



INSTITUTE FOR INTEGRATED TRANSITIONS

INSTITUTO PARA LAS TRANSICIONES INTEGRALES – IFIT

# Selección Judicial en México

Lecciones aprendidas del proceso de  
selección de cargos en cortes de última  
instancia (2024–2025)



**Daniela Pinzón García e Idalina Arreola Atilano**



ENERO DE 2026

## Resumen

Este documento reconstruye y analiza el proceso de selección de ministras, ministros y magistraturas de cortes de última instancia en México, implementado a partir de la reforma al Poder Judicial aprobada en septiembre de 2024, que introdujo la elección popular como mecanismo de designación judicial. La investigación revela que el proceso se desarrolló en un contexto de plazos acotados, recursos limitados y vacíos normativos e institucionales, en el que la amplia autonomía otorgada a cada comité de evaluación de los candidatos para definir criterios y metodologías derivó en tres procesos de selección paralelos para los mismos cargos. Esta disparidad produjo condiciones procedimentales heterogéneas con efectos directos sobre principios clave de la selección judicial, como la transparencia, la equidad, la idoneidad, la independencia y la diversidad, afectando así la legitimidad.

Con base en el análisis de las principales características y resultados del proceso, y en el conocimiento y experiencia técnica acumulados por IFIT en materia de selección judicial, esta publicación ofrece recomendaciones concretas orientadas a fortalecer futuros procesos de selección judicial en México desde una perspectiva constructiva. Se demuestra que el fortalecimiento del proceso de selección judicial no depende únicamente de ajustes normativos, sino de decisiones institucionales concretas orientadas a dotar al modelo de mayor coherencia, capacidad operativa y estándares técnicos comunes. Atender estos puntos resulta clave para consolidar futuros procesos de selección más previsibles, equitativos y legítimos, acordes con la centralidad que las cortes, sobre todo las de última instancia, tienen en el Estado de derecho y en el equilibrio democrático del país.

## **Sobre IFIT**

El [Instituto para las Transiciones Integrales](#) (IFIT, por sus siglas en inglés) es una organización internacional no gubernamental dedicada a la innovación y al diálogo como vías para la construcción de la paz, la reconciliación y el fortalecimiento del Estado de derecho. Con frecuencia trabajando de manera discreta, IFIT busca tender puentes entre actores políticos y sociales con posiciones diversas en contextos frágiles y afectados por el conflicto, y ampliar el abanico de soluciones percibidas. Su red de más de 400 expertos y expertas locales y globales está conformada por referentes reconocidos en negociación y procesos de transición.

En septiembre del 2019, IFIT lanzó el Grupo de Apoyo para la Construcción de Paz (GAPMX), una plataforma independiente de 13 líderes mexicanos multidisciplinarios, con el objetivo de abordar, desde una perspectiva local, desafíos y dilemas clave en materia de seguridad, justicia y gobernanza.

## **Agradecimientos**

Daniela Pinzón García e Idalina Arreola Atilano son las principales autoras de esta publicación, con contribuciones significativas en el proceso de edición y corrección de parte de Mark Freeman, Martha Maya, Alejandro Urrutia, María José Rodríguez y Emilio Barbosa.

El equipo expresa su gratitud a Juan Zavala, Arturo Espinosa y Antonio Carrera por su retroalimentación a la publicación. Así mismo, se extiende un especial agradecimiento a los miembros del Grupo de Expertos para la Construcción de Paz en México por sus reflexiones e insumos durante el proceso de investigación. Finalmente, se agradece a todas las personas entrevistadas en el marco de esta investigación por compartir su tiempo y sus importantes reflexiones.

## TABLA DE CONTENIDO

Introducción	5
I. Metodología	8
II. El proceso de selección de ministras, ministros y magistraturas de cortes de última instancia en México (2024–2025)	9
1. Conformación de los comités de evaluación	10
2. Definición de criterios y metodología de evaluación	11
3. Etapa de evaluación de elegibilidad	16
4. Etapa de evaluación de idoneidad	19
5. Insaculación	24
III. Análisis transversal del proceso de selección de altos cargos de cortes de última instancia y recomendaciones para su fortalecimiento	28
1. Transparencia	28
2. Equidad	30
3. Independencia	33
4. Idoneidad	36
5. Diversidad	40
6. Diseño institucional del proceso de selección judicial	42
IV. Conclusión	44
V. Notas finales	46
VI. Referencias	48

## Introducción

La reforma al Poder Judicial en México, aprobada por el Congreso de la Unión en septiembre de 2024 y presentada originalmente por el Ejecutivo Federal el 5 de febrero de ese año, introdujo cambios estructurales en el diseño del sistema de justicia, en el acceso a los cargos judiciales y en la supervisión de su ejercicio.

En materia de diseño institucional, la reforma: 1) reconfiguró la estructura interna del Poder Judicial al dividir al Consejo de la Judicatura Federal en dos órganos distintos, uno encargado de la administración y gestión de recursos y otro de funciones disciplinarias; 2) modificó la integración y operación de los tribunales federales y locales; y 3) redefinió la carrera judicial de juzgadores y magistrados al sustituir un modelo basado en el mérito por un esquema híbrido que combina la lógica administrativa y la lógica electoral. Estos cambios alteraron los procesos de ingreso, ascenso, supervisión y permanencia de las personas juzgadoras, introduciendo incentivos distintos a los que se habían regido durante tres décadas.<sup>1</sup>

Las implicaciones para el Estado de derecho son significativas, pues la reforma incide en la autonomía interna del Poder Judicial, en la estabilidad del servicio profesional, en la previsibilidad de los procedimientos jurisdiccionales y la capacidad del sistema de justicia para desempeñar funciones de control frente a los demás poderes. Otro de los cambios centrales introducidos por la reforma fue la adopción de la elección popular como mecanismo para la designación de todos los jueces y juezas del sistema de justicia del país, así como de magistraturas de las cortes de última instancia.<sup>2</sup>

La renovación de la judicatura federal se dividió en dos momentos. El primero ocurrió el 1 de junio de 2025, cuando se eligieron 881 cargos mediante voto popular. Estos incluyeron: las ministras y los ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), dos vacantes en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), cinco integrantes de un nuevo Tribunal de Disciplina Judicial (TDJ), así como la mitad de jueces, juezas y magistraturas de circuito y de distrito. El segundo momento tendrá lugar en 2027, en el marco de las elecciones federales intermedias, en las que se renovará el resto de los cargos judiciales del país.

La responsabilidad de definir qué candidaturas aparecerían en las boletas recayó en tres comités de evaluación, designados respectivamente por los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial. En aproximadamente cinco meses, estos comités tuvieron que establecer directrices, criterios y metodologías para valorar la idoneidad, las capacidades y la integridad de quienes

aspiraron a estos cargos, así como implementar el proceso de selección en sí mismo. Sin embargo, tanto personas aspirantes como diversos sectores de la sociedad civil y actores políticos cuestionaron ampliamente este proceso de selección por, entre otras cosas, la ausencia de lineamientos uniformes para la evaluación de las candidaturas, el uso de criterios ambiguos (como la “fama pública”) y la falta de transparencia en la toma de decisiones por parte de los integrantes de los comités. Organizaciones como México Evalúa, el Observatorio de Designaciones Públicas y diversas voces académicas señalaron,<sup>3</sup> desde 2024, riesgos asociados a la discrecionalidad, la posible politización de las candidaturas y la ausencia de estándares técnicos mínimos para comparar perfiles.

Ahora bien, más allá de la magnitud del proceso de renovación y del tiempo limitado para su implementación, uno de los problemas estructurales identificados desde el inicio fue el diseño institucional que distribuyó la evaluación de aspirantes en tres comités autónomos, sin mecanismos claros de armonización entre ellos. Esta configuración llevó a que cada comité desarrollara criterios, metodologías, cargas de trabajo y herramientas distintas para valorar a personas que aspiraban a un mismo cargo. La existencia de estos tres procesos paralelos y no coordinados generó condiciones procedimentales heterogéneas, dificultó la comparabilidad entre aspirantes y abrió espacio a percepciones de discrecionalidad. Todo ello afectó la transparencia, la independencia funcional y la previsibilidad técnica del modelo de selección judicial.

Dado que la reforma introdujo transformaciones profundas al Estado de Derecho en México, cuyo impacto sistémico aún requiere mayor evidencia, el [Instituto para las Transiciones Integrales](#) (IFIT, por sus siglas en inglés) decidió concentrar su aporte en un componente específico y verificable: *el proceso de selección de cargos de cortes de última instancia*. En este ámbito, IFIT cuenta con conocimiento técnico y experiencia comparada, a partir de su [Programa Regional para América Latina y el Caribe](#) y de la [Iniciativa Global sobre el Nombramiento de Magistrados de Tribunales de Última Instancia](#).

El modo en que se evalúan, comparan y designan a las personas juzgadoras es un punto crítico para mitigar los riesgos identificados por los promotores de la propia reforma en materia de equilibrio entre poderes, independencia funcional y acceso efectivo a la justicia. Mejorar este proceso mediante criterios claros, estándares técnicos y procedimientos equitativos contribuye a reducir la discrecionalidad, fortalecer la legitimidad de las cortes de última instancia y generar condiciones para un sistema judicial más previsible y confiable.

El presente documento recoge las principales reflexiones y hallazgos del análisis realizado por IFIT sobre el proceso de selección de ministras, ministros, magistradas y magistrados de cortes de última instancia en México (2024–2025), organizadas en tres secciones: 1) la metodología empleada en el análisis; 2) la descripción del proceso de selección, incluyendo sus distintas etapas y la actuación de los comités de evaluación de los tres Poderes de la Unión; y 3) un análisis transversal del proceso a la luz de los principios de transparencia, equidad, idoneidad, independencia y diversidad, así como del diseño institucional del modelo de selección judicial. Esta última sección incluye recomendaciones específicas orientadas a fortalecer futuros procesos de selección.

## I. Metodología

El análisis se desarrolló mediante un enfoque mixto y comparado que combinó herramientas cuantitativas, cualitativas y documentales. En una primera fase se aplicó una encuesta dirigida a personas aspirantes que superaron la fase de elegibilidad para cargos en cortes de última instancia. Este instrumento tuvo un carácter exploratorio y fue utilizado para identificar temas sensibles, orientar categorías preliminares y ajustar los ejes de indagación del componente cualitativo.

En una segunda fase, y a partir de los indicios generados por la encuesta, se fortaleció el componente cualitativo, que constituyó el núcleo interpretativo del estudio. Se realizaron 18 entrevistas semiestructuradas a la mayoría de los integrantes titulares de los comités de evaluación de los tres poderes de la Unión, a personas aspirantes que participaron en la fase de idoneidad para cargos de cortes de última instancia, así como a funcionarios de entidades responsables de la implementación del proceso. Estas entrevistas permitieron recuperar percepciones, experiencias y racionalidades vinculadas del proceso de selección, aportando matices y explicaciones que no emergen mediante instrumentos estructurados.

El estudio se complementó con una revisión sistemática de documentos oficiales, reportes institucionales y estudios académicos y de la sociedad civil, así como de un análisis comparativo a la luz de las [Directrices Globales de Constitution Hill para el Nombramiento de Magistrados de Tribunales de Última Instancia](#) de IFIT y de experiencias relevantes en América Latina y el Caribe.

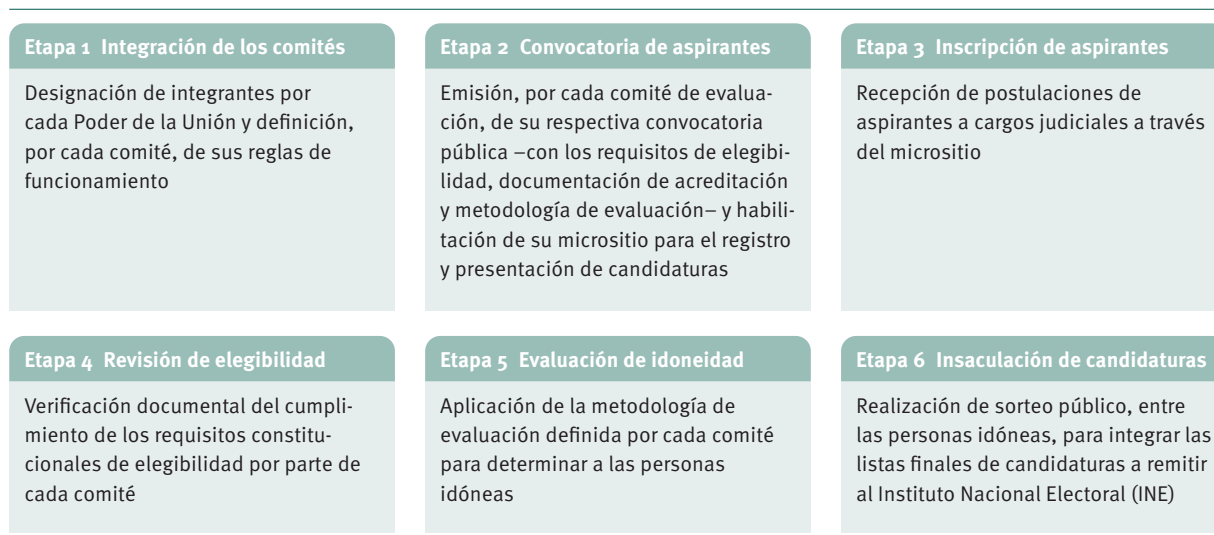
La encuesta, las entrevistas y la revisión documental conformaron un ejercicio de triangulación metodológica que aseguró una comprensión más robusta y contextualizada del proceso de selección.

