PODER JUDICIAL
ORGANO DE ADMINISTRACION JUDICIAL

ACUERDO General del Pleno del Órgano de Administración Judicial por el que se regula el Proceso de Evaluación del Desempeño del Personal de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Órgano de Administración Judicial.- AG-POAJ-025/2026.

El Pleno del Órgano de Administración Judicial del Poder Judicial de la Federación, con fundamento en los artículos 94, párrafo segundo, 100, párrafos décimo segundo y décimo octavo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, fracción VIII, 70, 71, 79, párrafo primero, 80, fracciones II, XXV y LI, 84 y 87 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 7, 34, párrafos primero y segundo, 4, 21, 32, 33, 34 y 36 de la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación, y

CONSIDERANDO

1. Que la función principal del Poder Judicial de la Federación en México es ser garante de la legalidad y del Estado de Derecho, para consolidarlo como el pilar fundamental para el desarrollo de una sociedad que reconozca que el respeto absoluto de la ley es el medio indiscutible para consolidar la cultura de la legalidad, indispensable para construir una mejor Nación, lo cual se logrará a partir del andamiaje jurídico derivado de la reforma constitucional en materia del Poder Judicial de la Federación.

2. Que la carrera judicial constituye un sistema institucional orientado a la profesionalización, especialización, permanencia y desarrollo progresivo de sus integrantes, así como al fortalecimiento de la excelencia y eficacia de la impartición de justicia, en términos de la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación, lo cual representa un importante avance hacia una actuación eficaz en beneficio de la sociedad mexicana, por lo cual se considera un aspecto básico para la consolidación del Poder Judicial que vive nuestro país, a partir de la reforma constitucional publicada en el Diario Oficial de la Federación el quince de septiembre de dos mil veinticuatro.

3. Que de conformidad con los artículos 94, párrafo segundo y 100, párrafos décimo segundo y décimo octavo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la administración y la carrera judicial del Poder Judicial de la Federación corresponden al Órgano de Administración Judicial, el cual cuenta con independencia técnica y de gestión, y está facultado para expedir acuerdos generales para el adecuado ejercicio de sus funciones, incluyendo, entre otras, la relativa a la formación, promoción y evaluación del desempeño del personal de carrera judicial.

4. Que de acuerdo con los artículos 80, fracciones XXV y LI, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, así como 34 y 36 de la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación, son facultades del Órgano de Administración Judicial, entre otras, determinar las disposiciones generales necesarias para el ingreso, permanencia y separación del personal de carrera judicial y administrativo, de conformidad con la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación y demás disposiciones aplicables, así como diseñar y aplicar evaluaciones de desempeño de las personas servidoras públicas previstas en las categorías indicadas en las fracciones III a XI del artículo 11 de la referida Ley, con excepción de quienes integran la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

5. Que de conformidad con el artículo 84 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, el Órgano de Administración Judicial es responsable de la administración de la Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación, en los términos que establecen la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación y la propia Ley Orgánica.

6. Que el artículo 7 de la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación determina que el desarrollo de la carrera judicial debe garantizar la observancia de diversos principios rectores, incluyendo el de profesionalismo, el cual debe entenderse como la disposición para ejercer de manera responsable, seria y eficiente la función jurisdiccional, con capacidad, dedicación y ética en el ejercicio del servicio público; asimismo, el diverso artículo 34 de la referida ley prevé que el Órgano de Administración Judicial, a través de acuerdos generales, establecerá los criterios y mecanismos de evaluación de la eficacia y eficiencia del ejercicio de las funciones jurisdiccionales, de acuerdo con

cada categoría de la carrera judicial, determinando a su vez los alcances y efectos de los resultados de la evaluación, el periodo de aplicación, las instancias y órganos encargados de la evaluación y el seguimiento de los resultados, para lo cual deberá apoyarse en la Escuela Nacional de Formación Judicial.

7. Que, el ocho de septiembre de dos mil veinticinco se publicó en el Diario Oficial de la Federación el *"Acuerdo General del Pleno del Órgano de Administración Judicial por el que se crean e integran sus Comisiones y se aprueban los nombramientos de las personas Titulares de las Secretarías Ejecutivas"* en el que, entre otras cuestiones**,** se determinó la creación de la Comisión Permanente de Carrera Judicial y Especialización.

8. Que, la evaluación del desempeño constituye un instrumento esencial del sistema de carrera judicial, mediante el cual se establecen métodos objetivos para valorar, de manera cualitativa y cuantitativa, el cumplimiento individual y, en su caso, colectivo de las funciones asignadas a las personas servidoras públicas que realizan funciones jurisdiccionales; además, dicho proceso tiene como finalidad fortalecer la eficiencia, eficacia y calidad de la administración de justicia, apreciar el rendimiento profesional, identificar necesidades de capacitación y desarrollo, promover la incorporación de mejores prácticas y servir como base para la toma de decisiones en materia de reconocimiento, permanencia y, en su caso, separación de la carrera judicial, así como para la adopción de medidas de capacitación y fortalecimiento institucional, en términos de lo dispuesto por la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación y conforme a los principios de excelencia, profesionalismo, objetividad, imparcialidad, independencia, antigüedad y paridad de género, que rigen la carrera judicial.

9. Que, en una primera etapa, la evaluación del desempeño constituirá un instrumento técnico de carácter diagnóstico, que servirá para conocer con objetividad el estado que guardan los conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes del personal de carrera judicial. A partir de ese diagnóstico se identificarán fortalezas y áreas de oportunidad, tanto individuales como institucionales, que sirvan de insumo para la toma de decisiones informadas en materia de capacitación, profesionalización y mejora continua de la función jurisdiccional.

10. Que, en congruencia con lo anterior, el proceso diagnóstico de evaluación del desempeño busca la detección de necesidades mediante la aplicación de instrumentos objetivos y verificables, así como la definición e implementación, por conducto de la Escuela Nacional de Formación Judicial, de programas de capacitación; por tanto, durante el ejercicio diagnóstico correspondiente a 2026 no se producirán consecuencias individuales en materia de permanencia o separación, y sus resultados servirán como insumo para la capacitación, profesionalización y mejora institucional previa al inicio de la evaluación ordinaria.

11. Que, de esta manera, se procura que el personal de carrera judicial cuente, previamente a la primera evaluación ordinaria, con herramientas formativas orientadas a atender las necesidades identificadas durante el ejercicio diagnóstico y a fortalecer las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones.

12. Que, el personal de carrera judicial constituye el pilar fundamental para el desahogo de las actividades cotidianas de los órganos jurisdiccionales, así como para el cumplimiento de los objetivos y fines institucionales; por lo que resulta necesario reconocer su actuar en apego a los principios que conforman la carrera judicial.

13. Que, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 32, 33 y 34 de la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación, con el objeto de fortalecer la impartición de justicia, es necesario establecer mecanismos de evaluación, seguimiento y mejora institucional, además de un sistema de revisiones técnicas con carácter estrictamente administrativo, preventivo y evaluativo, diferenciadas de las funciones disciplinarias que competen a otros órganos, por lo cual se emite el siguiente:

ACUERDO GENERAL DEL PLENO DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL POR EL QUE SE REGULA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE CARRERA JUDICIAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

ÚNICO. Se expide y aprueba el Acuerdo General del Pleno del Órgano de Administración Judicial por el que se regula el Proceso de Evaluación del Desempeño del Personal de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación.

TÍTULO PRIMERO

Capítulo Único

Disposiciones generales

Artículo 1. El presente Acuerdo General tiene por objeto regular el proceso de evaluación del desempeño del personal de la carrera judicial del Poder Judicial de la Federación, como un mecanismo integral para la toma de decisiones en materia de reconocimiento, excelencia, desarrollo profesional y permanencia de las personas servidoras públicas que acrediten el cumplimiento de los estándares de desempeño establecidos en la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación, sin que el presente Acuerdo General establezca supuestos autónomos de separación o efectos distintos a los previstos en tal disposición.

Asimismo, tiene por objeto establecer los métodos, criterios y mecanismos para la aplicación de la evaluación del desempeño, los cuales serán de observancia general para el personal de carrera judicial y para las personas servidoras públicas que intervengan en dicho proceso, de conformidad con los principios de legalidad, objetividad, imparcialidad, transparencia y debido proceso.

Artículo 2. Además de las definiciones establecidas en la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación, para los efectos del presente Acuerdo General se entenderá por:

I. **Acuerdo General:** Acuerdo General del Pleno del Órgano de Administración Judicial por el que se regula el Proceso de Evaluación del Desempeño del Personal de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación;

II. **Acciones de mejora:** actividades institucionales de carácter preventivo que tienen por objeto coadyuvar en la formación, capacitación y actualización del personal de carrera judicial, derivadas de las revisiones técnicas;

III. **Acciones de fortalecimiento:** actividades cuya finalidad es atender las necesidades de formación o capacitación específica e individual para el personal de carrera judicial con un “estándar de desempeño parcialmente alcanzado, requiere fortalecimiento”, teniendo como objetivo principal subsanar áreas de oportunidad que hayan sido consideradas como relevantes en la evaluación del desempeño;

IV. **Comisión:** Comisión de Carrera Judicial y Especialización;

V. **Dirección de Evaluación:** Dirección General de Evaluación;

VI. **Dirección de Mejora:** Dirección General de Mejora Institucional Judicial;

VII. **Dirección de Tecnologías:** Dirección General de Tecnologías de la Información;

VIII. **Escuela Judicial:** Escuela Nacional de Formación Judicial;

IX. **Evaluación extraordinaria:** procedimiento de carácter excepcional que se realiza por instrucciones del Pleno o a solicitud fundada y motivada de las personas titulares, conforme a las reglas establecidas en el presente Acuerdo General para evaluar el desempeño de las personas servidoras públicas de carrera judicial en el cumplimiento de sus funciones;

X. **Evaluación ordinaria:** procedimiento que se realiza anualmente conforme a las reglas establecidas en el presente Acuerdo General para evaluar el desempeño de las personas servidoras públicas de carrera judicial en el cumplimiento de sus funciones;

