plazo referido en el precepto anterior, el Pleno fijará un plazo para la acreditación de la evaluación extraordinaria. En caso de que la persona servidora pública evaluada no acredite favorablemente la evaluación extraordinaria o se niegue a realizarla, el TDJ dictará fundada y motivadamente 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 necesarias para su restitución, cuando así proceda. Transcurrido el plazo de suspensión, el Tribunal de Disciplina Judicial llevará a cabo el procedimiento de evaluación correspondiente.

Si realizada la nueva evaluación, la persona evaluada no la acredita satisfactoriamente, el TDJ resolverá de manera fundada y motivada la destitución de la persona servidora pública, sin responsabilidad para el Poder Judicial del Estado de Sonora, resolución que se notificará por el TDJ a la persona evaluada, al Pleno del STJ y al Órgano de Administración, para los efectos legales a que haya lugar.

Artículo 43. Individualización de los efectos

Los efectos de la evaluación deberán individualizarse atendiendo a:

- I. Tipo de órgano jurisdiccional;
- II. Materia y complejidad de los asuntos;
- III. Carga de trabajo real en relación proporcional a su estructura; y

IV. El debido cumplimiento de las recomendaciones.

Artículo 44. Conclusión

Cuando el resultado sea satisfactorio, el procedimiento concluirá con la entrega de la constancia a la persona evaluada.

En el supuesto de que el resultado sea insatisfactorio, concluirá con el agotamiento de las etapas correspondientes que lleven a determinar la suspensión, restitución o destitución de la PMYJE.

Artículo 45. Archivo y resguardo

El expediente de evaluación permanecerá bajo el resguardo y archivo de la Unidad de conformidad con las disposiciones de transparencia, confidencialidad y protección de datos personales.

CAPÍTULO II DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS SOBRE LOS EFECTOS

Artículo 46. Vinculación con otros procesos

Los resultados podrán considerarse como insumo técnico para el TDJ en otros procesos institucionales encaminados a la optimización del sistema jurisdiccional, siempre que se respete la normativa aplicable y los principios contenidos en los Lineamientos.

TÍTULO SÉPTIMO DE LA TRANSPARENCIA Y CONFIDENCIALIDAD

CAPÍTULO ÚNICO PRINCIPIOS GENERALES DE TRANSPARENCIA

Artículo 47. Principio de máxima publicidad institucional

La información relacionada con el Sistema se registrará por el principio de máxima publicidad institucional, en los términos previstos en la Constitución, las leyes en materia de transparencia y protección de datos personales, y los Lineamientos.

Artículo 48. Información confidencial y reservada

Tendrá carácter confidencial o reservado la información que así considere el Pleno del TDJ de conformidad con lo que establece la Ley de Transparencia y Acceso a la Información del Estado de Sonora.

Artículo 49. Medidas de seguridad

El TDJ y la Unidad deberán implementar medidas administrativas para garantizar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información, de su archivo y resguardo.

Artículo 50. Acceso a expediente de evaluación

Las PMYJE evaluadas podrán acceder a su expediente de evaluación, una vez concluido el proceso de evaluación, conocer los instrumentos aplicados, a través de los Lineamientos, obtener copia de los resultados y solicitar aclaraciones o correcciones, en aspectos de carácter formal, sin modificar su esencia o sentido.

Artículo 51. Deberes en materia de información

Toda persona que intervenga en los procesos de evaluación, respecto de la información que se genere en los procesos de evaluación, estará obligada a:

- I. Guardar confidencialidad;
- II. Usar la información únicamente para fines institucionales;
- III. Evitar divulgaciones y transmisiones indebidas;
- IV. Proteger los datos personales; y
- V. Cualquier otro que establezca el Pleno del TDJ de conformidad con el acuerdo de confidencialidad.

Se exceptúa de lo anterior la información que de conformidad con este reglamento se reputa pública.

TRANSITORIOS

Artículo Primero. Publicación y entrada en vigor

Se ordena la publicación del presente reglamento en el Boletín Oficial del Estado de Sonora. Este reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado de Sonora.

Artículo Segundo. Casos no previstos

Los casos no previstos en el presente reglamento serán resueltos por el Pleno del TDJ, mediante acuerdo debidamente fundado y motivado, atendiendo a los principios de legalidad, debido proceso e independencia judicial.

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 del Poder Judicial del Estado de Sonora **certifica:** Que este **REGLAMENTO DE LOS LINEAMIENTOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO JUDICIAL Y CAPACITACIÓN DE PERSONAS MAGISTRADAS Y JUZGADORAS DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE SONORA**, fue aprobado 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.