## II. El proceso de selección de ministras, ministros y magistraturas de cortes de última instancia en México (2024–2025)

El proceso de selección de ministras, ministros, magistradas y magistrados de las cortes de última instancia en México (2024–2025) se llevó a cabo conforme a la [Convocatoria General](#) emitida por el Senado de la República, donde se establecieron las etapas, principios orientadores, criterios generales y plazos que debían seguir los comités de evaluación de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Si bien la Convocatoria General definió un marco común para el proceso, otorgó a cada comité un margen de autonomía para establecer sus propias reglas de funcionamiento, así como las metodologías e instrumentos utilizados para evaluar la elegibilidad y la idoneidad de las personas aspirantes. Como se verá en las siguientes secciones, estas diferencias hicieron que, en la práctica, se desarrollaran tres procesos paralelos para la selección de un mismo tipo de cargo.

**Figura 1** Esquema general del proceso de selección judicial 2024–2025



Fuente: Elaboración propia a partir de la Convocatoria General.

## 1. Conformación de los comités de evaluación

Conforme lo dispuesto por la Convocatoria General, cada poder de la Unión integró su respectivo comité de evaluación, de acuerdo con los criterios y procedimientos definidos por cada poder.

### *Comité del Poder Ejecutivo*

La integración del comité estuvo a cargo de la Presidencia de la República, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y la Secretaría de Gobernación. Se buscó que las personas designadas contaran con trayectoria reconocida y experiencia acreditada en el ámbito jurídico y académico, y que representaran distintas regiones del país, con el fin de garantizar una composición plural y descentralizada. De esta manera, el comité quedó integrado por tres mujeres y dos hombres, con experiencia en la judicatura, la abogacía y la academia. Cada integrante contó con tres personas de apoyo asignadas, además de un equipo permanente de aproximadamente ocho personas que brindó soporte técnico, administrativo y logístico durante todo el proceso.

### *Comité del Poder Legislativo*

La Cámara de Diputados y el Senado de la República acordaron la integración del comité mediante designaciones internas. Sus integrantes fueron seleccionados por su experiencia en diferentes áreas del derecho (como el constitucional y el electoral) y combinando perfiles provenientes de la academia, la judicatura y órganos autónomos. Así las cosas, el comité quedó conformado por cuatro mujeres y un hombre y un secretario técnico. Cada comisionado contó con cinco asesores, lo que sumó un equipo de alrededor de 30 personas, además de unas 40 personas adicionales adscritas a las áreas administrativas del Senado, encargadas de apoyar la clasificación y verificación de la información documental presentada por las personas aspirantes.

**Figura 2** Composición de los comités de evaluación por Poder

#### Comité del Poder Ejecutivo



- 3** Carrera judicial
  - 2 a nivel local
  - 1 a nivel federal
- 1** Sociedad civil y academia
- 1** Litigio privado y carrera política

#### Comité del Poder Legislativo



- 2** Carrera judicial
  - 1 a nivel local
  - 1 a nivel federal
- 1** Asesoría legal y política
- 1** Sociedad civil y administración electoral
- 1** Academia

#### Comité del Poder Judicial



- 3** Carrera judicial a nivel federal
- 1** Academia
- 1** Administración pública

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión documental.

### **Comité del Poder Judicial**

Integró su comité mediante votación secreta del Pleno de la SCJN, en una sesión pública en la que las y los ministros propusieron nombres y se efectuó un sorteo entre las personas postuladas hasta conformar la lista final. El resultado fue un comité integrado por tres mujeres y dos hombres, con perfiles provenientes principalmente de la carrera judicial, junto con una persona del ámbito académico y otra del ejercicio libre del derecho, a fin de asegurar un equilibrio entre experiencia jurisdiccional, académica y profesional. El comité fue apoyado por la Secretaría Técnica del Pleno y por la Dirección de Tecnologías de la Información de la SCJN, conformada por un equipo de aproximadamente 20 personas. Además, se incorporó personal de un ministro en retiro, para apoyar la revisión y clasificación de los expedientes de las personas aspirantes.

En suma, las diferencias en la conformación, las capacidades y los apoyos operativos de cada comité influyeron, como se verá en las siguientes secciones, en la forma en que cada uno implementó el proceso de selección, generando condiciones de evaluación dispares entre aspirantes a los mismos cargos.

#### **Lecciones de la conformación de los comités de evaluación**

- La ausencia de estándares mínimos comunes en la integración de los comités de selección genera asimetrías significativas de capacidades institucionales y operativas, que condicionan la implementación del proceso desde sus etapas iniciales.
- Las diferencias entre los comités en el tamaño de sus equipos, el grado de especialización técnica y la disponibilidad de apoyo operativo inciden directamente en la profundidad, consistencia y trazabilidad de la evaluación de las candidaturas. Definición de criterios y metodología de evaluación

## **2. Definición de criterios y metodología de evaluación**

Para acreditar la elegibilidad, las personas aspirantes debían cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 95, 96, 99 y 100 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, entre ellos:

- La nacionalidad mexicana por nacimiento,
- El promedio mínimo de 8 en la licenciatura en Derecho y de 9 en las materias afines al cargo aspirado,
- La buena reputación,
- La ausencia de antecedentes penales; y
- No haber ocupado cargos de dirección partidista.

**Figura 3** Requisitos constitucionales y documentos de acreditación para cortes de última instancia

Requisitos constitucionales	Poder Ejecutivo	Poder Legislativo	Poder Judicial
<p>Ser ciudadano mexicano por nacimiento y en pleno ejercicio de derechos políticos y civiles.</p>	<p>Copia de <b>acta de nacimiento</b> o documento que acredite la nacionalidad mexicana por nacimiento</p> <p>Copia de <b>credencial</b> para votar vigente expedida por el INE</p>	<p><b>Acta de nacimiento</b> original o en copia certificada, o copia certificada del documento oficial que acredite nacionalidad por nacimiento</p> <p>Original o copia de <b>credencial</b> para votar con fotografía vigente expedida por el INE o <b>pasaporte</b> vigente</p>	<p><b>Acta de nacimiento</b> o documento que acredite la nacionalidad mexicana por nacimiento</p> <p><b>Credencial</b> para votar vigente</p>
<p>Poseer un título en Derecho, con promedio general <math>\geq 8</math> y <math>\geq 9</math> en materias afines; mínimo cinco años de práctica jurídica.</p>	<p><b>Título o cédula profesional</b> que acredite la licenciatura en Derecho</p> <p><b>Certificado de estudios</b> o historial académico de licenciatura y estudios de posgrado</p> <p>Documentos que acrediten <b>actividad jurídica</b> o práctica profesional mínima de cinco años</p>	<p>Original o copia expedida por autoridad competente del <b>título o cédula profesional</b> que acredite licenciatura en Derecho</p> <p><b>Constancia de estudios</b> que muestre calificaciones en materias comunes y en materias específicas al cargo (ambas precisadas en la convocatoria)</p> <p>Documento público o privado en original o copia certificada de autoridad competente que <b>demuestre actividad jurídica</b> mínima de cinco años</p>	<p><b>Título o cédula profesional</b> de licenciatura en Derecho</p> <p><b>Certificados de estudios</b> de licenciatura o superiores, o historiales académicos que acrediten los promedios</p> <p><b>Currículum vitae descriptivo</b> en versión pública que narre cronológicamente los antecedentes profesionales y académicos de al menos cinco años previos, con anexos de respaldo</p>
<p>Gozar de buena reputación y no contar con antecedentes penales.</p>	<p><b>Carta bajo protesta de decir verdad</b> en la que se declare gozar de buena reputación, no haber sido condenado por delito grave ni estar suspendido de derechos políticos, y no haber ocupado cargos de función pública en el año previo a la convocatoria</p>	<p><b>Carta bajo protesta de decir verdad</b> en la que se declare gozar de buena reputación, no haber sido condenado por delitos graves, no estar suspendido de derechos políticos, y no haber ocupado cargos de función pública en el año previo a la convocatoria, de conforme el formato establecido por el comité</p>	<p><b>Manifestación bajo protesta de decir verdad</b> en la que se declare gozar de buena reputación; que se cumple con requisitos constitucionales; no haber perdido la ciudadanía por naturalización; no tener suspendidos derechos ciudadanos, ni inhabilitación por responsabilidad administrativa o política; no haber ocupado cargos de función pública en el año previo a la convocatoria; y no haber sido condenado por delito doloso</p>
<p>No haber desempeñado un cargo de función pública durante el año previo al día de la publicación de la convocatoria.</p>			
<p>Haber residido en el país durante dos años anteriores al día de la publicación de la convocatoria.</p>	<p><b>Constancia de residencia</b> en el país por al menos dos años, comprobable con la credencial para votar vigente</p>	<p><b>Constancia de residencia</b> en el país de al menos dos años, expedida por autoridad del lugar de residencia</p>	<p><b>Constancia de residencia</b> en el país por al menos dos años, que presuntivamente podrá acreditarse con la credencial para votar</p>
<p>Presentar un ensayo de tres cuartillas con motivos de la postulación, junto con cinco cartas de referencia de vecinos, colegas o personas que respalden su idoneidad.</p>	<p><b>Ensayo</b> de tres cuartillas en el que se expongan los motivos de la postulación</p> <p><b>Cinco cartas de referencia</b> de vecinos, colegas o personas que respalden la idoneidad de la persona aspirante para desempeñar el cargo</p>	<p><b>Ensayo</b> de tres cuartillas en el que se expongan los motivos de la postulación respecto al fortalecimiento del sistema judicial, en letra Arial 12 e interlineado 1.5</p> <p><b>Cinco cartas de referencia</b> que respalden la idoneidad para desempeñar el cargo, con nombre, identificación oficial, correo y número telefónico de quien suscriba la carta, verificables por el Comité, y respaldadas por documentación adicional que se considere pertinente</p>	<p><b>Ensayo</b> de tres cuartillas en el que se expongan los motivos de la postulación</p> <p><b>Cinco cartas de referencia</b> de sus vecinos, colegas o personas que respalden la idoneidad.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la Convocatoria General y las específicas de cada Poder de la Unión.

Aunque los requisitos constitucionales eran los mismos para los tres comités, la documentación solicitada para acreditarlos y los mecanismos de verificación empleados variaron de manera sustancial entre comités. Mientras algunos requerían únicamente acta de nacimiento, cédula profesional y constancias de residencia, otros añadieron certificaciones adicionales, comprobantes de trayectoria académica o profesional, currículum descriptivo y cartas bajo protesta de decir verdad. Estas diferencias generaron cargas administrativas para las personas aspirantes y procedimientos heterogéneos de verificación para los comités (véase Figura 3).

### ***Comité del Poder Ejecutivo***

El comité de evaluación del Poder Ejecutivo centró la etapa de elegibilidad en la verificación del cumplimiento de los requisitos constitucionales a partir de la documentación presentada por las personas aspirantes. Aunque no se detalló en la convocatoria, en la práctica se elaboró una lista de verificación común que permitió revisar la consistencia y completitud de los expedientes y, en caso de dudas, solicitar aclaraciones o validaciones ante la autoridad competente.

Ahora bien, para evaluar la idoneidad, el comité realizó una valoración integral del perfil profesional y ético de las personas aspirantes, tomando en cuenta su trayectoria profesional, méritos académicos, reputación pública y compromiso con el servicio judicial. Para esta valoración, realizaron entrevistas públicas y revisaron los ensayos de postulación, en el que las personas aspirantes exponían los motivos personales y profesionales de su candidatura, así como las capacidades que acreditaban su idoneidad.

Las decisiones se tomaron de manera colegiada por mayoría simple y no se contemplaron procedimientos formales para la gestión de posibles conflictos de interés.

### ***Comité del Poder Legislativo***

El comité de evaluación del Poder Legislativo introdujo variaciones en la documentación exigida para acreditar la elegibilidad. Por ejemplo, además del acta de nacimiento y el título profesional en Derecho, se solicitaron certificados de estudios en materias específicas, constancias verificables de trayectoria y cartas bajo protesta sobre buena reputación y antecedentes profesionales. Aunque estas diferencias parecían menores, tuvieron efectos sustantivos en el avance de las candidaturas a la siguiente etapa. Por su parte, para la idoneidad, la evaluación se estructuró en dos fases:

- Ponderación de méritos académicos (40%), experiencia profesional (30%) y honestidad y buena fama pública (30%), conforme a una cédula de evaluación común con criterios definidos de manera colectiva; y

- Entrevistas presenciales o virtuales realizadas por al menos dos integrantes del comité, a las personas aspirantes que obtuvieran un puntaje igual o superior al 80% del total.

Desde el inicio se acordó, de manera verbal, que las decisiones se adoptarían por mayoría simple y que cualquier integrante debía declarar posibles conflictos de interés y abstenerse de participar en la valoración correspondiente. Este mecanismo informal permitió atender casos sensibles bajo principios de transparencia y ética profesional.

### ***Comité del Poder Judicial***

El comité del Poder Judicial requirió una documentación más detallada para acreditar los requisitos de elegibilidad y estipuló una evaluación de idoneidad más exigente. Además del currículum vitae descriptivo, se solicitaron certificaciones verificables de trayectoria académica y profesional, así como cartas bajo protesta de decir verdad sobre reputación y antecedentes penales.