XI. **Examen extraordinario de competencias:** instrumento de evaluación de carácter excepcional que se aplica a la persona servidora pública de carrera judicial que haya obtenido un resultado de “estándar de desempeño no alcanzado” en la evaluación ordinaria, con el objeto de valorar exclusivamente sus competencias profesionales, de acuerdo con los perfiles profesionales de las categorías, atendiendo al órgano jurisdiccional o área de adscripción, su especialidad o materia y el cargo encomendado, cuyo objetivo es evidenciar la capacidad efectiva de la persona sustentante para aplicar conocimientos, habilidades y destrezas en contextos concretos;

XII. **Ley**: Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación;

XIII. **Ley Orgánica:** Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación;

XIV. **Órgano:** Órgano de Administración Judicial;

XV. **Órganos jurisdiccionales:** Tribunales Colegiados de Circuito, Tribunales Colegiados de Apelación, Plenos Regionales, Juzgados de Distrito, Tribunales Laborales Federales, Centros de Justicia Penal Federal y el Centro Nacional de Justicia Especializado en Control de Técnicas de Investigación, Arraigo e Intervención de Comunicaciones; así como los Juzgados de Distrito Auxiliares y Tribunales Colegiados de Circuito Auxiliares;

XVI. **Personas administradoras:** administradoras y administradores de los Centros de Justicia Penal Federal;

XVII. **Personas titulares:** Magistradas y Magistrados de Tribunales Colegiados de Circuito, de Tribunales Colegiados de Apelación, de Plenos Regionales y del Tribunal de Disciplina Judicial; Juezas y Jueces de Distrito y sus categorías equivalentes en el sistema penal acusatorio y en el nuevo sistema de justicia laboral;

XVIII. **Plataforma de Evaluación:** Plataforma Nacional de Evaluación del Desempeño en la que se sistematiza toda la información relativa a las evaluaciones del desempeño del personal de carrera judicial;

XIX. **Pleno:** Pleno del Órgano de Administración Judicial;

XX. **Poder Judicial:** Poder Judicial de la Federación;

XXI. **Revisiones técnicas:** mecanismos preventivos de carácter estrictamente administrativo y evaluativo cuyo objeto principal es recabar los elementos cualitativos y cuantitativos para la mejora institucional y el fortalecimiento del ejercicio de las funciones del personal de carrera judicial, las cuales serán valoradas en la evaluación del desempeño;

XXII. **Recursos Humanos:** Dirección General de Recursos Humanos;

XXIII. **Registro Único:** Registro Único de Personas Servidoras Públicas de Carrera Judicial, y

XXIV. **Secretaría Ejecutiva:** Secretaría Ejecutiva de la Comisión de Carrera Judicial y Especialización.

Artículo 3. Las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo General serán de observancia obligatoria para las personas que ocupen las categorías previstas en las fracciones III a XI del artículo 11 de la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación, con excepción de aquellas adscritas a la Suprema Corte de Justicia de la Nación y al Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Asimismo, serán aplicables a las personas titulares, autoridades y áreas administrativas y disciplinarias que intervengan en el proceso de evaluación, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Artículo 4. El desarrollo de la carrera judicial deberá garantizar, en todas sus etapas, la observancia de los principios de excelencia, profesionalismo, objetividad, imparcialidad, independencia, antigüedad y paridad de género, asegurando en todo momento condiciones de igualdad sustantiva, en términos de lo dispuesto por la Ley.

TÍTULO SEGUNDO

Evaluación del desempeño

Capítulo I

Definición y objetivo

Artículo 5. La evaluación del desempeño consiste en el conjunto de métodos, instrumentos y procedimientos para examinar el cumplimiento cualitativo y cuantitativo de las funciones asignadas a las personas servidoras públicas de la carrera judicial, de manera individual y, en su caso, colectiva, con el propósito de fortalecer la eficiencia, eficacia y calidad en la impartición de justicia.

El proceso de evaluación del desempeño es de carácter sistemático, estructurado y progresivo y se orienta a valorar, de manera objetiva e integral, el cumplimiento de las funciones encomendadas, bajo parámetros previamente definidos, verificables y comparables, evitando la incorporación de elementos discrecionales no estandarizados.

Artículo 6. El proceso de evaluación del desempeño tendrá por objeto valorar, de manera integral, el desempeño de cada persona servidora pública de la carrera judicial, tomando en cuenta, entre otros aspectos, el rendimiento, la categoría que ostente y las funciones que desempeñe; además, permitirá identificar las necesidades de capacitación; promover la adopción de mejores prácticas orientadas a la optimización de la impartición de justicia; y, con base en sus resultados, fortalecer la función judicial, así como contribuir a la toma de decisiones en materia de reconocimiento, permanencia y separación.

Capítulo II

Sujetos y autoridades del proceso de evaluación

Sección Primera

Categorías sujetas al proceso de evaluación

Artículo 7. La evaluación del desempeño se aplicará a las personas servidoras públicas de carrera judicial que ocupen alguna de las siguientes categorías previstas en el artículo 11, fracciones III a XI, de la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación, con excepción de aquellas adscritas a la Suprema Corte de Justicia de la Nación y al Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación:

I. Secretaria o Secretario Proyectista e Instructor o Instructora del Tribunal de Disciplina Judicial;

II. Secretaria o Secretario de Tribunal de Circuito;

III. Asistente de constancias y registro de tribunal de alzada;

IV. Secretario o Secretaria Proyectista de Tribunal de Circuito;

V. Secretario o Secretaria de Juzgado de Distrito;

VI. Asistente de constancias y registro de Juez de control o Juez de enjuiciamiento;

VII. Secretarias o Secretarios instructoras, de constancias, de audiencias, de acuerdos, de diligencias y de instrucción de los juzgados laborales;

VIII. Secretaria o Secretario Proyectista de Juzgado de Distrito;

IX. Personas Actuarias del Poder Judicial de la Federación; y

X. Personas Oficiales judiciales.

Sección Segunda

Perfiles profesionales

Artículo 8. Los perfiles establecidos en los instrumentos normativos del Órgano, tales como manuales generales y específicos de puestos, constituirán el referente obligatorio para la evaluación del desempeño del personal de la carrera judicial, de conformidad con la categoría que ocupen y las funciones que desempeñen.

Dichos perfiles deberán estar actualizados, ser verificables y guardar congruencia con los criterios de evaluación previstos en el presente Acuerdo General.

Artículo 9. La evaluación del desempeño se realizará con base en los perfiles profesionales correspondientes a cada categoría, atendiendo al órgano jurisdiccional o área de adscripción, al cargo encomendado y a la especialidad o materia.

Los criterios aplicables deberán ser homogéneos para funciones equivalentes y diferenciados únicamente cuando existan razones objetivas derivadas de la especialidad o carga de trabajo.

Sección Tercera

Autoridades que intervienen en la evaluación y ámbito de competencia

Artículo 10. La evaluación del desempeño constituye una atribución del Órgano, que se ejercerá a través de la Comisión, en los términos del presente Acuerdo General.

Para la implementación, desarrollo y operación del proceso de evaluación, la Comisión contará con el auxilio de la Escuela Judicial y de las áreas técnicas competentes.

En el ejercicio de dichas atribuciones deberá garantizarse la separación funcional entre las etapas de integración técnica, validación metodológica y emisión de la resolución correspondiente, a efecto de preservar la objetividad e imparcialidad del proceso.

Artículo 11. Corresponde al Pleno, en materia de evaluación del desempeño, el ejercicio de las atribuciones siguientes:

I. Regular, conducir y supervisar el proceso de evaluación del desempeño;

II. Emitir, a propuesta de la Comisión, los acuerdos generales que establezcan los criterios, métodos y mecanismos de la evaluación;

III. Determinar las instancias y órganos responsables de la aplicación, control y seguimiento de la evaluación;

IV. Conocer y resolver el recurso de revisión que se interponga contra las resoluciones emitidas por la Comisión, relativas a evaluaciones cuyo resultado sea “estándar de desempeño no alcanzado”, en términos de lo previsto en el Título Sexto del presente Acuerdo General;

V. Autorizar, a propuesta de la Comisión, los programas de Evaluación Técnico Institucional de la Carrera Judicial y de revisiones técnicas correspondientes;

VI. Emitir la resolución a que se refiere el artículo 12, fracción XII, del presente Acuerdo General;

VII. Remitir los resultados de la evaluación al Comité de Evaluación del Poder Judicial, cuando las personas servidoras públicas se postulen a cargos de elección judicial; y

VIII. Las demás que establezcan las leyes y disposiciones aplicables.

Artículo 12. La Comisión tendrá las atribuciones siguientes:

I. Emitir las directrices de la operatividad del proceso de evaluación conforme a la Ley, al presente Acuerdo General y demás disposiciones aplicables;

II. Coordinar y supervisar la implementación de los procesos de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas de la carrera judicial;

III. Calificar la viabilidad de las evaluaciones extraordinarias;

IV. Recibir los resultados de la evaluación remitidos por la Escuela Judicial a través de la Secretaría Ejecutiva;

V. Emitir las resoluciones derivadas de las evaluaciones ordinarias y extraordinarias del desempeño, con base en los informes institucionales de desempeño previamente integrados y sin intervenir en su elaboración directa, en términos de lo previsto en este Acuerdo General;

VI. Dar cuenta al Pleno en los casos en que el resultado “estándar de desempeño no alcanzado” no hubiere sido impugnado;

VII. Resolver las consultas vinculadas con la evaluación del desempeño;

VIII. Autorizar las acciones de fortalecimiento derivadas del proceso de evaluación;

IX. Proponer al Pleno el Programa de Evaluación Técnico Institucional de la Carrera Judicial;

X. Proponer al Pleno el programa de revisiones técnicas, realizar y autorizar, cuando así se estime necesario, la práctica de las mismas, para su ejecución en el ámbito de sus atribuciones;

XI. Presentar al Pleno las acciones de mejora orientadas al fortalecimiento institucional y al desarrollo continuo del desempeño jurisdiccional, así como determinar su implementación;

XII. Proponer al Pleno la resolución que corresponda, incluida la vista a la autoridad competente, cuando con motivo de las revisiones técnicas se adviertan elementos que evidencien un desempeño deficiente en el ejercicio de las funciones inherentes a la categoría de la persona servidora pública de carrera judicial, que estén relacionados con materia disciplinaria o que pudieran constituir una falta administrativa, conforme a la normativa aplicable; y

XIII. Las demás que establezcan las leyes y demás disposiciones aplicables.

Artículo 13. La Escuela Judicial tendrá, en materia de evaluación del desempeño, las atribuciones siguientes:

I. Coadyuvar con el Pleno y con la Comisión en los procesos de evaluación del desempeño, conforme a la Ley y demás disposiciones aplicables;

II. Ejecutar técnica y operativamente los procesos de evaluación conforme a lo establecido en la Ley y en el presente Acuerdo General, garantizando la validez técnica y metodológica de los instrumentos aplicados, sin perjuicio de las atribuciones de decisión que corresponden al Pleno y a la Comisión;

III. Emitir los informes institucionales de desempeño;

IV. Identificar, con base en los resultados de la evaluación del desempeño, áreas de oportunidad, necesidades y acciones de fortalecimiento y someterlas a consideración de la Comisión, a través de la Secretaría Ejecutiva;

V. Llevar el seguimiento del desarrollo profesional de las personas servidoras públicas de carrera judicial;

VI. Coadyuvar con Recursos Humanos en el seguimiento del vencimiento de los efectos y plazos derivados de las resoluciones emitidas en materia de evaluación del desempeño, proporcionándole la información necesaria para que realice las anotaciones correspondientes en el Registro Único;

VII. Integrar los expedientes individuales que se generen con motivo del proceso de evaluación;

VIII. Integrar el examen de competencias profesionales con base en el repositorio de reactivos a su cargo;

IX. Utilizar los resultados de la evaluación como insumo para el diseño e implementación de acciones de formación, capacitación y actualización profesional;

X. Contribuir al fortalecimiento de las competencias técnicas, profesionales y éticas necesarias para el adecuado ejercicio de la función judicial;

XI. Verificar e informar a la Dirección de Evaluación sobre el cumplimiento de las acciones de fortalecimiento decretadas con motivo de los resultados de la evaluación del desempeño;

XII. Coadyuvar técnicamente en la elaboración de los dictámenes u opiniones que le solicite la Dirección de Mejora respecto de las evidencias obtenidas en las revisiones técnicas, de conformidad con la normativa aplicable, siempre y cuando se encuentre dentro del ámbito de su competencia; y

XIII. Las demás que establezcan las leyes y demás disposiciones aplicables.

Para efectos de la fracción VI de este artículo, la Escuela Judicial deberá informar a la Comisión con una anticipación de al menos tres meses sobre el vencimiento de los efectos o plazos citados.

Artículo 14. La Dirección de Evaluación y la Dirección de Mejora son instancias técnicas auxiliares de la Secretaría Ejecutiva en materia de evaluación del desempeño del personal de carrera judicial.

Ambas Direcciones, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, actuarán en coordinación con la Escuela Judicial y con las áreas administrativas y órganos auxiliares competentes, en la obtención e integración de la información necesaria para el desarrollo del proceso de evaluación del desempeño y de las revisiones técnicas.

Para el cumplimiento de sus funciones contarán con el personal, recursos materiales y presupuesto que determine el Órgano, conforme a la normativa aplicable.

Artículo 15. La Dirección de Evaluación tendrá las atribuciones siguientes:

I. Proponer a la Comisión, a través de la Secretaría Ejecutiva, la normativa específica que desarrolle los alcances del proceso de evaluación conforme al presente Acuerdo General;

II. Revisar el diseño, desarrollo y actualización de los instrumentos metodológicos para la evaluación del desempeño que proponga la Escuela Judicial para su análisis y, en su caso, aprobación por parte de la Comisión y el Pleno;

III. Elaborar los proyectos de resolución derivados de los resultados obtenidos en el proceso de evaluación, con base en los informes institucionales del desempeño y la documentación soporte remitidos por la Escuela Judicial, para presentarlos a la Comisión, a través de la Secretaría Ejecutiva.

De advertirse omisiones, errores o inconsistencias manifiestas que impidan la elaboración jurídicamente adecuada del proyecto de resolución, la Dirección podrá solicitar a la Escuela Judicial, a través de la Plataforma de Evaluación, su aclaración, corrección o complementación;

IV. Elaborar informes para la toma de decisiones institucionales;

V. Proponer a la Comisión, a través de la Secretaría Ejecutiva, las acciones de fortalecimiento que contribuyan a subsanar las áreas de oportunidad que hayan sido consideradas como relevantes en la evaluación del desempeño;

VI. Dar seguimiento a los resultados derivados de la evaluación del desempeño, tomando en cuenta los criterios que establezcan el Pleno, la Comisión o la Escuela Judicial, según corresponda; y

VII. Las demás que deriven de las disposiciones aplicables, así como las que se le encomienden por el Pleno y la Comisión.

Artículo 16. La Dirección de Mejora tendrá las siguientes atribuciones:

I. Practicar revisiones técnicas al personal de carrera judicial adscrito a los órganos jurisdiccionales a fin de recabar información para su mejora institucional, en términos de lo previsto en el presente Acuerdo General y en las demás disposiciones aplicables que emita el Pleno;

II. Verificar, dentro del marco de dichas revisiones técnicas, el desempeño del personal de carrera judicial con base en los factores y criterios de evaluación que se determinen conforme a las disposiciones que al efecto se emitan, y, en su caso, con los indicadores y parámetros de desempeño previstos en el presente Acuerdo General y demás normativa que resulte aplicable;

III. Analizar las cargas de trabajo, los procesos organizacionales y las condiciones operativas de los órganos jurisdiccionales que incidan en el desempeño jurisdiccional;

IV. Solicitar a la Escuela Judicial, cuando se encuentre dentro del ámbito de su competencia, la emisión de opiniones técnicas con base en las evidencias obtenidas en las revisiones técnicas practicadas;

V. Elaborar y presentar a la Comisión, a través de la Secretaría Ejecutiva, informes derivados de las revisiones técnicas, con recomendaciones orientadas al fortalecimiento del desempeño y desarrollo profesional del personal de la carrera judicial, así como a la mejora continua;

VI. Dar vista a la Comisión, por conducto de la Secretaría Ejecutiva, cuando de las revisiones técnicas se adviertan elementos objetivos, verificables e individualizados que permitan identificar un desempeño deficiente en el ejercicio de las funciones inherentes a la categoría de la persona servidora pública de carrera judicial.

Para tal efecto, se remitirá el informe y el soporte técnico correspondiente, a fin de que la Comisión determine lo conducente y, cuando proceda, someta el asunto a consideración del Pleno; sin perjuicio de que, cuando se adviertan elementos relacionados con materia disciplinaria o que pudieran constituir una falta administrativa, se dé vista a la autoridad competente conforme a las disposiciones aplicables;

VII. Proponer a la Comisión, por conducto de la Secretaría Ejecutiva, las acciones de mejora que deriven de los resultados de las revisiones técnicas y contribuyan al desempeño del personal de la carrera judicial; y

VIII. Las demás que deriven de las disposiciones aplicables, así como las encomendadas por el Pleno y la Comisión.

Para los efectos de la fracción I, la persona titular de la Dirección de Mejora podrá delegar dicha atribución en el personal a su cargo que reúna los requisitos técnicos y cuente con la capacitación necesaria para la práctica de las revisiones, y que para tales efectos designe.

Sección Cuarta

Autoridades coadyuvantes

Artículo 17. Serán consideradas autoridades coadyuvantes dentro del proceso de evaluación del desempeño, de manera enunciativa mas no limitativa, la Contraloría de Administración Judicial, las Direcciones de Tecnologías, de Recursos Humanos, de Estadística Judicial y de Gestión Judicial, el Tribunal de Disciplina Judicial, así como las personas titulares, administradoras y aquellas personas secretarias en funciones. La información en posesión del Tribunal de Disciplina Judicial y de sus órganos auxiliares se solicitará por conducto de la Junta de Coordinación prevista en el artículo 86 de la Ley Orgánica.

Las personas titulares y administradoras son el primer contacto institucional con las personas evaluadas, por lo que su participación es necesaria para conocer de manera directa y cotidiana su desempeño, competencias, cumplimiento de objetivos, actitud de servicio, comportamiento y áreas de oportunidad, por lo cual tendrán las obligaciones siguientes:

I. Proporcionar información objetiva, oportuna, verificable y orientada a resultados y desarrollo profesional e institucional;

II. Contestar los requerimientos que les sean formulados;

III. Corroborar datos estadísticos del órgano a su cargo a partir de los reportes rendidos ante la Dirección General de Estadística Judicial y la información capturada en los sistemas de gestión del órgano; y

IV. Informar las incidencias relevantes relacionadas con la conducta de la persona evaluada, durante su desempeño o dentro del proceso de evaluación.

La información proporcionada deberá ser objetiva, verificable y sustentada en evidencia, evitando valoraciones personales no justificadas.

La participación de las personas titulares y administradoras tendrá el carácter estrictamente institucional y no implicará evaluación sobre su propio desempeño.

Capítulo III

Planeación del proceso de evaluación

Artículo 18. La planeación del proceso de evaluación del desempeño corresponderá al Órgano, por conducto de la Comisión, con la participación de la Dirección de Evaluación y el auxilio técnico y operativo de la Escuela Judicial.

Dicha planeación comprenderá los siguientes aspectos:

I. El diseño y validación de los métodos, criterios y mecanismos de evaluación previstos en el presente Acuerdo General;

II. El desarrollo e implementación de la Plataforma de Evaluación;

III. La solicitud e integración de información institucional necesaria para sustentar los factores de evaluación;

IV. La calendarización, difusión y notificación a las personas servidoras públicas evaluables, y

V. El diseño e implementación de los programas de capacitación obligatorios a que se refiere el artículo 26, fracción I, inciso b), del presente Acuerdo General.