La falta de documentación completa o ilegible se concibió como una causal de descalificación automática. Para la revisión documental, el comité contó con el apoyo técnico del Instituto de la Judicatura Federal,<sup>4</sup> que aportó experiencia en la evaluación y control de información. Con su apoyo, se implementó un sistema de verificación en el que las calificaciones académicas se revisaban por materia y especialidad para asegurar la pertinencia entre la formación y el cargo postulado.

Para la etapa de idoneidad, el comité desarrolló una metodología con ponderaciones y cédulas de evaluación detalladas, que permitieron asignar puntuaciones diferenciadas a cuatro dimensiones:

- *Evaluación curricular (40%)*: se consideraría la actividad profesional, la formación académica y la docencia.
- *Evaluación de honestidad y buena fama pública*: se partiría de la presunción de buena reputación salvo prueba en contrario.<sup>5</sup>
- *Idoneidad técnica mediante examen de conocimientos (40%)*: a realizarse en coordinación con la Escuela Nacional de Formación Judicial y centros de investigación, bajo criterios de confidencialidad.
- *Entrevista pública (20%)*: se valoraría el dominio técnico, la independencia de criterio y la claridad expositiva.

La calificación final se integraría mediante plataformas digitales y, en caso de empate, se aplicarían acciones afirmativas de interculturalidad, discapacidad y género. Por último, es de mencionar que, aunque no existió un protocolo formal de recusación, se definió, de manera verbal, que los posibles conflictos de interés se resolverían de forma colectiva: cuando una persona

**Figura 4** Criterios e instrumentos de evaluación de idoneidad por Poder

	Comité del Poder Ejecutivo	Comité del Poder Legislativo	Comité del Poder Judicial
Criterios evaluados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Probidad</li> <li>• Honestidad</li> <li>• Antecedentes personales</li> <li>• Historial académico</li> <li>• Experiencia profesional y curricular</li> <li>• Ensayo presentado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos técnicos necesarios para el desempeño del cargo</li> <li>• Distinción de los aspirantes por su honestidad, buena fama pública, competencia y antecedentes académicos y profesionales en el ejercicio de la actividad jurídica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena fama</li> <li>• Perfil curricular</li> <li>• Antecedentes profesionales y académicos</li> <li>• Capacidades técnicas y cualidades personales que aseguren su idoneidad. Para ello se considerará:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Formación jurídica sólida</li> <li>– Comprensión sobre la autonomía en el ejercicio de la función jurisdiccional</li> <li>– Compromiso con la protección de derechos humanos</li> <li>– Capacidad de interpretar casos con perspectiva de género e interseccionalidad</li> <li>– Aptitud para identificar contextos sociales de los casos</li> <li>– Conocimiento de la organización del despacho judicial</li> <li>– Aptitud de servicio social</li> <li>– Trayectoria personal íntegra</li> </ul> </li> </ul>
Metodología	<p><b>1. Entrevista pública</b> para verificar conocimientos y aptitudes para ocupar el cargo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Podrán realizarse por el pleno, comisiones o integrantes del Comité, de manera conjunta o indistinta</li> <li>• Comunicación previa, completa y suficiente a aspirantes considerados sobre la fecha, lugar, e información necesaria para la entrevista, por medio del correo señalado como medio de contacto en la inscripción</li> </ul>	<p><b>1. Evaluación de conocimientos técnicos</b> para el desempeño del cargo, evaluado así</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Méritos académicos (40%)</li> <li>• Experiencia profesional (30%)</li> <li>• Honestidad y buena fama pública (30%)</li> </ul> <p><b>2. Entrevista presencial o virtual</b> a personas que obtengan mínimo el 80% en la fase anterior</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deberán realizarse con al menos dos integrantes del Comité</li> <li>• Comunicación oportuna a los aspirantes considerados sobre los detalles de la entrevista</li> <li>• Se considerará la paridad de género y la pertinencia de la especialización de la persona aspirante</li> </ul>	<p><b>1. Evaluación curricular</b> (40%), considerando la:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad profesional comprobable (40%)</li> <li>• Formación académica (40%)</li> <li>• Actividad académica (20%)</li> </ul> <p>** Por cada rubro se podían acumular hasta 10 puntos. ** Cada rubro cuenta con cédula de evaluación que detalla los parámetros específicos para asignar puntajes</p> <p><b>2. Evaluación de la honestidad y buena fama pública</b> Ambas cualidades se presumen salvo prueba en contrario</p> <p><b>3. Examen escrito de conocimientos</b> para evaluar la idoneidad técnica (40%) Formulado por entidades especializadas Se realizará en plataformas digitales supervisadas Incluirá preguntas de opción múltiple según la especialidad y funciones del cargo La calificación será pública y se dará inmediatamente después de la aplicación</p> <p><b>4. Entrevista pública</b> para evaluar la idoneidad técnica de las personas aspirantes en relación a las funciones de la especialidad y cargo al que aspiraban Criterio de desempate: aplicando acciones afirmativas conforme a un orden de prioridad a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas con dos o más condiciones de vulnerabilidad</li> <li>• Personas con discapacidad</li> <li>• Personas indígenas</li> <li>• Integrantes del colectivo LGBTQ+.</li> </ul> <p>En circuitos con alta presencia indígena o afromexicana, se priorizaría a quienes se autodescriban como pertenecientes a algún grupo o comunidad con presencia en ese circuito. Las personas no binarias, ocuparán cargos destinados a género indistinto.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de las Convocatorias específicas de cada Poder de la Unión.

candidata o integrante reportaba una relación previa, se deliberaba sin su participación y se dejaba constancia en las actas.

La coexistencia de requisitos y metodologías dispares entre comités produjo resultados no equivalentes, redujo la previsibilidad del proceso y amplió los márgenes de discrecionalidad en la evaluación de la elegibilidad e idoneidad de los aspirantes a los más altos cargos judiciales.

#### **Lecciones de la definición de criterios y metodología de evaluación**

- Pese a la existencia de requisitos de elegibilidad comunes, la disparidad en los documentos exigidos para acreditarlos y en los criterios utilizados para su revisión deriva en evaluaciones no equivalentes entre candidaturas que compiten por los mismos cargos.
- La definición previa y formal de metodologías de evaluación (ponderaciones, cédulas y reglas de desempate) mejora la consistencia, trazabilidad y previsibilidad del proceso.

### **3. Etapa de evaluación de elegibilidad**

La etapa de elegibilidad fue una de las más exigentes del proceso. En 20 días naturales, los tres comités revisaron 18,447 expedientes (117 de ellos a cargos de cortes de última instancia) debiendo garantizar simultáneamente el cumplimiento de los requisitos constitucionales.

#### ***Comité del Poder Ejecutivo***

El Comité del Poder Ejecutivo recibió cerca de 18,000 postulaciones (cifra muy superior a la prevista) lo que obligó a reorganizar tareas y resolver sobre la marcha dificultades no previstas en el diseño de la convocatoria.

El reto no solo fue cuantitativo, sino también cualitativo. Por ejemplo, muchas universidades emitieron constancias con menciones como “excelente” o “bueno” en lugar de calificaciones alfanuméricas, lo que obligó al comité a calcular manualmente equivalencias y elaborar tablas de conversión para determinar si las personas aspirantes cumplían con los promedios mínimos requeridos. A ello se sumaron inconsistencias en títulos, cédulas y cartas de recomendación, que exigieron verificaciones adicionales.

El volumen y la diversidad de expedientes pusieron a prueba la coordinación interna. Si bien el comité contó con apoyo técnico y un pequeño equipo auxiliar, la información no siempre se compartió de manera oportuna entre todos los integrantes, lo que afectó la transparencia y la colegialidad en la toma de decisiones. Para cumplir los plazos, se priorizó la revisión de los requisitos esenciales, lo que resultó en que se descartaran aproximadamente 7,000 postulaciones por incumplimientos formales.

Desde la perspectiva de las y los aspirantes, la experiencia fue heterogénea. Algunas personas destacaron la claridad de la convocatoria y la facilidad del registro, mientras que otras la consideran opaca o poco comunicativa. Varios participantes afirmaron no haber recibido notificaciones ni explicaciones sobre su exclusión y atribuyeron la falta de retroalimentación a un manejo cerrado del comité. En algunos casos, la ausencia de información alimentó percepciones de discrecionalidad o incluso de sesgo político.

### ***Comité del Poder Legislativo***

En contraste, la revisión del comité del Poder Legislativo estuvo marcada por dificultades logísticas y técnicas. Aunque el número de postulaciones fue menor (alrededor de 12,000), la infraestructura digital y los plazos disponibles resultaron igualmente insuficientes para gestionarlas adecuadamente. La plataforma de registro colapsó en los últimos días, lo que obligó a habilitar correos electrónicos alternos para recibir documentación y evitar el cierre anticipado del proceso. Sin un sistema automatizado para clasificar los envíos, el comité organizó manualmente miles de archivos en hojas de cálculo; tarea que consumió tiempo para la revisión detallada de todos los documentos aportados.

A pesar de las dificultades operativas, el comité aplicó controles de verificación más estrictos que los del Ejecutivo: cotejó las cédulas profesionales ante la Secretaría de Educación Pública, revisó posibles antecedentes judiciales o de pensiones alimenticias con las instancias correspondientes y aplicó filtros sucesivos para garantizar el cumplimiento de los requisitos.

Algunos de estos filtros fueron percibidos como excesivos. Sin embargo, el propio comité los defendió como necesarios para asegurar la legalidad y el carácter garantista del proceso. La revisión documental se organizó en equipos pequeños, que evaluaban grupos de expedientes y se reunían periódicamente para resolver casos dudosos, llegando incluso a contactar directamente a universidades para corroborar información. La combinación de improvisación logística y rigor en la revisión de la documentación hizo que la etapa se extendiera más de lo previsto y que el tiempo para la siguiente fase se redujera drásticamente.

Según las personas aspirantes, este fue el proceso más complejo y confuso. Varias relataron haber enfrentado fallas técnicas, instrucciones ambiguas y requerimientos adicionales no previstos en la convocatoria, como certificados de residencia expedidos por alcaldías en plazos muy breves. También señalaron la publicación y modificación sucesiva de listas de elegibilidad en un mismo día, lo que incrementó la incertidumbre. No obstante, otras personas valoraron la disposición del comité para atender consultas y responder

correos con rapidez. En conjunto, la etapa se percibió como un ejercicio bienintencionado pero sobrecargado, limitado por las restricciones técnicas y de tiempo.

### ***Comité del Poder Judicial***

Por su parte, el comité del Poder Judicial recibió un número de postulaciones considerablemente menor (3,805) que los otros dos Poderes. De acuerdo con varios aspirantes, esto se debió a la percepción de un proceso más exigente y de mayor rigor técnico, en el que se esperaba que solo avanzaran perfiles provenientes de la carrera judicial.

En todo caso, la etapa de elegibilidad desarrollada por este comité se caracterizó por un enfoque estructurado y formal, con procedimientos definidos, deliberaciones conjuntas y registro detallado de cada decisión. Los expedientes se distribuían entre los integrantes para su análisis individual y posterior presentación en sesión plenaria, donde se discutía caso por caso. Cada miembro contaba con el apoyo de auxiliares asignados y del equipo técnico de la Secretaría General de Acuerdos, encargado de la revisión inicial y del registro de observaciones. Las sesiones, que solían extenderse entre seis y ocho horas, tanto presenciales como virtuales, garantizaban la participación plena de todos los integrantes y el levantamiento de actas formales, lo que permitió mantener trazabilidad y respaldo documental en todo el proceso.

Para asegurar consistencia en la revisión, el comité definió gradualmente criterios comunes para la evaluación de los documentos que acreditaban los requisitos de elegibilidad. Las principales discusiones se centraron en la homologación de promedios, las equivalencias de títulos obtenidos por experiencia profesional y la longitud de los ensayos. En todos los casos, las decisiones se adoptaron por mayoría simple, reflejando diferencias entre quienes defendían una aplicación estricta de los lineamientos y quienes proponían flexibilidad razonable frente a errores menores.

La revisión documental fue minuciosa, aunque rígida. El comité decidió no requerir aclaraciones ni documentación adicional, por considerar que ello podría afectar el principio de igualdad entre aspirantes. En la práctica, esto implicó que cualquier expediente con errores formales o documentos faltantes fuera considerado no elegible, aun cuando se cumplieran los demás requisitos. Un ejemplo ilustrativo fue el de la Carta bajo protesta de decir verdad (requisito solicitado únicamente por este comité): algunas personas fueron descartadas por no incluirla, pese a haber acreditado todos los demás criterios exigidos. Como resultado, el número de candidaturas que superó la etapa de elegibilidad fue sustancialmente menor que en los otros comités (alrededor de 1,500).

Entre las personas aspirantes, las percepciones fueron mixtas. Algunas valoraron la seriedad y precisión del proceso, destacando que fue el único comité que emitió dictámenes individualizados con justificación expresa de evaluación; otras consideraron que el exceso de formalismo produjo exclusiones innecesarias y redujo la participación de perfiles igualmente competentes.

En últimas, los tres comités enfrentaron un mismo reto: cómo equilibrar el rigor formal con la necesidad práctica de procesar miles de candidaturas en condiciones de tiempo y recursos limitados. Aunque cada comité lo atendió de manera distinta, reflejando fortalezas y debilidades específicas en su implementación, esta etapa puso de relieve los desafíos de traducir un mismo mandato constitucional en tres prácticas institucionales diferentes.