Capítulo IV

Plataforma de Evaluación

Artículo 19. La aplicación, administración y sistematización del proceso de evaluación del desempeño estarán a cargo de la Escuela Judicial, teniendo a la Plataforma de Evaluación como soporte integral del modelo, la cual tendrá por objeto:

I. Permitir la aplicación estandarizada de los métodos de evaluación previstos en el presente Acuerdo General, incluyendo cuestionarios y examen de competencias e insumos estadísticos institucionales;

II. Concentrar, registrar y resguardar la información generada durante el proceso evaluativo, asegurando trazabilidad y verificabilidad;

III. Incorporar un programa centralizador, encargado de recopilar y sistematizar automáticamente los resultados obtenidos, con el propósito de generar reportes técnicos e informes consolidados;

IV. Integrar información y bases de datos proporcionadas por las autoridades coadyuvantes;

V. Facilitar la emisión de los informes institucionales de desempeño correspondientes que serán remitidos a la Comisión para la emisión de la resolución final; y

VI. Las demás que determinen la Comisión y el Pleno.

La información integrada en la Plataforma de Evaluación a que se refiere la fracción IV de este artículo será entregada por las autoridades coadyuvantes en los formatos, con la periodicidad y con los datos que al efecto se determinen, y deberá acompañarse de los soportes técnicos que acrediten su origen, autenticidad y actualización.

Corresponde exclusivamente a las autoridades coadyuvantes la responsabilidad sobre el contenido, autenticidad, exactitud y actualización de la información que proporcionen; la Escuela Judicial realizará labores de verificación técnica y de consistencia sin sustituir a dichas autoridades ni asumir responsabilidad sobre la veracidad de los datos.

La Plataforma de Evaluación deberá operar bajo criterios de objetividad, seguridad institucional, confidencialidad y eficiencia administrativa, como soporte tecnológico del proceso evaluativo, garantizando el acceso, en su caso, a las personas evaluadas, así como a los evaluadores, en los términos que determine la Comisión.

Artículo 20. Para efectos del proceso de evaluación del desempeño, la Plataforma de Evaluación constituye el medio oficial y exclusivo de comunicación para la realización de notificaciones, la interposición de recursos y, en general, para las actuaciones y comunicaciones relacionadas con dicho proceso.

La Plataforma de Evaluación registrará de manera automática la fecha y hora de cada notificación, sin perjuicio de que las autoridades competentes puedan habilitar medios complementarios de notificación, cuando lo estimen necesario para el adecuado desarrollo del proceso.

Las notificaciones a través de la Plataforma de Evaluación surtirán efectos al día hábil siguiente de haberse realizado, bastando para su validez el registro de la fecha en que se efectúen, por lo que las personas servidoras públicas deberán atenderlas oportunamente en los términos que se indiquen, sin perjuicio de su derecho a solicitar aclaraciones cuando existan inconsistencias técnicas en las notificaciones o registros.

TÍTULO TERCERO

Modalidades, etapas y disposiciones de la evaluación del desempeño

Capítulo I

Evaluación ordinaria del desempeño

Artículo 21. Para el cumplimiento de los objetivos previstos en el presente Acuerdo General, la evaluación ordinaria del desempeño se realizará anualmente, de conformidad con el calendario que para tal efecto apruebe el Pleno a propuesta de la Comisión.

La evaluación ordinaria comprenderá el desempeño observado durante los doce meses inmediatos anteriores al inicio del proceso de evaluación, de conformidad con los métodos, criterios y mecanismos establecidos en el presente Acuerdo General.

La Escuela Judicial será responsable de la organización y calendarización del proceso de evaluación, atendiendo a las capacidades operativas y a las necesidades del servicio, garantizando en todo momento la confidencialidad y reserva de los instrumentos de evaluación.

La propuesta correspondiente será sometida a consideración del Pleno por conducto de la Comisión.

Asimismo, la Escuela Judicial implementará los programas de capacitación obligatorios, los cuales serán considerados para efectos del criterio relativo a la evaluación práctica de competencias.

El calendario de aplicación de la evaluación del desempeño se incorporará como Anexo Único del presente Acuerdo General y será actualizado anualmente por el Pleno, a propuesta de la Comisión, con base en la programación elaborada por la Escuela Judicial. El calendario precisará las fechas de las etapas correspondientes, se difundirá a través de la Plataforma de Evaluación y de los medios oficiales del Órgano, con observancia de los plazos y condiciones establecidos en el presente Acuerdo General.

Capítulo II

Etapas del proceso ordinario de evaluación

Artículo 22. El proceso de evaluación del desempeño del personal de carrera judicial se desarrollará conforme a las etapas siguientes:

I. **Difusión.** La Escuela Judicial llevará a cabo la difusión del proceso de evaluación a través de su página electrónica y de los medios oficiales del Órgano, a efecto de garantizar que las personas que intervengan en el mismo conozcan de manera oportuna el periodo de su desarrollo, las etapas que lo integran y las obligaciones que les corresponden.

II. **Solicitud de información a la Dirección General de Recursos Humanos.** Con el objeto de determinar las personas que deberán participar en el proceso de evaluación, aquellas que se encuentren excluidas conforme a las disposiciones previstas en el presente Acuerdo General, así como la integración de los equipos de personas evaluadas, personal participante y autoridades coadyuvantes en cada órgano jurisdiccional o área de adscripción, la Escuela Judicial solicitará a Recursos Humanos la información correspondiente al personal de carrera judicial relativa a su adscripción, antigüedad y estatus dentro del órgano jurisdiccional o área de adscripción respectivos.

III. **Acciones interinstitucionales.** Previo al inicio del proceso de evaluación, la Escuela Judicial solicitará a las áreas coadyuvantes la información relacionada con el desempeño y la conducta de las personas servidoras públicas sujetas a evaluación y, en su caso, con la productividad. Las áreas coadyuvantes deberán remitir los informes correspondientes dentro del plazo de treinta días hábiles, a través de los medios que establezca la Escuela Judicial.

IV. **Inicio del proceso de evaluación.** A fin de garantizar certeza y conocimiento oportuno del proceso, la Escuela Judicial publicará en la Plataforma de Evaluación el aviso de inicio del proceso de evaluación, el cual estará disponible para consulta de las personas sujetas a evaluación, así como de las personas titulares o, en su caso, de las personas administradoras de los Centros de Justicia Penal Federal.

Las personas servidoras públicas deberán consultar periódicamente la Plataforma de Evaluación durante el desarrollo del proceso, a fin de conocer oportunamente las fechas programadas, los medios habilitados y las instrucciones correspondientes para la atención de los instrumentos de evaluación.

V. **Aplicación de examen y cuestionarios.** En las fechas programadas, la Escuela Judicial llevará a cabo la aplicación del examen de competencias y de los cuestionarios previstos en el presente Acuerdo General a través de la Plataforma de Evaluación, la cual deberá contar con los mecanismos de seguridad necesarios para garantizar la integridad, confidencialidad y resguardo de la información.

VI. **Atención de incidencias.** Durante la aplicación de los mecanismos de evaluación, el personal de la Escuela Judicial brindará la orientación y el apoyo necesarios a las personas que intervengan en el proceso, dejando constancia de las incidencias que se presenten y de las determinaciones adoptadas para su atención, conforme a las disposiciones aplicables.

VII. **Informe técnico del desarrollo de la evaluación.** Concluida la etapa de aplicación de los instrumentos de evaluación, la Escuela Judicial elaborará un informe técnico, en el que hará constar el desarrollo del proceso, las incidencias registradas y las medidas adoptadas durante dicha etapa.

VIII. **Sistematización de la información**. La información recabada mediante los mecanismos de evaluación será sistematizada conforme a la metodología que determine la Escuela Judicial, con el propósito de integrar los expedientes individuales de evaluación correspondientes.

IX. **Emisión del informe institucional de desempeño**. Con base en la información recabada y debidamente sistematizada, la Escuela Judicial llevará a cabo el análisis integral del desempeño y elaborará el informe institucional correspondiente, dentro del plazo de sesenta días hábiles contados a partir de la conclusión de la aplicación de los cuestionarios y del examen.

Dicho informe deberá contener, de manera expresa y desagregada, los puntajes obtenidos en cada uno de los factores de evaluación, la calificación porcentual total del desempeño conforme a lo establecido en el presente Acuerdo General, así como el nivel de desempeño correspondiente.

La Escuela Judicial verificará la integridad y congruencia formal de la información utilizada para su elaboración, así como la correcta aplicación de la metodología correspondiente.

X. **Remisión de informes a la Secretaría Ejecutiva.** La Escuela Judicial remitirá a la Secretaría Ejecutiva los informes institucionales de desempeño, acompañados de la documentación soporte correspondiente, para su presentación ante la Comisión, a efecto de que emita la resolución que corresponda.

XI. **Informe técnico de conclusión**. Una vez remitida la totalidad de los informes institucionales del desempeño del periodo correspondiente, la Escuela Judicial elaborará un informe técnico de conclusión de carácter general, en el que se dejará constancia del cierre del proceso de evaluación, su desarrollo integral y las determinaciones adoptadas. Dicho informe se hará del conocimiento del Pleno, con el visto bueno de la Comisión.

Capítulo III

Evaluación extraordinaria del desempeño

Artículo 23. La evaluación extraordinaria del desempeño procederá en los casos siguientes:

I. Cuando lo instruya el Pleno; y

II. Cuando la Comisión determine su procedencia, a partir de una solicitud fundada y motivada formulada por la persona titular correspondiente, sustentada en elementos objetivos y verificables relacionados directamente con el desempeño de las funciones de la persona servidora pública.

La evaluación extraordinaria tendrá carácter excepcional y no podrá utilizarse como mecanismo disciplinario ni sustituir los procedimientos de responsabilidad administrativa o laboral previstos en las disposiciones aplicables.