#### **Lecciones de la etapa de evaluación de elegibilidad**

- Altos volúmenes de postulaciones y plazos acotados requieren capacidades institucionales y operativas acordes. Cuando estas resultan insuficientes, se ven comprometidas la trazabilidad, consistencia y calidad de la revisión de expedientes.
- La disponibilidad desigual de capacidades técnicas, metodológicas y tecnológicas (incluyendo equipos de trabajo, herramientas de gestión de expedientes y plataformas de apoyo) incide directamente en la homogeneidad y previsibilidad de las decisiones de elegibilidad entre comités.
- La existencia de procedimientos definidos de deliberación, instancias de análisis conjunto y actas formales de decisión fortalece la claridad del proceso, la trazabilidad de las decisiones y la consistencia de los resultados.
- La ausencia de mecanismos homogéneos de aclaración o subsanación documental produce resultados divergentes en términos de inclusión y rigor, así como cuestionamientos sobre la consistencia y legitimidad del proceso.

#### **4. Etapa de evaluación de idoneidad**

Esta fase representó un ejercicio de valoración de perfiles orientado a determinar si contaban con la trayectoria, la preparación y la integridad necesarias para ocupar los cargos más altos del Poder Judicial. Aunque el número de candidaturas se redujo respecto a la fase anterior, la revisión a profundidad de los perfiles supuso retos adicionales para los comités.

### ***Comité del Poder Ejecutivo***

En el caso del comité del Poder Ejecutivo, se realizó una revisión cualitativa de los expedientes de quienes habían superado la elegibilidad, concentrándose en la experiencia, trayectoria y reputación de las personas aspirantes.

- **Trayectoria profesional:** fue un criterio determinante. Por ejemplo, si alguien aspiraba a la SCJN, se valoraba que su experiencia fuese proporcional al nivel de responsabilidad del cargo. Aunque contar únicamente con licenciatura no era motivo automático de exclusión, el comité discutió en varias sesiones la importancia de una formación integral y de una carrera sólida para aspirar a los cargos judiciales más altos. En esa misma lógica, se descartaron casos de personas recién egresadas o con trayectorias laborales incongruentes con el cargo al que postulaban, como aspirantes a magistraturas o a la Corte con apenas unos años de experiencia.
- **Buena fama pública:** Aunque fue un criterio relevante, no se solicitó un certificado formal de antecedentes, se requirió una declaración bajo protesta de decir verdad, y en algunos casos se realizaron búsquedas adicionales cuando existían dudas o referencias informales. Hacia el final del proceso, se efectuó un cruce de información con la Fiscalía General de la República (FGR) para verificar si existían investigaciones abiertas respecto de las personas aspirantes a la SCJN.

El trabajo del comité se organizó mediante un archivo compartido donde cada integrante registraba observaciones y calificaciones. Los expedientes eran revisados por más de un miembro, pero las conclusiones frente a los mismos se discutían en sesión plenaria, caso por caso. Cuando existía consenso, la decisión se tomaba sin mayor debate, pero si había diferencias, se abría deliberación para revisar los argumentos detrás de cada evaluación. En general, se aplicó una regla práctica: si los cinco integrantes coincidían en que una persona era idónea, avanzaba; si uno o dos expresaban dudas, se revisaba nuevamente; y si la mayoría consideraba que no cumplía los criterios, se descartaba.

El proceso incluyó también la atención de aclaraciones derivadas de la etapa anterior, la verificación dactiloscópica y de antecedentes proporcionados por la Secretaría de Gobernación, y la revisión integral de la documentación presentada. No obstante, varios integrantes señalaron que la Secretaría Técnica mantuvo un control muy centralizado sobre la información y sobre el correo institucional del comité, lo que limitó la autonomía del grupo y dificultó el acceso equitativo a los insumos necesarios para la evaluación.

Las entrevistas constituyeron el eje central de esta fase. Se diseñaron formatos diferenciados por tipo de cargo, con guías estructuradas y preguntas rotadas diariamente para evitar filtraciones. Se capacitó a personal externo

para apoyar en la realización de entrevistas (la mayoría en formato digital) reservando las presenciales para los cargos de cortes de última instancia. Todas fueron grabadas y alojadas a una carpeta compartida, de modo que los integrantes pudieran revisar tanto las entrevistas propias como las de sus colegas. Sin embargo, el alto volumen de entrevistas y la falta de personal especializado hicieron que muchas resultaran breves y que solo los perfiles de alto nivel recibieran una evaluación plenamente colegiada.

Desde la perspectiva de las personas aspirantes, el proceso fue percibido como ordenado pero limitado en retroalimentación. Aunque las entrevistas fueron descritas como correctas y neutrales, la mayoría coincidió que los citaron con pocos días de antelación y que las preguntas eran muy similares y no permitían mostrar diferencias de criterio o conocimiento técnico. Pese a tratarse en cargos de cortes de última instancia, algunos aspirantes no fueron entrevistados por los integrantes del comité, sino por miembros de sus equipos de trabajo. Por último, es de mencionar que en ningún caso se entregaron resultados ni explicaciones sobre la evaluación, lo que generó incertidumbre y alimentó interpretaciones sobre posibles vetos o exclusiones informales.

Al cierre de esta etapa, de aproximadamente 11,000 aspirantes que habían superado la elegibilidad, cerca de 4,000 fueron considerados idóneos. En algunos casos, el comité optó por dejar vacantes ciertos espacios ante la falta de perfiles que alcanzaran el umbral mínimo. Aunque la estructura de entrevistas y el diseño de reactivos específicos fueron valorados como buenas prácticas, persistieron tensiones internas relacionadas con el acceso a la información, el peso desproporcionado de una persona integrante en las decisiones sobre cargos altos y la falta de consenso respecto de los criterios de evaluación, especialmente en cómo equilibrar los méritos técnicos con las cualidades éticas.

### ***Comité del Poder Legislativo***

Por su parte, la etapa de idoneidad en el comité del Poder Legislativo se evaluó principalmente a través de la revisión documental y entrevistas orientadas a valorar la experiencia profesional, la preparación académica y la buena fama pública de las personas aspirantes. El comité combinó herramientas digitales y hojas de cálculo para sistematizar la evaluación de ensayos, documentación y entrevistas. A diferencia de la etapa de elegibilidad, en esta etapa algunos integrantes desarrollaron sistemas propios para convertir las valoraciones cualitativas en puntajes concretos. Los criterios más comunes incluyeron la claridad de las propuestas, la coherencia argumentativa y la corrección formal. En casos donde se detectó el uso de inteligencia artificial en los textos, las postulaciones se descartaron de inmediato.

Las entrevistas fueron el eje central del proceso. Las de aspirantes a ocupar cargos de cortes de última instancia se realizaron de manera presencial, con la participación de todos los comisionados, y fueron de acceso público. Cada sesión duró entre 12 y 15 minutos y se basó en dos o tres preguntas principales, con espacio para una adicional cuando las respuestas lo ameritaban. No existió un guion único, sino una batería de preguntas guía que los comisionados seleccionaban según el perfil y la naturaleza del cargo. Las preguntas combinaron temas técnicos –como causales de improcedencia del juicio de amparo o principios del derecho procesal constitucional–, con cuestiones de criterio y ética judicial. También se abordaron temas coyunturales, como la postura de las personas aspirantes frente a las suspensiones dictadas en contra de la reforma al Poder Judicial o los retos de independencia y rendición de cuentas del nuevo modelo judicial.

Con base en las entrevistas y la documentación presentada, el comité elaboró tabuladores cualitativos que combinaban el desempeño en el ensayo, el currículum y la entrevista. Para evitar inconsistencias entre evaluadores, hacia el final de la etapa se adoptó un sistema binario (“sí”/“no”) para determinar la idoneidad, en lugar de las puntuaciones numéricas iniciales. Cuando existían diferencias de criterio, las decisiones se resolvían por mayoría simple en sesión plenaria. Aunque esta metodología permitió avanzar con mayor rapidez, varias personas integrantes reconocieron que las cédulas y tabuladores se completaron una vez cerradas las entrevistas, debido a los plazos limitados.

Durante el proceso persistieron dificultades técnicas que afectaron la publicación de resultados y la consulta pública de los expedientes. La plataforma no soportó el volumen de información previsto y la saturación impidió integrar en tiempo real las entrevistas, ensayos y calificaciones. En una ocasión, se publicaron por error registros de prueba en la lista final, lo que generó críticas mediáticas y obligó al comité a ofrecer explicaciones públicas. Los comisionados aclararon que los fallos técnicos no alteraron los resultados sustantivos.

Desde la perspectiva de las personas aspirantes, el proceso fue percibido con una mezcla de valoración positiva y frustración. Destacaron el trato respetuoso, la claridad de las instrucciones iniciales, incluyendo materiales informativos y videos explicativos previos a las entrevistas, y la disposición del comité para resolver dudas. Sin embargo, se señalaron fallas logísticas y de comunicación a lo largo del proceso: varias personas fueron convocadas con poco tiempo de anticipación a las entrevistas, citadas por error a entrevistas por cargos distintos a los que se postularon y no recibieron retroalimentación formal sobre los criterios aplicados ni explicación sobre las razones de su descarte. Además, las entrevistas fueron descritas como

breves y heterogéneas. Algunas se centraron en preguntas más técnicas y complejas relacionadas con la función jurisdiccional o el criterio ante situaciones específicas, mientras que otras consistieron en preguntas más básicas o generales sobre imparcialidad o visión institucional. La falta de comunicación, sumada a las diferencias en la conducción y el tipo de preguntas, alimentó percepciones de un proceso bien intencionado pero marcado por la sobrecarga operativa y la desigualdad en la evaluación.

### ***Comité del Poder Judicial***

En contraste con los otros dos comités, el del Poder Judicial apenas concluyó la etapa de elegibilidad, ya que el proceso de idoneidad se interrumpió tras una serie de suspensiones judiciales derivadas de amparos presentados por personas aspirantes excluidas en la fase anterior. Estas impugnaciones cuestionaban la forma en que el comité había evaluado el cumplimiento de los requisitos constitucionales de elegibilidad.

La situación evidenció un vacío normativo sobre quién debía resolver dichas impugnaciones. En cuestión de días, distintas instancias judiciales emitieron resoluciones contradictorias: algunos juzgados de distrito ordenaron detener el proceso, mientras que otras autoridades autorizaron su continuación. El TEPJF instruyó reanudar las actividades, pero la SCJN dispuso lo contrario, en una decisión posterior. Ante este escenario de órdenes contradictorias y la posibilidad de incurrir en desacato, el comité decidió suspender sus labores y hacerlo público. Las tensiones se prolongaron durante las semanas siguientes, hasta que el comité presentó su renuncia colectiva, argumentando que no existían condiciones legales ni institucionales para continuar con la evaluación de idoneidad. A partir de entonces, el Senado retomó la conducción del proceso y, a través de un proceso de insaculación, designó directamente a las personas candidatas provenientes del Poder Judicial, sin evaluación de idoneidad por parte del comité.

Desde la perspectiva de las personas aspirantes, esta situación generó confusión y cuestionamientos sobre la legitimidad del resultado. Algunas consideraron que el proceso del comité del Poder Judicial “nunca existió realmente”, dado que las listas finales se integraron sin entrevistas ni valoración técnica. Otras reconocieron que la decisión de suspender era previsible ante la falta de certeza jurídica. En todo caso, coincidieron en que la ausencia de una evaluación sustantiva restó sentido al esfuerzo de selección iniciado. Y es que la suspensión de la etapa de idoneidad generó un quiebre estructural respecto de los otros Poderes. Al no existir una valoración técnica equivalente, los perfiles que avanzaron desde este comité no fueron sometidos al mismo nivel de escrutinio, lo que produjo un tratamiento diferenciado para candidaturas que competían por cargos de igual relevancia. Este vacío de evaluación no solo afectó la comparabilidad del proceso, sino que también

evidenció la falta de mecanismos institucionales para garantizar la continuidad operativa ante controversias judiciales.

En conjunto, la falta de criterios y procedimientos comunes entre comités generó resultados no equivalentes y limitó la comparabilidad del proceso, lo que refuerza la necesidad de una mayor coordinación y estandarización en futuros ejercicios de selección judicial.

#### **Lecciones de la etapa de evaluación de idoneidad**

- Las evaluaciones de idoneidad que dependen en gran medida de entrevistas y valoraciones cualitativas incrementan la carga deliberativa de los comités, lo que incide en la profundidad y consistencia del análisis.
- La ausencia de criterios homogéneos para ponderar trayectoria, formación y reputación produce umbrales de idoneidad diferenciados entre comités que evalúan cargos equivalentes.
- La falta de estandarización en la duración, el contenido y el tipo de preguntas de las entrevistas para aspirantes a cargos equivalentes alimenta percepciones de trato diferenciado y discrecionalidad.
- La adopción de metodologías estructuradas y registros formales de deliberación fortalece la trazabilidad, coherencia y consistencia de las decisiones de idoneidad.
- La publicidad de la evaluación de idoneidad a través de entrevistas refuerza la transparencia y la legitimidad del proceso, al permitir un mayor escrutinio público.
- La ausencia de retroalimentación formal a las personas aspirantes dificulta la comprensión de los criterios aplicados y refuerza percepciones de discrecionalidad en la toma de decisiones.

## **5. Insaculación**

La reforma dispuso que la insaculación sería realizada por los órganos designados por cada comité. Este mecanismo buscaba asegurar la imparcialidad y aleatoriedad en la integración de las listas de las personas que aparecerían en las boletas para la elección popular. Este proceso se dividió en tres partes: 1) la insaculación, 2) la aprobación de postulaciones y 3) remisión de postulaciones al INE.