Una vez calificada como procedente, la evaluación extraordinaria se llevará a cabo conforme a los mismos métodos, criterios y mecanismos aplicables a la evaluación ordinaria.

Cuando el resultado de la evaluación extraordinaria sea favorable, la persona evaluada no podrá ser sujeta a una nueva evaluación sino hasta el siguiente periodo ordinario, conforme al calendario respectivo.

Capítulo IV

Disposiciones comunes para las evaluaciones del desempeño

Artículo 24. Podrá ser sujeto de evaluación del desempeño el personal de carrera judicial que cuente con al menos seis meses ininterrumpidos laborando en el órgano jurisdiccional o área de adscripción y en la categoría a evaluar, con independencia de que cuente o no con nombramiento de base, en términos de lo dispuesto en el artículo 9 del presente Acuerdo General.

Para efectos del párrafo anterior, no se considerará interrumpido el periodo de seis meses por alguna ausencia no mayor a quince días.

Artículo 25. En los casos en los que una persona servidora pública no pueda ser evaluada dentro del periodo establecido en términos del artículo anterior, por no cumplir con la temporalidad requerida en el cargo o por cualquier otra circunstancia debidamente justificada por la persona servidora pública, bajo protesta de decir verdad, y determinada procedente por la Escuela Judicial, ésta definirá el periodo en el que deberá llevarse a cabo la evaluación correspondiente. Para ello, se valorarán las circunstancias particulares de cada caso conforme a la normativa aplicable, sin que sea posible que una persona permanezca sin evaluación durante más de dos periodos ordinarios consecutivos.

TÍTULO CUARTO

Métodos, criterios y mecanismos de la evaluación del desempeño

Capítulo Único

Rubros, criterios, mecanismos y factores de la evaluación del desempeño

Artículo 26. La evaluación del desempeño del personal de carrera judicial comprenderá los siguientes rubros:

I. **Evaluación de Conocimientos,** que se integrará por:

a. El examen de competencias profesionales, diseñado para medir el dominio técnico-jurídico necesario para el ejercicio de las funciones inherentes al cargo, y

b. La participación y acreditación en los programas de capacitación definidos por la Escuela Judicial, conforme a los criterios establecidos en el presente Acuerdo General.

II. **Evaluación del Rendimiento,** que se integrará por:

a. El cuestionario aplicado a las personas titulares o personas administradoras con respecto al desempeño de las personas evaluadas;

b. El cuestionario aplicado al personal del órgano jurisdiccional o área de adscripción, con respecto al desempeño de las personas evaluadas; y

c. Los reportes institucionales relativos al comportamiento y ejercicio profesional.

Los rubros señalados deberán aplicarse de manera complementaria y ponderada, de conformidad con la metodología que determine la Escuela Judicial, sin que alguno de ellos constituya, por sí mismo, el elemento determinante del resultado final de la evaluación.

Artículo 27. Para la evaluación del desempeño del personal de carrera judicial, se considerarán los siguientes criterios, los cuales deberán aplicarse mediante indicadores y mecanismos previamente definidos, medibles, verificables y comparables:

I. **Cantidad de asuntos atendidos:** mide el volumen de asuntos atendidos por la persona servidora pública, en relación con los estándares establecidos y la carga de trabajo del órgano jurisdiccional o área de adscripción;

II. **Eficiencia procesal:** evalúa el cumplimiento oportuno de los plazos procesales y la adecuada gestión de los asuntos;

III. **Calidad de la función jurisdiccional:** consiste en valorar la solidez técnica, jurídica y argumentativa de las actuaciones, resoluciones o proyectos en los que participe la persona evaluada con base en evidencia verificable que permita identificar su aportación individual;

IV. **Trabajo colaborativo y clima organizacional**: examina la contribución de la persona evaluada al adecuado funcionamiento del órgano jurisdiccional o área de adscripción, mediante la coordinación, comunicación y colaboración con el personal;

V. **Resolución de problemas:** valora la capacidad de identificar, analizar y resolver problemáticas operativas o jurisdiccionales de manera oportuna y eficaz;

VI. **Ética y confianza institucional:** evalúa la observancia de los principios éticos, de legalidad y de responsabilidad en el ejercicio de las funciones jurisdiccionales;

VII. **Servicio a la ciudadanía:** analiza la calidad en la atención brindada a las personas usuarias del sistema de justicia;

VIII. **Medidas disciplinarias, resoluciones sancionadoras en materia de responsabilidad, conflictos laborales, e informes de revisiones técnicas:** considera la existencia de resoluciones firmes, emitidas dentro del periodo evaluado, que impongan una sanción o determinen la responsabilidad de la persona evaluada en materia disciplinaria, administrativa o laboral, e informes de revisiones técnicas con resultado desfavorable individualizado en la persona revisada respecto de los cuales haya podido formular observaciones, únicamente como elemento contextual y no sancionatorio, sin que su incorporación implique duplicidad de efectos jurídicos ni sustituya los procedimientos establecidos en la normativa aplicable.

Evalúa el comportamiento de la persona servidora pública en el ejercicio de sus funciones, en relación con el respeto y observancia de los principios que rigen la carrera judicial, así como de las disposiciones de carácter disciplinario y su posible incidencia en la actualización de responsabilidades o conflictos laborales.

IX. **Evaluación práctica de competencias:** valora la capacidad de aplicar conocimientos, habilidades y destrezas en situaciones concretas relacionadas con el ejercicio de la función jurisdiccional;

La aplicación de los criterios anteriores deberá realizarse conforme a parámetros objetivos y estandarizados, **evitando valoraciones discrecionales o no sustentadas en evidencia verificable.**

Artículo 28. Las evaluaciones del desempeño del personal de carrera judicial se materializarán a través de informes institucionales emitidos por la Escuela Judicial, con base en los mecanismos de evaluación siguientes:

I. **Cuestionario aplicado a las personas titulares o administradoras.** Instrumento mediante el cual se mide el desempeño de la persona servidora pública a partir de su función dentro del órgano jurisdiccional o área de adscripción, en atención a su perfil y responsabilidades, de conformidad con parámetros estandarizados, verificables y sujetos a control metodológico.

Los resultados obtenidos a través de estos instrumentos deberán integrarse conforme a la metodología que determine la Escuela Judicial, **sin que las valoraciones de carácter subjetivo constituyan el elemento determinante del resultado final de la evaluación.**

Asimismo, la Escuela Judicial deberá implementar mecanismos de control y validación metodológica que permitan identificar y corregir posibles sesgos en la información recabada.

II. **Cuestionario de evaluación aplicado al personal del órgano jurisdiccional o área de adscripción.** Se constituye en el instrumento de evaluación de carácter confidencial que valorará la percepción del desempeño profesional en contextos jurisdiccionales. Será resuelto por el personal del órgano jurisdiccional o área de adscripción que tenga contacto con el desempeño y la función de la persona que será evaluada.

El número de cuestionarios será proporcional al número de personas en el órgano jurisdiccional o área de adscripción y podrá ser asignado aleatoriamente en los casos en que el número de servidores públicos lo permita.

III. **Examen de competencias profesionales.** Es un instrumento de evaluación, cuyos reactivos serán elaborados y aplicados por la Escuela Judicial, destinado a valorar el conocimiento y el desempeño funcional de las personas integrantes de la carrera judicial, de acuerdo con los perfiles profesionales de las categorías, atendiendo al órgano jurisdiccional o área de adscripción, al cargo encomendado y a la especialidad o materia.

El examen consistirá en un cuestionario estructurado a partir de reactivos de opción múltiple, diseñados con respuestas preestablecidas y vinculadas a situaciones reales del quehacer jurisdiccional, que permitan reproducir de manera objetiva los retos propios del ejercicio del cargo.

El objetivo del examen será evidenciar la capacidad efectiva de la persona sustentante para aplicar conocimientos, habilidades y destrezas en contextos concretos, en función de las atribuciones y responsabilidades correspondientes a cada una de las categorías de la carrera judicial.

Para tal efecto, los reactivos se orientarán a la resolución práctica de casos concretos, la toma de decisiones y la ejecución de tareas propias de la función, de modo que los resultados obtenidos constituyan un elemento verificable y relevante para la evaluación del desempeño, en congruencia con los perfiles profesionales y los estándares exigidos para el ejercicio jurisdiccional.

IV. **Reportes institucionales relativos al comportamiento y ejercicio profesional.** Son los antecedentes en el ejercicio y conducta en la función jurisdiccional, así como en materia disciplinaria, de responsabilidades y conflictos laborales de cada persona servidora pública. Además, en caso de haberse realizado una revisión técnica al personal de carrera judicial, se considerará el informe técnico respectivo.

La información referida se recabará a través de las áreas coadyuvantes, según su competencia.

Además de lo anterior, la Escuela Judicial recabará como insumo auxiliar un cuestionario sobre la asignación de funciones, que será contestado por la persona evaluada, cuyo objeto es conocer si realiza las funciones correspondientes a su categoría y perfil, mediante preguntas estructuradas que permitan obtener información sistemática y comparable.

Artículo 29. Los informes institucionales de desempeño que emita la Escuela Judicial precisarán la fórmula, la fuente, la fecha de evaluación y la persona encargada de su elaboración. Además, contendrán la semaforización que permita identificar de manera clara y objetiva el nivel de cumplimiento de los rubros evaluados.