### ***Insaculación***

En el caso del comité del Poder Ejecutivo, el proceso estuvo a cargo de la Lotería Nacional y se llevó a cabo en un evento transmitido en vivo a nivel nacional. Si bien fue valorado por su carácter ordenado y transparente, los

integrantes del comité reconocieron que la disparidad en el número de aspirantes por cargo dificultó la aplicación de reglas uniformes de paridad de género y equilibrio territorial. Por su parte, en el comité del Poder Legislativo, la insaculación estuvo a cargo del Senado de la República. Se realizó en la antigua sede de esta institución, con presencia de medios de comunicación y observadores, y fue transmitida en vivo mediante pantallas que mostraban los números asignados a cada aspirante. Pese a algunos contratiempos menores, el proceso transcurrió sin incidentes relevantes y fue percibido como transparente y objetivo.

Por último, en cuanto al comité del Poder Judicial, la insaculación no se llevó a cabo directamente debido a la suspensión y posterior renuncia de su comité. En su lugar, el Senado realizó el sorteo correspondiente a partir de las listas de personas elegibles previamente remitidas por el comité del Poder Judicial.

### ***Aprobación de postulaciones***

Una vez concluidos los sorteos, los tres comités remitieron las postulaciones a las titularidades de los respectivos Poderes. Así, la persona titular del Poder Ejecutivo aprobó las listas de candidaturas de su respectivo comité.

Por su parte, para el Poder Legislativo se dividió la lista para que la Cámara de Diputados aprobara una parte y el Senado de la República otra. Durante las sesiones de discusión y votación de estas listas, se generó un intercambio de posturas encontradas entre los grupos parlamentarios en donde, entre otras cuestiones, se señalaron prácticas tendientes a aprobar las listas sin un verdadero ejercicio deliberativo.

A manera de ejemplo, en la Cámara de Diputados, la votación de las listas se dio en un contexto en el que éstas se circularon de manera informal en la madrugada del mismo día en el que se iban a votar en el Pleno. Apenas unas horas antes del inicio de la sesión, se publicaron oficialmente en la [Gaceta Parlamentaria](#). Así, las y los legisladores contaron con un tiempo reducido para analizar y aprobar una lista con aproximadamente 1,400 personas. De ahí que los Grupos Parlamentarios de oposición mostraron su rechazo a la forma en la que se circularon las listas, y a la aprobación de las mismas en esas condiciones. Sin embargo, dada la mayoría calificada con la que cuenta el Grupo mayoritario en ambas Cámaras, aquellas fueron aprobadas de manera íntegra.

Finalmente, como el comité del Poder Judicial renunció previo a la presentación de las listas al Pleno de la SCJN, el Senado de la República fue el que terminó el proceso de designación de candidaturas. Por ende, el Pleno del Alto Tribunal no tuvo la oportunidad de votar y aprobar las listas de sus candidaturas para ninguno de los cargos, como lo exige la Constitución.

### ***Remisión al Instituto Nacional Electoral***

Las listas aprobadas fueron remitidas al Instituto Nacional Electoral (INE), encargado de consolidar las candidaturas que aparecerían en las boletas. Según un funcionario del INE, los expedientes de todos los comités, aunque en distinta medida, llegaron desordenados e incompletos. Por ejemplo, algunos carecían de comprobantes de estudios o presentaban inconsistencias en los promedios.

Para solventar la situación, el INE elaboró una metodología interna para validar la información recibida, concentrándose especialmente en la verificación de requisitos académicos y técnicos. Durante este proceso, el INE también recibió tres oficios signados por los Presidentes de la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados y del Senado de la República que solicitaban la cancelación del registro de candidaturas por incumplimiento del promedio general mínimo en la licenciatura, y por presuntas vinculaciones a investigaciones delictivas vigentes del orden federal o cuestionamientos a su reputación,<sup>6</sup> lo que incrementó la presión sobre su labor. No obstante, su intervención fue posteriormente revocada por el TEPJF, que determinó que el INE había excedido sus competencias al reinterpretar criterios que correspondían a los comités y al Senado.

En términos generales, la insaculación fue valorada positivamente por las personas aspirantes por su carácter público y por introducir un componente de azar que reforzó la percepción de imparcialidad en el proceso. Y es que, aunque la insaculación ha sido uno de los puntos más debatidos del proceso (incluso entre personas que apoyaron la reforma) el mecanismo puede ser adecuado siempre y cuando las etapas previas garanticen que quienes llegan al sorteo son personas idóneas para ocupar los cargos.

En ese escenario, la insaculación sólo introduce una capa adicional de imparcialidad en la integración de las listas. Sin embargo, esta etapa también evidenció la falta de claridad respecto del alcance de las competencias de las autoridades involucradas en el proceso de selección. Esto no sólo generó conflictos de competencia (al igual que en la etapa de idoneidad) sino que además provocó duplicidad de esfuerzos e incrementó la incertidumbre institucional sobre los resultados.

#### **Lecciones del proceso de insaculación**

- La insaculación fortalece la percepción de imparcialidad cuando existe claridad sobre las competencias y responsabilidades de las autoridades involucradas.
- La introducción de acciones afirmativas (como la paridad) únicamente en la etapa de insaculación limita su efectividad, cuando el proceso previo no garantiza condiciones suficientes para su cumplimiento.

- La ausencia de mecanismos formales para garantizar la continuidad operativa ante situaciones imprevistas, como la suspensión de comités o la sustitución de sus miembros, afecta la previsibilidad del proceso y la legitimidad de los resultados de la insaculación.

### III. Análisis transversal del proceso de selección de altos cargos de cortes de última instancia y recomendaciones para su fortalecimiento

Esta sección presenta un análisis transversal del proceso de selección de Ministras, Ministros y Magistrados de cortes de última instancia en México (2024–2025), a partir de la revisión de sus principales características, prácticas y resultados, con el fin de identificar patrones, tensiones y aprendizajes relevantes para el fortalecimiento de futuros procesos.

El análisis se organiza en torno a cinco principios fundamentales en la selección judicial: la transparencia, equidad, idoneidad, independencia y diversidad, así como a una revisión del diseño institucional del proceso que permite identificar desafíos de carácter estructural que inciden de manera transversal en su desarrollo. Cada uno de estos aspectos se analiza a partir de los hallazgos presentados en las secciones anteriores y se acompaña de recomendaciones orientadas a fortalecer el diseño, la implementación y los resultados de futuros procesos de selección judicial.

Las recomendaciones se construyen principalmente a partir de lo observado en el proceso analizado, complementado por la experiencia comparada y el conocimiento técnico acumulado por IFIT, incluyendo las [Directrices Globales de Constitution Hill para el Nombramiento de Magistrados de Tribunales de Última Instancia](#),<sup>7</sup> así como aprendizajes derivados del trabajo del en varios países en el marco del [Programa Regional para América Latina y el Caribe](#).

#### 1. Transparencia

La transparencia implica el *acceso oportuno, claro y comprensible a la información sobre las reglas, criterios y decisiones que guían los procesos de selección judicial*. Su finalidad no es sólo garantizar la rendición de cuentas, sino también fortalecer la confianza pública y reducir los márgenes de discrecionalidad en la toma de decisiones.

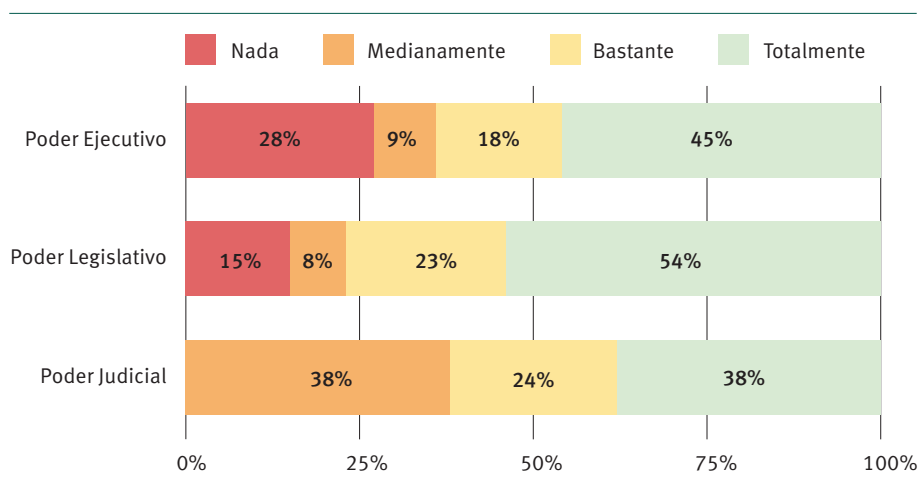
En los procesos de selección analizados, los comités se limitaron, en términos generales, a publicar la información mínima exigida por la Constitución: la convocatoria y las listas de las personas que avanzaban en cada etapa. Si bien las convocatorias incluían los requisitos de elegibilidad y los documentos necesarios para acreditarlos, no todas ofrecieron el mismo nivel de detalle respecto de la interpretación de los criterios de evaluación ni sobre

los elementos concretos considerados para su valoración. Así, conceptos como la “fama pública” o la “idoneidad” fueron mencionados, pero no se precisó cómo serían evaluados en la práctica. Esta falta de claridad inicial, que posteriormente se intentó suplir mediante criterios desarrollados internamente, pero nunca publicados generó incertidumbre y percepción de discrecionalidad en la toma de decisiones. Esto a su vez afectó la previsibilidad y comprensión pública del proceso.

En cuanto a las listas, en varios casos estas se publicaron fuera de los plazos establecidos o contenían errores que posteriormente derivaron en su modificación o retiro sin explicación pública. Además, no se difundieron elementos clave que, según las personas aspirantes, habrían aportado mayor claridad, certeza y rendición de cuentas técnica al proceso, como las cédulas de evaluación utilizadas o, al menos, las razones de exclusión en cada etapa.

En todo caso, se identifican buenas prácticas en materia de transparencia que vale la pena destacar. Por ejemplo, la publicación de entrevistas por parte de algunos comités permitió a la ciudadanía y a las propias personas aspirantes observar directamente su desarrollo y desempeño. Por su parte, y aunque eventualmente dejó de operar tras la suspensión de actividades, el portal de transparencia activa habilitado al inicio del proceso por el comité del Poder Judicial representó un avance importante en materia de acceso público a la información. Concebido bajo el principio de máxima publicidad, este portal permitió consultar información en tiempo real sobre el número de postulaciones recibidas, anexos, calificaciones y actas de deliberación durante la fase de elegibilidad.

**Figura 5** Percepción de transparencia de los procesos de selección de los tres Poderes de la Unión



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a aspirantes.

Aunque hubo buenas prácticas que vale la pena preservar para futuros procesos, la falta de publicación consistente entre comités, en especial en torno a los criterios de evaluación, las razones de exclusión y la actualización oportuna de listas, redujo la previsibilidad del proceso y limitó la trazabilidad de las decisiones. Estas brechas ampliaron la percepción de discrecionalidad y afectaron la legitimidad del proceso ante las personas aspirantes y la ciudadanía. Ello refuerza la necesidad de establecer reglas claras y mecanismos uniformes de transparencia que garanticen procesos de selección judicial más coherentes y confiables.

### **Recomendaciones para fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas**

- Crear un portal único de transparencia judicial, administrado por una instancia técnica independiente (por ejemplo, el INE o un órgano autónomo especializado), que permita consultar la información del proceso de selección en tiempo real, en un lenguaje claro y comprensible para la ciudadanía, y en formatos inclusivos para personas con discapacidad. Este debería incluir, como mínimo:
  - Los requisitos de elegibilidad y la documentación requerida para su acreditación, junto con materiales de orientación (videos, infografías, preguntas frecuentes)
  - Los criterios, metodologías y herramientas de evaluación utilizadas
  - Las actas de las sesiones y acuerdos de cada comité, protegiendo datos personales
  - Resultados agregados por etapa
- **Incorporar un mecanismo externo de observación técnica o veeduría ciudadana**, conformado por instituciones académicas o de la sociedad civil, que evalúe el cumplimiento de los principios de independencia, mérito y transparencia.

## **2. Equidad**

Para efectos de este documento, la equidad se entiende principalmente como equidad procedimental, *orientada a garantizar la consistencia, el trato justo y las condiciones comparables de evaluación entre todas las personas aspirantes.*

Este principio implica asegurar la homogeneidad en los criterios y formatos de evaluación, la asignación de tiempos equivalentes, claridad en las reglas y disponibilidad equitativa de recursos. En otras palabras, busca que los procesos de selección *se desarrollen bajo parámetros uniformes y previsibles,*

minimizando así los márgenes de discrecionalidad y las desigualdades estructurales.

En el proceso de selección judicial de 2024–2025 se observaron asimetrías significativas entre los tres comités, que afectaron directamente la equidad estructural del procedimiento. La primera fuente de inequidad provino de la relación dispareja entre cargas de trabajo y recursos disponibles. El comité del Poder Ejecutivo enfrentó el mayor volumen de postulaciones con equipos técnicos limitados, lo que redujo el tiempo disponible para la revisión individual de expedientes y dificultó la aplicación de procedimientos equitativos. En contraste, el Comité del Poder Judicial contó inicialmente con apoyos especializados y herramientas más robustas, permitiendo revisiones más sistemáticas hasta que las tensiones normativas interrumpieron la etapa de idoneidad.

Asimismo, las diferencias en criterios, metodologías y profundidad de evaluación afectaron la equidad procedimental. Cada comité interpretó de manera distinta los requisitos de elegibilidad e idoneidad, variando el peso relativo asignado a los méritos académicos, profesionales y éticos. Esto produjo condiciones de evaluación no comparables entre aspirantes a un mismo tipo de cargo. Un caso especialmente crítico se observó en el comité del Poder Judicial: al no realizarse la evaluación de idoneidad, las postulaciones que habían superado la elegibilidad fueron enviadas directamente al sorteo sin un escrutinio equivalente al aplicado por los otros comités. Ello afectó tanto la consistencia como la equidad sustantiva del proceso.

Las diferencias en acceso a la información y retroalimentación también generaron inequidades. Mientras algunos comités respondieron consultas y actualizaron información en formatos accesibles, otros presentaron fallas técnicas, comunicación limitada o ausencia de explicaciones sobre los motivos de exclusión. Estas asimetrías incidieron en la capacidad de las personas aspirantes para ejercer sus derechos dentro del proceso y aumentaron la percepción de arbitrariedad. Por último, no se identificaron mecanismos de accesibilidad ni ajustes razonables para aspirantes con discapacidad u otras circunstancias específicas. La ausencia de estas medidas evidenció que el mandato de equidad sustantiva no se tradujo en instrumentos concretos para garantizar igualdad real de condiciones dentro del procedimiento.

En suma, aunque los tres comités operaron bajo un mismo mandato constitucional, las diferencias en tiempos, recursos, metodologías y cargas de trabajo derivaron en oportunidades de participación desiguales. El proceso mostró cierto compromiso con la equidad formal, pero también limitaciones estructurales que impidieron garantizar una equidad sustantiva a lo largo del procedimiento.

**Recomendaciones para fortalecer la equidad**

- **Establecer plazos razonables y predecibles para cada etapa del proceso de selección.** La anticipación de calendarios permitiría a los comités preparar plataformas tecnológicas capaces de gestionar el volumen de solicitudes, diseñar metodologías de evaluación sin improvisación y deliberar con rigor técnico.
- **Evitar la simultaneidad de etapas y el solapamiento de actividades dentro de cada una.** Por ejemplo, evitar que la revisión documental, las entrevistas y las validaciones ocurran en paralelo, reduciría la carga operativa de los comités, prevendría inconsistencias y contribuiría a mantener la calidad de la evaluación y la igualdad de trato entre aspirantes.
- **Elaborar y publicar una convocatoria única, clara y accesible,** acordada por los tres Poderes, que incluya criterios, documentación, etapas y un calendario unificado. Esto no sólo ayudaría a reducir la discrecionalidad en la toma de decisiones, sino que además facilitaría la comprensión del proceso por parte de ciudadanía y las personas aspirantes.
- **Estandarizar los formatos de presentación de documentos para acreditar los requisitos de elegibilidad,** definiendo plantillas uniformes para hojas de vida, constancias académicas, formatos de experiencia y declaraciones. Ello permitirá una revisión más ágil y comparable de expedientes.
- **Elaborar con antelación una tabla pública de equivalencias de calificaciones,** tomando como referencia la experiencia de los comités del proceso electoral judicial 2024–2025. Esto para facilitar la revisión documental, prevenir dificultades administrativas asociadas a constancias con calificaciones cualitativas y asegurar el cumplimiento del requisito constitucional.
- **Garantizar la distribución equitativa y trazable de expedientes al interior de los comités,** evitando concentraciones de información o discrecionalidad en la asignación de casos.
- **Establecer plazos razonables y mecanismos de subsanación de documentos,** que permitan corregir errores sin afectar la equidad del proceso.

### 3. Independencia

En el contexto de los procesos de selección judicial, la independencia se entiende como la *garantía de que estos se desarrollen libres de interferencias políticas, jerárquicas o de cualquier otra naturaleza que pueda comprometer su imparcialidad*.

Este principio abarca tanto la autonomía institucional de las autoridades encargadas de la selección frente a los Poderes que las designan, como la independencia individual de quienes participan en la evaluación y decisión. Su propósito es asegurar que las decisiones se adopten con criterios técnicos, colegiados y objetivos, reforzando así la confianza pública en la legitimidad y neutralidad del proceso.

En el proceso de selección judicial de 2024–2025, la independencia estuvo condicionada por la estructura del modelo: cada Poder constituyó su propio órgano de evaluación, lo que reforzó su autonomía formal, pero también los expuso a los comités a distintos grados de influencia institucional y política.

En el comité del Poder Ejecutivo, las entrevistas evidencian que, aunque el comité actuó con autonomía en la toma de decisiones, su vinculación operativa con la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y la Secretaría de Gobernación generó limitaciones prácticas. Varias tareas logísticas, como el manejo del correo institucional, la coordinación técnica y la provisión de personal de apoyo, dependieron de las mencionadas entidades, lo que restringió parcialmente su capacidad de gestión independiente de información y comunicación. No obstante, las decisiones sustantivas se adoptaron de manera colegiada y por mayoría simple, y no se documentaron injerencias políticas directas en la evaluación de candidaturas.

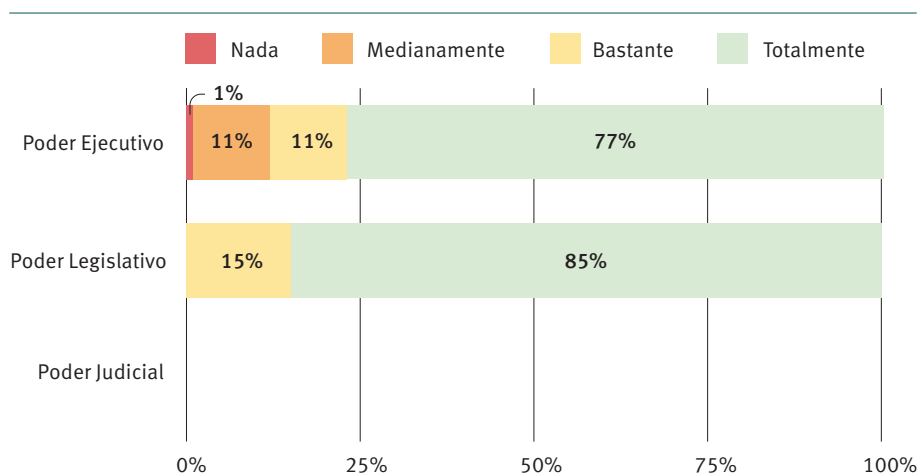
En el comité del Poder Legislativo, la independencia se vio tensionada por la alta visibilidad política del proceso. La integración del comité mediante designaciones directas del Congreso y el seguimiento mediático constante generaron presiones externas para acelerar etapas o modificar prioridades. Aun así, las personas integrantes describieron deliberaciones técnicas y colegiadas, y no reportaron vetos ni instrucciones políticas sobre candidaturas específicas.

En el comité del Poder Judicial, la suspensión de actividades por resoluciones judiciales contradictorias y la posterior asunción del proceso por parte del Senado evidenciaron los límites de su independencia funcional frente a decisiones externas. Si bien sus integrantes fueron elegidos mediante votación secreta del Pleno de la SCJN (lo que reforzaba su legitimidad técnica) carecían de salvaguardas institucionales que protegieran su continuidad y la integridad del proceso ante conflictos de competencia o suspensiones judiciales.

Por último, cabe destacar que los tres comités de evaluación establecieron, de manera informal, mecanismos de gestión de conflictos de interés: desde la abstención en deliberaciones hasta acuerdos verbales de recusación. Aunque no fueron uniformes ni sistematizados, estos mecanismos constituyen ejemplos de esfuerzos institucionales para mantener la integridad y autonomía individual dentro del proceso.

Aunque los comités actuaron con independencia en sus decisiones sustantivas, las diferencias en su integración y en el tipo de presiones institucionales que enfrentaron impidieron una aplicación uniforme del principio. La falta de reglas compartidas evidenció que la autonomía formal no siempre garantiza la independencia operativa ni la percibida. Esto muestra la importancia de contar con mecanismos claros que resguarden la autonomía operativa e imparcialidad de quienes evalúan y deciden, asegurando la continuidad y neutralidad del proceso.

**Figura 6** Percepción de imparcialidad de los procesos de selección de los tres Poderes de la Unión<sup>8</sup>



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a aspirantes.

### Recomendaciones para fortalecer la independencia

- **Asegurar que la designación de integrantes de los comités de evaluación se base en méritos profesionales**, excluyendo a quienes ocupen cargos gubernamentales o partidistas activos al momento de su nombramiento.<sup>9</sup> Esto contribuiría a prevenir conflictos de interés y reforzar la independencia funcional de quienes participan en la evaluación.
- **Incorporar mecanismos formales de sustitución y continuidad operativa**, que aseguren el funcionamiento del comité tanto ante ausencias o impedimentos individuales como en escenarios excepcionales en los que el órgano quede imposibilitado de operar (por suspensión,

conflictos de competencia u otras causas). Estos mecanismos deberían prever quién asume temporalmente sus funciones (preferiblemente un órgano independiente) y estar reglados desde el inicio del proceso para activar suplencias sin afectar la deliberación colegiada ni la integridad técnica de la evaluación.

- **Establecer un protocolo uniforme de protección frente a presiones externas** para los integrantes de los comités de evaluación, incluyendo canales de denuncia, acompañamiento institucional y sanciones ante interferencias políticas o personales. Esto reforzaría la independencia operativa de los comités.
- **Formalizar, dentro de los comités de evaluación, mecanismos de gestión de conflictos de interés** mediante declaraciones públicas, registros actualizados y procedimientos de recusación claros. Esto fortalecería la imparcialidad del proceso y la confianza pública en la integridad de las decisiones.
- **Deliberar colectivamente, al interior de cada comité de evaluación, las reglas internas de funcionamiento** del mismo, definiendo criterios de deliberación, toma de decisiones, vocerías y manejo de información en una sesión inicial formal, con posibilidad de ajustes posteriores.
- **Definir desde el inicio la vocería institucional y la estrategia de comunicación de cada comité de evaluación**, asegurando mensajes coherentes, oportunos y acordes con el carácter colegiado del comité. Una vocería clara previene contradicciones públicas y fortalece la legitimidad pública.
- **Garantizar, en la operación de los comités de evaluación, la deliberación colegiada** de las decisiones de elegibilidad y registrar todas las resoluciones en actas, reforzando la previsibilidad y transparencia del proceso.
- **Garantizar condiciones equitativas de apoyo técnico entre comités de evaluación**, mediante contratación transparente y acompañamiento administrativo con autonomía operativa. Para ello se recomienda:
  - **Implementar capacitación inicial a los equipos de apoyo técnico que participan en la evaluación**, en evaluación por mérito, gestión de conflictos de interés, independencia judicial y enfoque de diversidad, para reducir criterios dispares y fortalecer la calidad técnica.
  - **Fortalecer las secretarías técnicas** bajo una lógica de apoyo operativo y no de control jerárquico, asegurando que la persona titular sea designada colegiadamente y no dependa funcionalmente de ninguna institución en particular.

## 4. Idoneidad

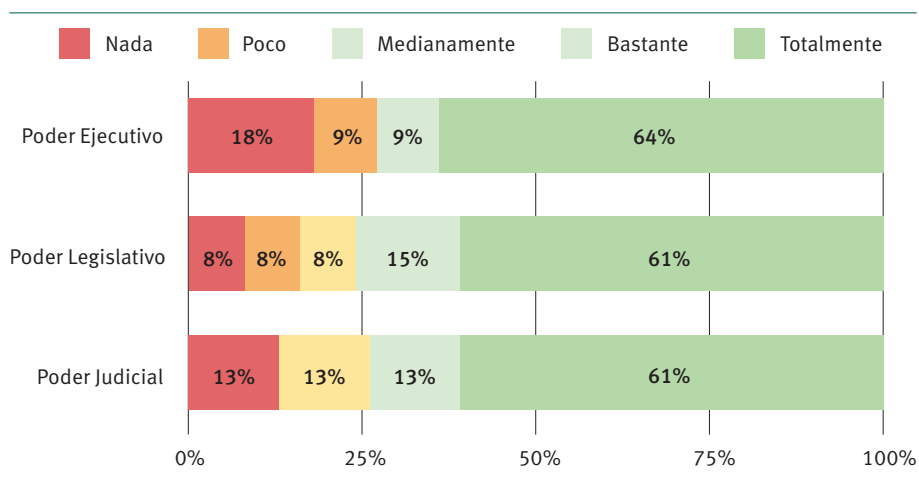
La idoneidad en los procesos de selección judicial se refiere a *la capacidad del procedimiento para identificar y comparar de manera rigurosa perfiles que cuenten con las competencias, la trayectoria, la integridad y los conocimientos necesarios para ejercer cargos judiciales.*

La idoneidad entonces no se limita al cumplimiento formal de requisitos constitucionales, sino que exige criterios sustantivos, metodologías coherentes e instrumentos de evaluación técnicamente adecuados para valorar el mérito de las personas aspirantes en función de las responsabilidades propias del cargo. En un proceso de selección judicial que incorpora la elección popular, como en el caso de México, la evaluación de la idoneidad resulta clave, en la medida en que garantiza que la contienda electoral se dé entre personas que cumplen con las condiciones mínimas para ejercer el cargo.