La semaforización consistirá en la clasificación de los resultados conforme a los rangos determinados asociados a los parámetros cuantitativos y cualitativos verificables, bajo los siguientes criterios generales:

I. Nivel óptimo (verde): cuando el resultado sea un “estándar de desempeño alcanzado”;

II. Nivel intermedio (amarillo): cuando el resultado sea un “estándar de desempeño parcialmente alcanzado; requiere fortalecimiento”; y

III. Nivel crítico (rojo): cuando el resultado sea un “estándar de desempeño no alcanzado”.

Artículo 30. Para efectos del resultado final de la evaluación del desempeño, cada factor se ponderará teniendo en cuenta que los porcentajes establecidos representan un máximo a obtener y que, en conjunto, equivalen al 100 %, conforme a lo siguiente:

Factor	Criterio	Mecanismo de evaluación	Responsable	Calificación porcentual total
Evaluación del rendimiento				
PRODUCTIVIDAD	**1. Cantidad de asuntos atendidos:** Mide el volumen de asuntos atendidos por la persona servidora pública, en relación con los estándares establecidos y la carga de trabajo del órgano jurisdiccional o área de adscripción. **2. Eficiencia procesal:** Evalúa el cumplimiento oportuno de los plazos procesales y la adecuada gestión de los asuntos.	Cuestionario (10 %)	Personas titulares, administradoras o, tratándose de oficiales judiciales, la persona secretaria bajo cuya supervisión directa se desempeñen, con el visto bueno de la persona titular.	10 %
ANÁLISIS DE ACUERDO CON EL PERFIL	**Calidad de la función jurisdiccional:** Analiza la solidez técnica, jurídica y argumentativa de las actuaciones, resoluciones o proyectos en los que participe la persona evaluada.	Cuestionario (5%)	Personas titulares, administradoras	5%
DESEMPEÑO COLECTIVO Y TRABAJO EN EQUIPO	**1. Trabajo colaborativo y clima organizacional:** Examina la contribución de la persona evaluada al adecuado funcionamiento del órgano jurisdiccional o área de adscripción, mediante la coordinación, comunicación y colaboración con el personal. **2. Resolución de problemas:** Valora la capacidad de identificar, analizar y resolver problemáticas operativas o jurisdiccionales de manera oportuna y eficaz.	Cuestionario (2.5%) Cuestionario (2.5%)	Personas titulares, administradoras Personal del órgano jurisdiccional o área de adscripción con el que interactúa la persona evaluada	5%

ÉTICA Y VALORES	**Ética y confianza institucional:** Evalúa la observancia de los principios éticos, de legalidad y de responsabilidad en el ejercicio de las funciones jurisdiccionales.	Cuestionario (2.5%) Cuestionario (2.5%)	Personas titulares, administradoras Personal del órgano jurisdiccional o área de adscripción con el que interactúa la persona evaluada	5%
CALIDAD DEL SERVICIO	**Servicio a la ciudadanía:** Analiza la calidad en la atención brindada a las personas usuarias del sistema de justicia.	Cuestionario (2.5%) Cuestionario (2.5%)	Personas titulares, administradoras Personal del órgano jurisdiccional o área de adscripción con el que interactúa la persona evaluada	5%
COMPORTAMIENTO Y EJERCICIO PROFESIONAL	**Medidas disciplinarias, resoluciones sancionadoras en materia de responsabilidad, conflictos laborales e informes de revisiones técnicas:** Considera la existencia de resoluciones firmes en materia disciplinaria, administrativa o laboral, e informes de revisiones técnicas con resultado desfavorable individualizado en la persona revisada, únicamente como elemento contextual y no sancionatorio, sin que su incorporación implique duplicidad de efectos jurídicos ni sustituya los procedimientos establecidos en la normativa aplicable. Evalúa el comportamiento de la persona servidora pública en el ejercicio de sus funciones, en relación con el respeto y observancia de los principios que rigen la carrera judicial, así como de las disposiciones de carácter disciplinario y su posible incidencia en la actualización de responsabilidades o conflictos laborales.	**Reportes institucionales relativos al comportamiento y ejercicio profesional, en materia:** a. Disciplinaria (2.5%) b. Responsabilidad administrativa (2.5%) c. Conflictos laborales (2.5%) d. Informes de revisiones técnicas con resultado desfavorable individualizado (2.5%) Regla común: el factor se otorgará en su totalidad y solo se descontará el porcentaje del inciso que corresponda cuando exista, dentro del periodo evaluado, al menos una resolución o informe que reúna los requisitos del artículo 27, fracción VIII. La inexistencia de reportes no dará lugar a disminución alguna.	Escuela Judicial con base en la información proporcionada	10%
Evaluación de conocimientos				
HABILIDADES Y COMPETENCIAS ATENDIENDO A LA ESPECIALIDAD	**Evaluación práctica de competencias:** Valora la capacidad de aplicar conocimientos, habilidades y destrezas en situaciones concretas relacionadas con el ejercicio de la función jurisdiccional.	Examen de competencias (40%) Programa de capacitación definido por la Escuela Judicial (20%)	Escuela Judicial	60%
Total				100%

Para efectos de que las personas titulares respondan el cuestionario sobre la productividad y el cumplimiento oportuno de los plazos procesales de cada persona servidora pública adscrita al órgano jurisdiccional o área de adscripción, deberán capturar oportunamente la actividad jurisdiccional en el Sistema Integral de Seguimiento de Expedientes y el Sistema Integral de Gestión de Expedientes.

Tratándose de personal de carrera judicial adscrito al Tribunal de Disciplina Judicial, la valoración de la productividad podrá sustentarse en el medio de control que establezca cada ponencia.

Dichos sistemas deberán sustentarse en la información estadística disponible, como herramienta objetiva de apoyo para identificar y cuantificar, entre otros aspectos, el circuito, la materia, el tipo de asunto y las cargas de trabajo, a fin de contar con elementos que permitan valorar la productividad del órgano jurisdiccional o área de adscripción y el desempeño de su personal.

Artículo 31. Con base en el resultado final de la evaluación, se determinará el nivel de desempeño de la persona evaluada, de conformidad con la siguiente escala de 0 a 100 puntos:

Nivel de Desempeño	Calificación
Sobresaliente	90 a 100
Satisfactorio	80 a 89
Regular	70 a 79
Suficiente	60 a 69
Insuficiente	0 a 59

TÍTULO QUINTO

Resultados e implicaciones de la evaluación del desempeño

Capítulo I

Resultados de la evaluación del desempeño

Artículo 32. La Comisión emitirá la resolución del proceso de evaluación con base en los informes institucionales del desempeño elaborados por la Escuela Judicial.

Las resoluciones deberán estar fundadas y motivadas y contendrán la determinación del resultado obtenido por la persona evaluada. Asimismo, se notificarán a través de la Plataforma de Evaluación y surtirán sus efectos al día hábil siguiente a su registro.

Analizado el informe institucional de desempeño y su documentación soporte, la Comisión emitirá la resolución correspondiente.

La Comisión comunicará la resolución correspondiente a Recursos Humanos para su incorporación en el expediente personal de la persona evaluada, y a la Escuela Judicial, para el seguimiento e integración de los resultados en la Plataforma de Evaluación, a fin de que la información pueda ser consultada por las instancias competentes del Poder Judicial.

Artículo 33. Las resoluciones del personal de la carrera judicial expresarán el nivel de desempeño determinado acorde al artículo 31 y el resultado que le corresponde, conforme a lo siguiente:

Nivel de Desempeño	Resultado
Sobresaliente o Satisfactorio	Estándar de desempeño alcanzado
Regular o Suficiente	Estándar de desempeño parcialmente alcanzado; requiere fortalecimiento
Insuficiente	Estándar de desempeño no alcanzado

En consecuencia, la Escuela Judicial emitirá la constancia respectiva.

Capítulo II

Implicaciones de los resultados de la evaluación del desempeño

Artículo 34. Los resultados obtenidos por la persona evaluada tendrán las consecuencias siguientes:

I. Para el caso del personal de carrera judicial con un nivel de desempeño sobresaliente o satisfactorio, se entregará la constancia de permanencia correspondiente por un periodo de dos años. En consecuencia, dicho personal no será sujeto a una nueva evaluación sino hasta el periodo ordinario inmediato posterior al vencimiento de la constancia.

II. El Pleno, conforme a sus atribuciones, determinará la procedencia o no del reconocimiento mencionado en el artículo 49 de la Ley, derivado de los resultados de la evaluación.

Asimismo, la Comisión y la Escuela Judicial publicarán el listado como distinción al desempeño destacado del personal de carrera judicial con resultado sobresaliente.

La publicación tendrá fines de difusión institucional y de fortalecimiento de la cultura del mérito y se realizará a través de los medios que determinen la Comisión y la Escuela Judicial, en observancia de la normativa aplicable en materia de transparencia y protección de datos personales.

III. Para el caso del personal de carrera judicial con un nivel de desempeño regular o suficiente, se entregará la constancia de permanencia correspondiente por un periodo de un año, contado a partir de la notificación de su resultado, y se determinarán las acciones de fortalecimiento que resulten necesarias para atender las áreas de oportunidad advertidas durante la evaluación.

El cumplimiento de dichas acciones deberá acreditarse con anterioridad al inicio del siguiente periodo inmediato de evaluación del desempeño. En caso de su incumplimiento dentro de los plazos establecidos, la Escuela Judicial lo informará a la Comisión, la cual dará vista al Pleno para los efectos previstos en los artículos 37 y 38, fracción IV, de la Ley.

IV. Cuando el estándar de desempeño no alcanzado derive de una calificación no aprobatoria en el examen de competencias profesionales, la persona evaluada podrá solicitar, por una sola ocasión, el examen extraordinario de competencias, en términos del artículo 35. Cuando derive de otros factores, procederá el recurso de revisión previsto en el Título Sexto.

De aprobar el examen extraordinario, o de resultar fundado el recurso, la constancia de permanencia por los plazos establecidos en las fracciones I y III del presente artículo, según corresponda, se contará a partir de la notificación del resultado de la evaluación ordinaria.

Capítulo III

Resultados con estándar de desempeño no alcanzado

Artículo 35. Cuando la persona evaluada obtenga un resultado de “Estándar de desempeño no alcanzado” en la evaluación ordinaria, podrá solicitar, por una sola ocasión, la realización de un examen extraordinario de competencias dentro de los cinco días hábiles siguientes contados a partir de la notificación del resultado; lo anterior, siempre que su calificación en el referido examen haya sido no aprobatoria, de acuerdo con lo que establezca la Escuela Judicial.

La solicitud deberá presentarse ante la Dirección de Evaluación, la cual acordará lo conducente y lo hará del conocimiento de la persona que será evaluada y de la Escuela Judicial. Del total de solicitudes se presentará un informe a la Comisión y al Pleno.