El proceso de selección judicial 2024–2025 reveló diferencias relevantes en la forma en que los comités definieron y evaluaron la idoneidad de las personas aspirantes, así como limitaciones estructurales que afectaron la calidad técnica de dicha evaluación. Estas diferencias se observaron principalmente en: 1) los componentes considerados para evaluar la idoneidad; 2) el peso asignado a cada uno de ellos; 3) los parámetros utilizados para determinar las calificaciones dentro de cada componente; y 4) los mecanismos e instrumentos empleados para llevar a cabo la evaluación.

Con relación a las dimensiones que debían evaluarse para determinar la idoneidad de las personas aspirantes a cargos de cortes de última instancia, el análisis evidencia que, si bien existió un reconocimiento general de elementos como la trayectoria profesional y académica, la experiencia jurídica, los conocimientos técnicos y la integridad, estos no fueron definidos ni operacionalizados de manera homogénea entre los comités. En algunos casos, dichas dimensiones fueron explícitas desde el inicio en las convocatorias particulares de los comités y acompañadas de criterios claros sobre su valoración y peso relativo dentro de la evaluación de idoneidad. En otros, se mencionaron de forma más general y se fueron definiendo de manera progresiva a lo largo del proceso, pero sin ser comunicadas a las personas aspirantes. Esta falta de criterios comunes en la definición, ponderación y valoración de los componentes de la idoneidad derivó en aproximaciones disímiles para evaluar perfiles que aspiraban a los mismos cargos, afectando así la consistencia y la comparabilidad de la evaluación.

**Figura 7** Percepción de la Integridad en los procesos de selección de los tres Poderes de la Unión<sup>10</sup>



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a aspirantes.

Las diferencias entre los mecanismos utilizados para evaluar la idoneidad de las personas aspirantes también fueron notables. Con el fin de complementar la información obtenida en la revisión documental, algunos comités citaron a las personas aspirantes a entrevistas y, aunque no llegó a implementarse, en un caso incluso se contempló la realización de un examen técnico de conocimientos específicos para el cargo al que se aspiraba. Así, la selección y la forma de aplicación de los mecanismos utilizados determinó la cantidad y la calidad de la información disponible para valorar si una persona reunía o no las capacidades necesarias para ocupar los cargos más altos del sistema judicial.

Por ejemplo, en la etapa de entrevistas, algunos comités diseñaron preguntas en función del tipo de cargo al que se aspiraba, orientadas a evaluar conocimientos técnicos, criterio jurídico y comprensión del rol institucional de las cortes de última instancia. Algunas entrevistas incluso incluyeron preguntas abiertas que permitieron a las personas aspirantes aportar elementos adicionales de su trayectoria o experiencia que consideraban relevantes para sustentar su idoneidad, más allá de lo previamente consignado en los expedientes. Sin embargo, también se observaron entrevistas breves, en las que el tipo y el nivel de exigencia de las preguntas variaron significativamente entre personas que aspiraban al mismo cargo. Mientras algunas enfrentaron interrogantes de carácter general o abstracto, otras fueron sometidas a preguntas técnicas y específicas, lo que dificultó una evaluación homogénea de la idoneidad.

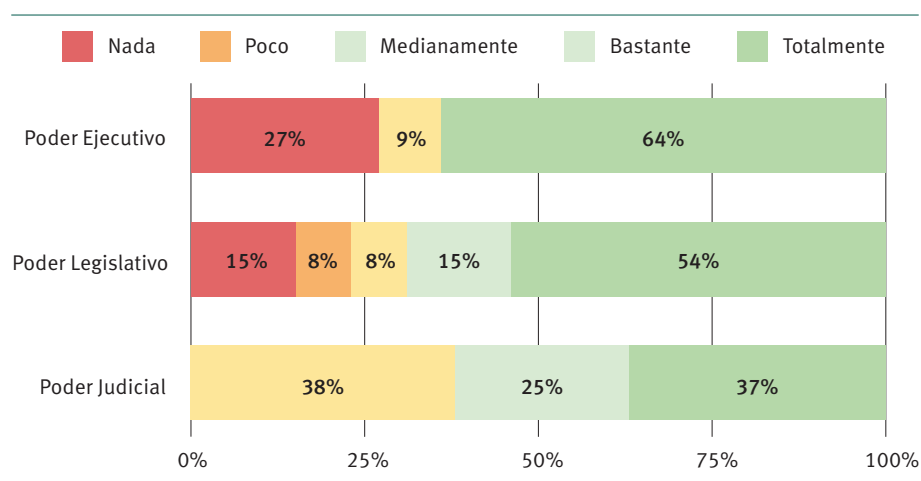
La forma en que la información generada durante las entrevistas fue registrada, sistematizada y valorada también incidió en la evaluación de la idoneidad. En algunos comités, se utilizaron instrumentos técnicos como cédulas

estructuradas, tabuladores y sistemas de registro compartidos que permitieron ordenar las valoraciones, facilitar la comparación entre perfiles y dar mayor trazabilidad a las decisiones adoptadas. En otros casos, las evaluaciones se apoyaron en formatos más generales o en apreciaciones cualitativas menos estandarizadas, lo que dificultó reconstruir los criterios aplicados y comparar de manera consistente a las personas aspirantes. Asimismo, en determinados casos, las entrevistas no fueron realizadas directamente por las personas integrantes de los comités, sino por miembros de sus equipos de apoyo, lo que limitó la valoración directa por parte de quienes tenían la responsabilidad de decidir sobre la idoneidad de las personas aspirantes.

Otro elemento clave a resaltar es la toma de decisiones de manera colegiada en los comités que lograron operar esta etapa. Las valoraciones individuales sobre los perfiles fueron discutidas en sesiones plenarias, lo que permitió contrastar apreciaciones, revisar discrepancias y fundamentar colectivamente las decisiones sobre qué personas aspirantes eran consideradas idóneas para avanzar en el proceso. Si bien esta práctica contribuye a minimizar la discrecionalidad en la toma de decisiones, su efectividad dependió de la calidad y consistencia de los insumos generados a través de los distintos mecanismos de evaluación. En ese sentido, la colegialidad, por sí sola, no compensa debilidades en los criterios, mecanismos o herramientas utilizados para valorar la idoneidad.

Finalmente, el avance directo a las boletas de las personas que superaron la fase de elegibilidad en el comité del Poder Judicial, sin haber sido sometidas a una evaluación sustantiva de sus competencias y capacidades para ocupar el cargo, constituyó un quiebre en la evaluación de la idoneidad dentro del proceso. La ausencia de esta valoración implicó que candidaturas que

**Figura 8:** Percepción de la meritocracia en los procesos de selección de los tres Poderes de la Unión



Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a aspirantes.

competían por cargos de igual jerarquía no fueran sometidas a estándares equivalentes de escrutinio técnico, generando un tratamiento diferenciado y limitando la coherencia del proceso en su conjunto.

En términos generales, se identificaron esfuerzos importantes para valorar el mérito de las personas aspirantes, algunos de los cuales vale la pena preservar para futuros procesos. Sin embargo, la falta de criterios, metodologías e instrumentos comunes entre comités impidió una evaluación consistente y comparable entre candidaturas que competían por los mismos cargos. Estas diferencias limitaron la capacidad del proceso para asegurar un filtrado técnico homogéneo y alimentaron percepciones de discrecionalidad en la determinación de la idoneidad de las personas seleccionadas por parte de los comités.

### **Recomendaciones para fortalecer la idoneidad**

- **Adoptar un marco metodológico común y cédulas de evaluación uniformes**, con criterios, ponderaciones e instrumentos comparables entre comités. Para ello se sugiere:
  - **Priorizar el mérito profesional, la integridad ética y la independencia judicial**, limitando el peso de consideraciones políticas y formales.
  - **Desarrollar bancos de reactivos estandarizados y auditables**, diferenciado por tipo de cargo y generados aleatoriamente.
  - **Incorporar dimensiones observables de evaluación**, como independencia, imparcialidad, compostura, liderazgo institucional y creatividad jurídica.
  - **Considerar el uso de evaluaciones tipo campana**, que valoren el desempeño relativo dentro del universo total de aspirantes y promuevan una selección más meritocrática.
- **Incorporar criterios diferenciados por tipo de cargo**, reconociendo funciones y niveles de exigencia distintos.
- **Reconocer trayectorias diversas y no excluir perfiles por no tener experiencia judicial previa**, siempre que cumplan los requisitos establecidos y demuestren idoneidad sustantiva. Esto amplía la pluralidad de perspectivas en las cortes y fortalece la legitimidad del proceso. Así, para evaluar la idoneidad de los aspirantes, se recomienda:
  - **Complementar la revisión documental con una entrevista y un examen de conocimientos** que incluya, entre otros, casos hipotéticos acordes al cargo, aplicados bajo un formato doble ciego para asegurar objetividad y evitar sesgos.

- **Garantizar entrevistas estructuradas, grabadas y colegiadas**, con duración mínima de 30 minutos, notificación previa y condiciones equivalentes para todas las personas aspirantes. Tratándose de cortes de última instancia, sería deseable:
  - **Evaluar en las entrevistas las dimensiones observables del ejercicio judicial** (criterio jurídico, imparcialidad, independencia, capacidad para resolver situaciones complejas, ética pública).
  - **Determinar de manera colegiada entre los integrantes del comité quiénes conducirán las entrevistas**, evitando asignaciones unilaterales o informales. Dada la relevancia de los cargos en disputa, lo ideal es que las entrevistas sean conducidas exclusivamente por las personas integrantes titulares de los comités, evitando delegar esta función en personal asesor, operativo o técnico.
  - **Registrar y estandarizar las preguntas aplicadas**, en formatos estandarizados, accesibles para todos los integrantes del comité y útiles para la revisión posterior.
  - **Capacitar previamente a quienes entrevisten** en técnicas estructuradas, valoración de competencias y reducción de sesgos, con el fin de fortalecer la calidad técnica y la comparabilidad del proceso.
- **Implementar mecanismos de control de calidad y revisión cruzada de expedientes**, para detectar errores o sesgos especialmente en contextos de alta carga de trabajo. Para ello,
  - **Integrar un sistema de monitoreo y evaluación interinstitucional**, vinculado a los comités de evaluación, que supervise plazos, consistencia técnica y calidad del proceso, generando reportes públicos sobre desempeño y lecciones aprendidas.
- **Revisar colegiadamente, entre los integrantes de los comités, los resultados antes de su publicación**, validando calificaciones y reduciendo márgenes de error o discrecionalidad.

## 5. Diversidad

La diversidad busca que la composición de las cortes refleje una pluralidad de trayectorias, perspectivas y orígenes profesionales, sociales y demográficos, garantizando que las instituciones judiciales representen de mejor manera a la sociedad a la que sirven. Este principio se expresa tanto en la composición final de los tribunales como en la forma en que los procesos de selección amplían o restringen las oportunidades de participación.

En el proceso de selección judicial de 2024–2025, la Convocatoria General dispuso que los comités de evaluación observarían el principio de paridad de género en todas las etapas del proceso y garantizarían su cumplimiento en la

etapa de insaculación. Sin embargo, según personas integrantes de los tres comités, este mandato fue difícil de cumplir en la práctica. La ausencia de lineamientos claros sobre cómo integrar la paridad en la evaluación misma, y no solo en la etapa final, sumada al número desigual de aspirantes hombres y mujeres en distintos tipos de cargo, generó tensiones entre la obligación de cumplir con la paridad y el objetivo de garantizar la idoneidad. En algunos comités, esta tensión derivó en decisiones ad hoc para equilibrar listas, revelando que este aspecto pudo haberse previsto mejor mediante reglas y metodologías comunes desde el diseño del proceso.

Otro aspecto a destacar es que la Convocatoria General promovió la amplia difusión del proceso, con el fin de fomentar la participación más inclusiva posible, y prohibió toda forma de discriminación por razones de sexo, edad, discapacidad, origen étnico, orientación sexual, religión u otra condición.

En la práctica, los comités también adoptaron algunas medidas alineadas con el principio de diversidad. Por ejemplo, aunque no llegó a aplicarse, el comité del Poder Judicial definió para la etapa de idoneidad un mecanismo de desempate que contemplaba acciones afirmativas en materia de interculturalidad, discapacidad y género. Por su parte, el comité del Poder Ejecutivo adoptó una evaluación de idoneidad de carácter holístico, que ponderó de forma equilibrada las credenciales académicas y la experiencia profesional, reconociendo méritos más allá de los títulos formales. Esta aproximación permitió identificar trayectorias diversas –no necesariamente vinculadas a la carrera judicial– como idóneas para ocupar los más altos cargos en las cortes de última instancia en México.

En conclusión, se observan avances importantes en el reconocimiento formal del principio de diversidad. Sin embargo, no se identificaron acciones afirmativas específicas para promover una representación más amplia de grupos históricamente subrepresentados, ni procedimientos uniformes para equilibrar la paridad y la idoneidad de las candidaturas. Esto demuestra que, aunque el principio de diversidad fue reconocido, la ausencia de mecanismos prácticos comunes dejó su impacto real sujeto a las decisiones de cada comité. Ello limitó el potencial de la reforma para avanzar hacia cortes más representativas, un elemento central para fortalecer la legitimidad y la confianza pública en el sistema de justicia.

En todo caso, la promoción de la diversidad en términos de género, origen étnico, religión, trayectoria, procedencia académica o experiencia profesional no garantiza, por sí sola, una pluralidad de enfoques interpretativos frente a los problemas jurídicos y sociales complejos que conocen las cortes de última instancia. Existe, por tanto, el riesgo de conformar órganos judiciales formalmente diversos, pero homogéneos en términos de pensamiento y de las visiones desde las cuales se abordan estos problemas.