El examen extraordinario de competencias autorizado en estos términos se realizará bajo los mismos parámetros y criterios previstos para la evaluación ordinaria.

Si transcurrido dicho plazo la persona interesada no solicita el examen extraordinario de competencias, se entenderá su conformidad con el resultado de “estándar de desempeño no alcanzado” de la evaluación ordinaria. En consecuencia, la Comisión dará vista al Pleno para los efectos a que se refieren los artículos 37 y 38, fracción IV, de la Ley.

Con lo anterior se garantiza que la determinación definitiva sobre la acreditación del procedimiento de evaluación se adopte una vez agotadas las oportunidades y medios de defensa previstos en el presente Acuerdo General.

TÍTULO SEXTO

Recurso de Revisión

Capítulo Único

Recurso de revisión

Artículo 36. El recurso de revisión procede contra las resoluciones de la Comisión que determinen el resultado “estándar de desempeño no alcanzado”, incluidas las derivadas del examen extraordinario de competencias, de deshonestidad académica o de negativa a participar en el proceso de evaluación.

El recurso se interpondrá a través de la Plataforma de Evaluación, dentro de los diez días hábiles contados a partir del día hábil siguiente a aquel en que surta efectos la notificación de la resolución que contenga el resultado.

Recibido el recurso, dentro del plazo de cinco días hábiles, la Secretaría Ejecutiva lo remitirá a la Secretaría Ejecutiva del Pleno para la integración del expediente y, una vez que éste se encuentre en estado de resolución, se deberá emitir la determinación respectiva dentro del plazo máximo de cuatro meses, contados a partir de su admisión.

Artículo 37. El recurso deberá contener:

I. Nombre y categoría de la persona evaluada;

II. Identificación de la resolución recurrida;

III. Los agravios que le cause el resultado del examen extraordinario de competencias;

IV. Las pruebas, y

V. Firma electrónica; excepcionalmente, firma autógrafa digitalizada, cuando la persona servidora pública manifieste, bajo protesta de decir verdad, que no cuenta con aquella, en virtud de las funciones que realiza. En estos casos, la Secretaría Ejecutiva del Pleno podrá verificar dicha circunstancia.

Artículo 38. Cuando el escrito del recurso de revisión no cumpla con los requisitos previstos en las fracciones I y II del artículo anterior, se prevendrá a la persona recurrente, por una sola ocasión, para que dentro del plazo de tres días hábiles subsane las irregularidades advertidas.

Transcurrido dicho plazo sin que se atienda la prevención, el Pleno, a propuesta de su Secretaría Ejecutiva, tendrá por no interpuesto el recurso.

Al actualizarse el supuesto del párrafo anterior, la Secretaría Ejecutiva del Pleno propondrá al Pleno el proyecto de resolución, para los efectos a que se refieren los artículos 37 y 38, fracción IV, de la Ley y demás disposiciones aplicables.

Artículo 39. El recurso de revisión se desechará de plano por el Pleno cuando:

I. Se presente fuera del plazo establecido en el presente Acuerdo General; o

II. Incumpla con los requisitos previstos en las fracciones III y V del artículo 37.

En estos casos, el Pleno resolverá lo conducente con relación a los efectos a que se refieren los artículos 37 y 38, fracción IV, de la Ley.

Artículo 40. Dentro del plazo de tres días hábiles siguientes a la recepción del recurso en la Secretaría Ejecutiva del Pleno, se dictará el acuerdo que corresponda, en el que:

I. Se admita el recurso, si cumple con los requisitos previstos en el presente Acuerdo General; o

II. Se prevenga en términos del artículo 38.

Artículo 41. El Pleno podrá:

I. Confirmar la resolución;

II. Modificar la resolución; o

III. Revocar la resolución y resolver lo que en derecho corresponda.

Cuando el Pleno confirme el resultado de “estándar de desempeño no alcanzado”, resolverá lo conducente respecto de los efectos a que se refieren los artículos 37 y 38, fracción IV, de la Ley.

Las resoluciones emitidas por el Pleno serán inatacables.

Artículo 42. Cuando el resultado “estándar de desempeño no alcanzado” quede firme por no haberse interpuesto el recurso de revisión contra la resolución del examen extraordinario de competencias, la Comisión dará cuenta al Pleno para que resuelva lo conducente respecto a los efectos a que se refieren los artículos 37 y 38, fracción IV, de la Ley y demás disposiciones aplicables.

TÍTULO SÉPTIMO

Fortalecimiento del personal de carrera judicial

Capítulo Único

Acciones de fortalecimiento

Artículo 43. Las acciones de fortalecimiento estarán dirigidas a mejorar las competencias técnicas, profesionales, organizacionales o éticas que resulten necesarias para subsanar las áreas de oportunidad que hayan sido consideradas como relevantes en la evaluación del desempeño con “estándar de desempeño parcialmente alcanzado; requiere fortalecimiento”.

Las acciones de fortalecimiento podrán comprender, entre otras:

I. Programas específicos de capacitación o actualización;

II. Cursos, talleres o seminarios especializados;

III. Actividades de fortalecimiento de habilidades organizacionales o de gestión;

IV. Participación en ejercicios prácticos o evaluaciones diagnósticas adicionales; y

V. Cualquier otra medida que permita subsanar las áreas de oportunidad detectadas.

Artículo 44. Cuando del resultado de la evaluación del desempeño se determine la implementación de acciones de fortalecimiento, la Escuela Judicial elaborará un plan que deberá contener:

I. Las áreas específicas de oportunidad detectadas;

II. Las acciones concretas que deberán realizarse;

III. Los plazos para su cumplimiento; y

IV. Los indicadores de verificación correspondientes.

Para la elaboración y ejecución del plan de acciones de fortalecimiento, la Dirección de Evaluación, en coadyuvancia con la Escuela Judicial, se auxiliará de las áreas administrativas, órganos jurisdiccionales o áreas de adscripción que, conforme a sus atribuciones, resulten competentes.

Las áreas administrativas, órganos jurisdiccionales o áreas de adscripción que intervengan deberán proporcionar la información, el apoyo técnico y la colaboración necesarios para la adecuada implementación del plan, en los términos que les sean requeridos.

Artículo 45. La Escuela Judicial dará seguimiento al cumplimiento de las acciones de fortalecimiento determinadas con motivo de la evaluación correspondiente y autorizadas por la Comisión, para lo cual deberá:

I. Verificar la participación de la persona evaluada en las actividades correspondientes;

II. Dar seguimiento al cumplimiento de los objetivos establecidos, e

III. Informar a la Dirección de Evaluación sobre el grado de cumplimiento.

TÍTULO OCTAVO

Constancia y Registro Único

Capítulo I

Constancia de permanencia

Artículo 46. La constancia es el documento emitido por la Comisión, por conducto de la Escuela Judicial, mediante el cual se hace constar el estándar de desempeño de la evaluación del desempeño de la persona servidora pública de carrera judicial.

La constancia tendrá efectos declarativos respecto del resultado de la evaluación y no constituirá un requisito autónomo de permanencia distinto de los previstos en la Ley.

Artículo 47. La constancia será otorgada por la Comisión, con base en la resolución del desempeño, y formará parte del expediente institucional.

Artículo 48. La constancia podrá dejarse sin efectos cuando se actualicen las causales de separación previstas en el artículo 38 de la Ley.

Capítulo II

Registro Único

Artículo 49. La Comisión hará del conocimiento de Recursos Humanos los resultados de la evaluación del desempeño, para su inscripción en el Registro Único, de conformidad con los artículos 45 y 46 de la Ley.

Asimismo, la Dirección de Mejora remitirá el resultado del informe de la revisión técnica al personal de Recursos Humanos, en caso de haberse realizado, para los mismos efectos del párrafo anterior.

TÍTULO NOVENO

Responsabilidades académicas y administrativas

Capítulo I

Responsabilidades académicas

Artículo 50. En caso de que durante el desarrollo del proceso de evaluación se advierta la posible existencia de una conducta de deshonestidad académica atribuible a alguna persona servidora pública de la carrera judicial, la Escuela Judicial levantará constancia circunstanciada, notificará a la persona evaluada los hechos atribuidos dentro de los tres días hábiles siguientes y le otorgará un plazo de cinco días hábiles para ofrecer pruebas, aportar los elementos que estime pertinentes y formular alegatos.

Concluido dicho plazo, la Escuela Judicial remitirá a la Comisión en un plazo no mayor de cinco días hábiles el informe institucional de desempeño, acompañado de las constancias correspondientes, así como del escrito de pruebas y alegatos de la persona evaluada, para que emita la determinación a que se refiere el presente artículo.

Para efectos exclusivos del proceso de evaluación, se considerarán conductas de deshonestidad académica aquellas que comprometan la autenticidad, integridad, confiabilidad o validez de los instrumentos de evaluación, entre las cuales se encuentran las siguientes:

I. Suplantación de identidad;

II. Vender, prestar o divulgar por cualquier medio los instrumentos, reactivos, respuestas o contenidos reservados de la evaluación a otra persona servidora pública de carrera judicial;

III. Falta de probidad o respeto hacia las autoridades del proceso de evaluación;

IV. Alteración o falsificación de documentos o uso de documentación falsa con el propósito de obtener un beneficio dentro del proceso de evaluación;

V. Copiar, consultar o hacer uso de material o herramientas no autorizadas durante las evaluaciones;

VI. Consultar o comunicarse con otras personas participantes en una evaluación de aplicación individual;

VII. Realizar acciones tendientes a evitar u obstaculizar la supervisión de una evaluación, con el propósito de obtener una ventaja indebida;

VIII. Incidir o influir en las personas o autoridades que intervienen en el proceso de evaluación con el propósito de obtener un resultado favorable o una ventaja indebida;

IX. Cualquier conducta que constituya fraude académico o cualquiera que genere una ventaja injustificada;

X. Las demás que establezca el proceso de evaluación respectivo, y

XI. Cualquier otra de naturaleza análoga.

La Comisión, previa valoración de las constancias que integren el expediente, determinará si la conducta se encuentra acreditada y si, por su naturaleza y circunstancias, afectó la autenticidad, integridad, confiabilidad o validez del instrumento de evaluación correspondiente.

En consecuencia, la Comisión emitirá la resolución correspondiente, en la que determinará un resultado equivalente al de “estándar de desempeño no alcanzado” en el proceso de evaluación del desempeño.

En caso de que alguna de las personas servidoras públicas obligadas se niegue a participar en el proceso de evaluación en cualquiera de sus etapas, la Comisión resolverá en el mismo sentido del párrafo anterior.

Para efectos de los supuestos establecidos en el presente artículo, no será procedente la solicitud de examen extraordinario de competencias.

Asimismo, para el caso de que la Comisión emita una resolución en la que establezca que la persona evaluada resultó con un estándar de desempeño no alcanzado por causa de deshonestidad académica, se dará vista al Pleno para los efectos a que se refieren los artículos 37 y 38, fracción IV, de la Ley.

Tratándose de las causas de deshonestidad académica previstas en las fracciones II y IX, deberá darse a conocer a la Comisión la existencia de dichas conductas en cualquier momento en que se tenga conocimiento de ellas, aun cuando se haya otorgado la constancia de permanencia, la cual estará sujeta a lo que se resuelva.

Capítulo II

Responsabilidades administrativas

Artículo 51. Los hechos u omisiones que se adviertan con motivo de la aplicación del presente Acuerdo General y que pudieran constituir una responsabilidad administrativa o disciplinaria serán hechos del conocimiento de la autoridad competente, para que determine lo que corresponda conforme a la Ley, la Ley Orgánica y la Ley General de Responsabilidades Administrativas, así como a los Acuerdos Generales aplicables en materia disciplinaria y demás disposiciones aplicables.

TÍTULO DÉCIMO

Capítulo Único

Aplicación y casos no previstos

Artículo 52. Corresponderá a la Comisión y, en su caso, al Pleno, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, resolver las cuestiones relativas a la aplicación administrativa del presente Acuerdo General, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales, la Ley Orgánica, la Ley y las demás disposiciones aplicables.

A falta de disposición expresa, se aplicará de manera supletoria lo dispuesto en la Ley Orgánica, la Ley y demás normativa aplicable en la materia, según corresponda, siempre que resulte compatible con la naturaleza del proceso de evaluación del desempeño.

Los casos no previstos serán resueltos por la Comisión o por el Pleno, según corresponda conforme a sus atribuciones, sin que dicha facultad pueda utilizarse para establecer categorías, criterios de evaluación, consecuencias, causales de no acreditación o supuestos de separación distintos de los expresamente previstos en la Ley y en el presente Acuerdo General.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo General entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. A partir de la entrada en vigor del Acuerdo General se derogan todas las disposiciones que se opongan al mismo.

TERCERO. Se instruye a la Escuela Nacional de Formación Judicial para que, en un plazo de treinta días naturales, en coordinación con la Dirección General de Tecnologías de la Información y con la participación de las Direcciones Generales de Evaluación y de Mejora Institucional, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, implemente la Plataforma Nacional de Evaluación del Desempeño, la cual será administrada por la propia Escuela.

Para tal efecto, la Dirección General de Recursos Humanos colaborará con las unidades administrativas mencionadas con la finalidad de definir los elementos contenidos en el *Registro Único de Personas Servidoras Públicas de la Carrera Judicial* que pudieran ser utilizados en la implementación de la plataforma de nueva creación.

CUARTO. La evaluación del desempeño correspondiente al año 2026 tendrá carácter diagnóstico, por lo que no se computará como periodo ordinario de evaluación.

Su objeto será identificar el nivel de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes del personal de carrera judicial, así como las áreas de oportunidad individuales e institucionales, a fin de que sirva como insumo para el diseño e implementación de políticas institucionales, así como de acciones de capacitación y profesionalización.

Para tal efecto, el ejercicio diagnóstico se desarrollará conforme a los métodos, criterios y mecanismos previstos en el presente Acuerdo General, y comprenderá únicamente las etapas establecidas en las fracciones I a IX del artículo 22, así como el periodo señalado en el segundo párrafo del artículo 21.

QUINTO. Los resultados del ejercicio diagnóstico 2026 tendrán exclusivamente efectos de diagnóstico, capacitación, profesionalización y mejora institucional, por lo que no implicarán la aprobación o no aprobación de la evaluación del desempeño ni producirán consecuencias individuales en materia de permanencia o separación de la Carrera Judicial.

En consecuencia, dichos resultados no producirán los efectos previstos en los Títulos Quinto y Sexto del presente Acuerdo General ni actualizarán, por sí mismos, la causa prevista en el artículo 38, fracción IV, de la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación.

SEXTO. Dentro de los cuatro meses siguientes a la conclusión de la aplicación del examen y de los cuestionarios prevista en la fracción V del referido artículo 22, la Escuela Nacional de Formación Judicial remitirá a la Comisión de Carrera Judicial y Especialización, el resultado del ejercicio diagnóstico, el cual acompañará con los informes institucionales de desempeño y una propuesta de líneas de capacitación, en la que se deberá precisar:

I. Las áreas de oportunidad detectadas por categoría, tipo de órgano jurisdiccional, especialidad o materia, según corresponda;

II. Los programas académicos que se propongan para atenderlas;

III. La modalidad, duración y calendario de implementación, y

IV. Los mecanismos de seguimiento correspondientes.

La Comisión analizará la propuesta, formulará en su caso los ajustes que estime pertinentes y la someterá a consideración del Pleno del Órgano de Administración Judicial para su aprobación, además de supervisar en todo momento, las acciones correspondientes a la Escuela Nacional de Formación Judicial.

SÉPTIMO. La participación en el ejercicio diagnóstico 2026 será obligatoria para el personal de carrera judicial a que se refieren los artículos 7 y 24 del presente Acuerdo General.

La participación en las acciones de capacitación aprobadas por el Pleno del Órgano de Administración Judicial será obligatoria para todo el personal de carrera judicial previsto en las fracciones III a XI del artículo 11 de la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación, ya que será considerada para el rubro previsto en el artículo 26, fracción I, inciso b, de la evaluación del desempeño ordinaria que se realizará al concluir el ejercicio diagnóstico.

OCTAVO. La primera evaluación del desempeño con los alcances, efectos y consecuencias previstos en el presente Acuerdo General y en la Ley de Carrera Judicial del Poder Judicial de la Federación, se aplicará en el periodo ordinario siguiente al ejercicio diagnóstico, una vez concluidos la implementación y el cumplimiento de las acciones de capacitación determinadas por la Comisión de Carrera Judicial y Especialización y aprobadas por el Pleno del Órgano de Administración Judicial.

NOVENO. Las personas titulares, para la evaluación diagnóstica correspondiente a 2026, estarán obligadas a contestar la valoración relativa al cumplimiento de los plazos procesales de las personas evaluadas, únicamente con base en la información estadística con la que cuenten al momento de su realización.

DÉCIMO. Para efectos del proceso de evaluación diagnóstica correspondiente al año 2026, el rubro de Evaluación de conocimientos previsto en el artículo 26, fracción I, inciso b, del presente Acuerdo General, se integrará con los resultados obtenidos en el examen de competencias profesionales y con los registros de la participación que las personas evaluadas hayan tenido en los programas de capacitación impartidos por la Escuela Nacional de Formación Judicial dentro de los doce meses previos al inicio del proceso de evaluación.

Para los subsecuentes procesos, la evaluación de conocimientos comprenderá en su integridad lo previsto en el artículo 26 referido.

DÉCIMO PRIMERO. El calendario contenido en el Anexo Único del presente Acuerdo General corresponderá, en su primera aplicación, al ejercicio diagnóstico de 2026. Para los ejercicios posteriores, el Pleno actualizará anualmente dicho calendario en términos del artículo 21.

ANEXO ÚNICO

Calendario de aplicación de la evaluación del desempeño del personal de carrera judicial

Ejercicio: 2026

Modalidad: diagnóstica

Actividad	Fecha
1. Publicación del Acuerdo General	5 de noviembre de 2026
2. Solicitud de información a DGRH y al TDJ	5 de noviembre de 2026 (3 días hábiles)
3. Difusión	A partir del 5 de noviembre de 2026
4. Cargar información a la Plataforma	Del 11 al 13 de noviembre de 2026
5. Notificación y publicación del temario	17 y 18 de noviembre de 2026
6. Aplicación de cuestionarios	Del 4 de diciembre al 15 de diciembre de 2026
7. Aplicación de exámenes	**Secretarios:** 4 de diciembre de 2026 **Actuarios:** 8 de diciembre de 2026 **Oficiales:** 14 y 15 de diciembre de 2026
8. Análisis de resultados, informes instituciones y acciones de fortalecimiento.	De enero a marzo de 2027 Se cuenta con aproximadamente 90 personas para apoyar en la implementación y ejecución del proceso de evaluación.

Firman al calce el Presidente del Órgano de Administración Judicial y la persona titular de la Secretaría Ejecutiva del Pleno, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 91, 99, fracción VIII y 100, párrafo primero de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

EL MAESTRO **CÉSAR MAURICIO LÓPEZ RAMIREZ**, SECRETARIO EJECUTIVO DEL PLENO DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL, CERTIFICA: Que este Acuerdo General del Pleno del Órgano de Administración Judicial por el que se regula el proceso de evaluación del desempeño del personal de carrera judicial del Poder Judicial de la Federación, fue aprobado por el Pleno del propio Órgano, en sesión celebrada el 28 de octubre de 2026, por unanimidad de votos de las personas integrantes: Maestro Néstor Vargas Solano, Presidente; Licenciada Surit Berenice Romero Domínguez; Doctora Xóchitl Almendra Hernández Torres; Maestra Catalina Ramírez Hernández y Maestro José Alberto Gallegos Ramírez.- Ciudad de México, a 4 de noviembre de 2026.- Conste.- Rúbrica.