### Recomendaciones para fortalecer la diversidad

- Definir reglas comunes de integración equilibrada al interior de cada comité de evaluación (por género, trayectoria y procedencia).
- Incluir acciones afirmativas desde el inicio (autoadscripción étnica, discapacidad u otras condiciones) con requisitos verificables y mecanismos transparentes de acreditación y sin alterar los estándares de idoneidad sustantiva definidos para cada cargo.
- Diseñar una estrategia de difusión institucional y pedagógica, coordinada y multicanal, que involucre medios públicos, universidades, colegios profesionales y organizaciones de la sociedad civil, para promover la participación de personas con trayectorias diversas.
- Incorporar, dentro de la evaluación de idoneidad, criterios que permitan valorar la capacidad de las personas aspirantes para analizar y abordar problemas jurídicos y sociales relevantes para la sociedad mexicana, de acuerdo con las funciones y el nivel de responsabilidad del cargo. Esto contribuiría a fortalecer la diversidad de perspectivas en la deliberación judicial, particularmente relevante en las cortes de última instancia.

## 6. Diseño institucional del proceso de selección judicial

El análisis del proceso de selección judicial 2024–2025 mostró que varias de las limitaciones observadas en materia de idoneidad, equidad, independencia, transparencia y diversidad no derivaron únicamente de decisiones puntuales de los comités, sino de aspectos estructurales del diseño institucional del modelo. En particular, la fragmentación del proceso, los plazos acotados para su implementación y la limitada capacidad de adaptación ante contingencias técnicas o jurídicas incidieron en la coherencia, previsibilidad y calidad técnica del proceso. En este contexto, fortalecer la arquitectura institucional del proceso resulta necesario para reducir asimetrías, mejorar la coordinación entre instancias y asegurar que futuras selecciones judiciales se desarrollen bajo reglas más claras, consistentes y operativamente viables a lo largo de todas sus etapas.

### Recomendaciones para fortalecer el diseño institucional del proceso de selección judicial

- Mantener la implementación gradual del modelo, segmentado por cargos vacantes y etapas, que demostró facilitar la organización y reducir riesgos logísticos.
- Incorporar márgenes de flexibilidad temporal ante contingencias técnicas o jurídicas (por ejemplo, por impugnaciones) para no comprometer la equidad ni la previsibilidad y continuidad del proceso.

- **Definir un mecanismo de coordinación interinstitucional** entre comités que garantice coherencia en criterios, metodologías y resultados.
- **Desarrollar un sistema digital integral para la revisión de expedientes**, que combine la estandarización documental y la verificación automatizada, a fin de agilizar la revisión, reducir errores y fortalecer la calidad técnica del proceso. Este sistema debería:
  - **Garantizar la interoperabilidad con bases de datos** de instituciones relevantes.<sup>11</sup>
  - **Incorporar herramientas tecnológicas**, incluidas soluciones basadas en inteligencia artificial, para procesar expedientes en formatos estandarizados.

## IV. Conclusión

La Reforma al Poder Judicial aprobada en 2024 modificó de manera sustancial el diseño institucional que había regido la nominación y designación de personas juzgadoras durante las últimas décadas. El proceso de selección judicial 2024-2025, como primer ejercicio bajo este nuevo esquema, mostró que la magnitud y complejidad de este modelo requieren capacidades institucionales, herramientas técnicas y marcos procedimentales acordes a su alcance.

El análisis realizado por IFIT evidencia que la coexistencia de tres comités operando con criterios, metodologías, capacidades institucionales distintos y tiempos de implementación limitados dio lugar a procesos paralelos para cargos de igual relevancia, afectando la comparabilidad de perfiles, la trazabilidad de las decisiones y la equidad en las condiciones de competencia.

A pesar de este escenario, los Comités de Evaluación consiguieron cumplir con el objetivo central de seleccionar a las personas candidatas a cargos judiciales en tiempo y forma. Este resultado se alcanzó aun cuando debieron subsanar, en pleno desarrollo del proceso, vacíos procedimentales propios de un proceso de selección nuevo que contaba con herramientas, reglas, metodologías y mecanismos limitados para asegurar transparencia, imparcialidad, equidad, independencia, idoneidad y diversidad.

Estos hallazgos no descalifican el modelo adoptado, pero sí subrayan la necesidad de realizar ajustes institucionales inmediatos para asegurar su viabilidad, legitimidad y calidad técnica en futuros ejercicios. En particular, el proceso puso de relieve cuatro áreas críticas de mejora que requieren atención prioritaria:

1. **Los plazos y recursos asignados resultaron insuficientes frente al volumen y la complejidad del proceso.** La revisión de decenas de miles de expedientes y la evaluación sustantiva de perfiles de alta responsabilidad judicial demandan calendarios más amplios y equipos técnicos especializados proporcionales a la carga de trabajo. Sin estos ajustes, se compromete la deliberación colegiada, la profundidad de la evaluación y la equidad procedimental.
2. **La ausencia de una plataforma única de recepción de solicitudes limitó la eficiencia, la trazabilidad y la protección adecuada de la información personal.** Si bien no todas las plataformas presentaron fallas técnicas, la existencia de múltiples vías de registro y gestión (asociadas a requisitos y formatos distintos) generó duplicidades, cargas administrativas innecesarias y riesgos en el manejo de datos sensibles. Tratándose de

candidaturas a los mismos cargos judiciales, resulta institucionalmente más adecuado concentrar la recepción de solicitudes en un solo sistema estandarizado, con reglas claras de acceso, resguardo y tratamiento de datos personales, conforme a los principios de seguridad, confidencialidad y minimizando riesgos.

3. **La falta de unificación en la documentación y requisitos exigidos afectó la equidad entre personas aspirantes.** Aunque los requisitos constitucionales eran idénticos, las diferencias entre documentos solicitados y en mecanismos de verificación generaron cargas administrativas desiguales y resultados no equivalentes. La estandarización de requisitos, formatos y criterios de acreditación resulta indispensable para garantizar condiciones comparables de evaluación.
4. **La homologación de calificaciones académicas emergió como un cuello de botella operativo crítico.** Las dificultades para interpretar constancias con calificaciones cualitativas o esquemas heterogéneos evidencian la necesidad de establecer, desde el inicio del proceso, una tabla nacional de equivalencias validada por la Secretaría de Educación Pública. Este ajuste permitiría reducir discrecionalidad, prevenir controversias y facilitar el registro oportuno de candidaturas ante las autoridades electorales.

En conjunto, estas conclusiones confirman que el fortalecimiento del proceso de selección judicial no depende únicamente de ajustes normativos, sino de decisiones institucionales concretas orientadas a dotar al modelo de coherencia, capacidad operativa y estándares técnicos comunes. Atender estos puntos resulta clave para consolidar procesos de selección más previsibles, equitativos y legítimos, acordes con la centralidad que las cortes de última instancia tienen en el Estado de derecho y en el equilibrio democrático del país.

## V. Notas finales

1. Ver en: López Noriega, Saúl, y Javier Martín Reyes, eds. *La tormenta judicial: Implicaciones de la reforma de 2024 en México*. Prólogo de Roberto Gargarella. Ciudad de México: Nexos Sociedad, Ciencia y Literatura S.A. de C.V., 2025. <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/wp-content/uploads/2025/05/la-tormenta-judicial.pdf>.
2. Para efectos de este documento, se entiende por “cortes de última instancia” en México: la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en su función constitucional como máximo tribunal del país; la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), encargada de resolver de manera definitiva las impugnaciones en materia electoral; y el Tribunal de Disciplina Judicial (TDJ), órgano creado por la reforma judicial de 2024 con competencia para resolver en última instancia los procedimientos disciplinarios de juezas, jueces y magistraturas del Poder Judicial de la Federación.
3. Ver en: México Evalúa. (2024). *La reforma judicial: riesgos para la independencia y la calidad de la justicia*. México Evalúa, Centro de Análisis de Políticas Públicas. México Evalúa. (2024). *La reforma judicial: riesgos para la independencia y la calidad de la justicia*. México Evalúa, Centro de Análisis de Políticas Públicas.
4. El Instituto de la Judicatura Federal (IJF) era entonces el órgano encargado de preservar y fortalecer la autonomía, independencia e imparcialidad de los órganos jurisdiccionales y áreas administrativas del Consejo de la Judicatura Federal, mediante la emisión y aplicación de normas, lineamientos y políticas en materia de administración, vigilancia, disciplina y carrera judicial. Con la entrada en vigor de la reforma judicial de 2024, tanto el Consejo de la Judicatura Federal como el propio Instituto fueron sustituidos por el Órgano de Administración Judicial y el Tribunal de Disciplina Judicial, modificando la estructura de apoyo técnico y administrativo del Poder Judicial.
5. El Comité decidió no asignar un peso porcentual a esta dimensión debido a su naturaleza inherentemente subjetiva y a la ausencia de instrumentos estandarizados para evaluarla de manera comparable. Como se explicó en las entrevistas, la valoración de la “buena fama pública” dependía de documentos difíciles de verificar y de criterios poco claros (por ejemplo, cartas de personas conocidas o vecinas), lo que impedía incorporar este elemento dentro de la ponderación técnica del modelo.
6. Véase: Acuerdo del Consejo General del INE: INE/CG382/2025, <https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/182988/CGex202505-08-ap-4.pdf>.
7. Lineamientos globales desarrollados durante tres años con la participación de personas expertas judiciales, académicas y representantes de la sociedad civil de distintas regiones del mundo que ofrecen un marco de referencia adaptable a contextos nacionales diversos, para fortalecer la legitimidad, la transparencia y la independencia en procesos de designación judicial de cortes de última instancia.
8. No se presentan resultados para el Poder Judicial porque su respectivo comité no realizó la etapa de idoneidad, por lo que no se recibieron respuestas para esta pregunta.
9. Algunos actores han propuesto que la academia o el gremio profesional asuman la selección de integrantes para garantizar imparcialidad. Sin embargo, es importante considerar que la evidencia comparada muestra que estos espacios también pueden ser susceptibles de cooptación. Por ejemplo, en Guatemala, las Comisiones de Postulación, integradas por decanos de facultades de derecho y por representantes del Colegio de Abogados y Notarios, han sido

progresivamente capturadas mediante la creación de facultades ficticias, compra de votos y presiones políticas, lo que politizó espacios originalmente técnicos y ha paralizado procesos clave de selección judicial.

**10.** Entiéndase por integridad la consistencia ética, la honestidad, el compromiso con el servicio público y la independencia frente a intereses personales o externos.

**11.** Entre las instituciones con las que sería clave articularse están la Secretaría de la Función Pública (SFP), la Secretaría de Gobernación (SEGOB), la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC), el Instituto Nacional Electoral (INE) y la Fiscalía General de la República (FGR).



## VI. Referencias

- Cámara de Diputados. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Ciudad de México: Cámara de Diputados, 1917. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>.
- Cámara de Diputados. *Convocatoria del Comité de Evaluación del Poder Legislativo Federal*. Ciudad de México: Cámara de Diputados, 2024. [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/marjur/marco/Dip\\_convocatoria\\_pjf\\_04nov24.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/marjur/marco/Dip_convocatoria_pjf_04nov24.pdf).
- Institute for Integrated Transitions. *Directrices Globales de Constitution Hill para el Nombramiento de Magistrados de Tribunales de Última Instancia*. Barcelona: IFIT, 2024. <https://ifit-transitions.org/wp-content/uploads/2024/09/Apex-Court-Guidelines-EN.pdf>.
- Instituto Nacional Electoral. *Acuerdo del Consejo General del INE por el que se solicita la cancelación de personas postuladas para ocupar cargos del Poder Judicial de la Federación en el proceso electoral extraordinario federal 2024–2025*. Ciudad de México: INE, 2025. <https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/182988/CGex202505-08-ap-4.pdf>.
- López Noriega, Saúl, y Javier Martín Reyes, eds. *La tormenta judicial: Implicaciones de la reforma de 2024 en México*. Prólogo de Roberto Gargarella. Ciudad de México: Nexos Sociedad, Ciencia y Literatura S.A. de C.V., 2025. <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/wp-content/uploads/2025/05/la-tormenta-judicial.pdf>.
- México Evalúa. *La reforma judicial: riesgos para la independencia y la calidad de la justicia*. Ciudad de México: México Evalúa, 2024.
- Secretaría de Gobernación. *Acuerdo por el que se crea, integra e instala el Comité de Evaluación del Poder Ejecutivo Federal*. Diario Oficial de la Federación, 31 de octubre de 2024. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5742106&fecha=31/10/2024](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5742106&fecha=31/10/2024).
- Senado de la República. *Convocatoria general pública para integrar los listados de personas candidatas al proceso electoral extraordinario del Poder Judicial de la Federación 2024–2025*. Ciudad de México: Senado de la República, 2024. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5741185&fecha=15/10/2024](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5741185&fecha=15/10/2024).
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Convocatoria pública abierta para el proceso de evaluación y selección de candidaturas del Poder Judicial de la Federación*. Ciudad de México: SCJN, 2024. <https://comiteevaluacion.scjn.gob.mx/sites/default/files/page/files/convocatoria-comite-evaluacion-pjf.pdf>.



© 2026 Institute for Integrated Transitions

Recinte Modernista de Sant Pau  
Pabellón Sant Leopold  
Carrer de Sant Antoni Maria Claret, Num. 167  
08025 Barcelona, Spain

[www.ifit-transitions.org](http://www.ifit-transitions.org)  
[info@ifit-transitions.org](mailto:info@ifit-transitions.org)



Scan for more information