

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES
CAPÍTULO PRIMERO
CONCEPTOS, OBJETO DE REGULACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE
LOS LINEAMIENTOS**

Artículo 1. Para los efectos de los Lineamientos se entenderá por:

Comisión: Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Consejo General: Consejo General del Instituto Nacional Electoral.

DESPEN: Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Estatuto: Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa.

Instituto: Instituto Nacional Electoral.

Junta: Junta General Ejecutiva del Instituto.

Ley: Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

Lineamientos: Lineamientos para la evaluación del desempeño de las y los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto del periodo septiembre de 2019 a agosto de 2020.

OPLE: Organismo Público Local Electoral.

Servicio: Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto.

SIISPEN: Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Artículo 2. Para una mejor comprensión de los Lineamientos se entenderán los términos siguientes:

Área Normativa: Direcciones Ejecutivas y Unidades Técnicas del Instituto que diseñan, dan seguimiento y evalúan las metas individuales y/o colectivas para las y los miembros del Servicio adscritos tanto en oficinas centrales como en órganos desconcentrados.

Bitácora de desempeño: Instrumento que utiliza la o el evaluador, para registrar los avances de la o el evaluado en el cumplimiento de metas.

Competencia: Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los miembros del Servicio, aplicados de manera eficaz y eficiente en el desempeño de la función electoral.

Consejera o Consejero Electoral de Consejo Local o Distrital: Ciudadana o Ciudadano que es nombrado de conformidad con la Ley, para integrar los Consejos Locales o Distritales durante el Proceso Electoral.

Consejos Distritales: Órganos de dirección constituidos en cada uno de los 300 distritos electorales uninominales en que se divide el territorio nacional.

Consejos Locales: Órganos de dirección constituidos en cada una de las 32 entidades federativas.

Diseño de metas: Proceso mediante el cual se diseñan las metas en las que se establecen los resultados que se esperan de cada miembro del Servicio en el desempeño de su cargo o puesto.

Encargada o Encargado de despacho: Designación temporal para cubrir una vacante del Servicio, conforme lo establecen los artículos del 180 al 186 del Estatuto y los Lineamientos en la materia.

Equipo de trabajo: Se integra por los evaluados que colaboran e interactúan para el cumplimiento de una meta colectiva.

Evaluada o Evaluado: Personal del Instituto que ocupa un cargo o puesto del Servicio, mediante nombramiento provisional o bien por ocupación temporal, incorporación temporal o encargaduría de despacho y que, de acuerdo con los requisitos señalados en los Lineamientos, son sujetos de evaluación.

Evaluadora o Evaluador: Personal del Instituto que participa en la valoración de alguno de los factores que integran la evaluación del desempeño.

Guía para el diseño de metas: Guía metodológica para el diseño de metas individuales y colectivas de la evaluación del desempeño.

Instructivo para la valoración de competencias: Instructivo para la valoración de Competencias que forman parte de la evaluación del desempeño.

Instructivo para la valoración de competencias para la o el Presidente: Instructivo para la valoración de Competencias para la o el Presidente de Consejo Local o Distrital, que forman parte de la evaluación del desempeño.

Incorporación temporal: Vía de Ingreso al Servicio que podrá ser utilizada para la ocupación de cargos y puestos del Servicio distintos de Vocal Ejecutivo, respecto de los cuales se haya emitido una declaratoria de urgente ocupación, conforme lo establecen los artículos del 165 al 173 del Estatuto y los Lineamientos en la materia.

Líder de equipo: Es la o el encargado de coordinar y dar seguimiento a las actividades de un equipo de trabajo para el cumplimiento de una meta colectiva. En órganos desconcentrados, es la o el Vocal Ejecutivo de Junta Local Ejecutiva, y en oficinas centrales la o el Director Ejecutivo o la o el Titular de Unidad Técnica, o en su caso, quién quede definido en el diseño de la meta.

Lineamientos de inconformidades: Lineamientos que regulan el procedimiento en materia de inconformidades que formulen los miembros del Servicio con motivo de los resultados obtenidos en sus evaluaciones del desempeño.

Meta: Es la expresión cuantitativa de los logros que se pretende que se alcancen, de manera individual o colectiva en cada unidad administrativa, definida en términos de cantidad, calidad y tiempo. Su diseño se desprende preponderantemente de la Planeación Institucional, del Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio, de la

normativa aplicable y en su caso, de los indicadores de los sistemas de información institucional.

Miembro del Servicio: Persona que obtuvo su nombramiento en una plaza presupuestal y presta sus servicios de manera exclusiva en un cargo o puesto del Servicio en los términos del Estatuto.

Nivel de desempeño: Clasificación del desempeño de las y los miembros del Servicio de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño y que puede ser: no aprobatorio, suficiente, aceptable, competente, altamente competente y excelente.

Ocupación temporal: Procedimiento mediante el cual se designa a Personal del Instituto para cubrir las vacantes de urgente ocupación de Vocal Ejecutivo, conforme lo establecen los artículos 165 a 173 del Estatuto y los Lineamientos en la materia.

Personal de la Rama Administrativa: Personas que habiendo obtenido su nombramiento en una plaza presupuestal presten sus servicios de manera regular y realicen actividades en la Rama Administrativa del Instituto.

Personal del Instituto: Miembros del Servicio y Personal de la Rama Administrativa.

Artículo 3. Los Lineamientos tienen por objeto regular la operación de la evaluación anual del desempeño de las y los miembros del Servicio y del personal que ocupe un cargo o puesto del Servicio. Para tal efecto, los Lineamientos determinan los criterios, las y los evaluadores y evaluados, los procedimientos y los factores cualitativos y cuantitativos, así como sus ponderaciones, para valorar de manera objetiva, transparente e imparcial, su desempeño.

Artículo 4. La evaluación del desempeño tiene por objeto apoyar a las autoridades del Instituto en la toma de decisiones relativas a los mecanismos de Permanencia, Rotación, Cambios de Adscripción, Titularidad, disponibilidad, Incentivos, Profesionalización, Capacitación, Promoción y ocupación de plazas del Servicio; así como para la toma de decisiones de las áreas normativas respecto del cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales.

Artículo 5. Los Lineamientos son aplicables, en su calidad de evaluados, al personal del Instituto que, durante el periodo a evaluar ocupe uno o más cargos o puestos del Servicio; y en su calidad de evaluadores, a las autoridades y al personal del Instituto en los términos de los Lineamientos.

El personal del Instituto que participe en la evaluación deberá observar y cumplir en todo momento las normas, políticas y procedimientos aplicables durante el desarrollo de la evaluación del desempeño.

La inobservancia o incumplimiento de las normas, políticas y procedimientos aplicables a la evaluación del desempeño por parte de personal de la Rama Administrativa que funja como evaluador y como evaluado se hará del conocimiento de la Dirección Ejecutiva de Administración para los procedimientos disciplinarios que correspondan.

CAPÍTULO SEGUNDO DE LAS FACULTADES DE LOS ÓRGANOS COMPETENTES

Artículo 6. Corresponderá a la Junta:

- a) Aprobar los Lineamientos y metas individuales y colectivas que presenten las áreas normativas por conducto de la DESPEN, previa autorización de la Comisión;
- b) Aprobar, en su caso, las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación de metas individuales y colectivas, que por causas excepcionales y con plena justificación, presenten las áreas normativas por conducto de la DESPEN, previa autorización de la Comisión;
- c) Aprobar el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño que integre la DESPEN;
- d) Aprobar lo procedente, a propuesta de la DESPEN y previo conocimiento de las y los integrantes de la Comisión, cuando por caso fortuito, causa de fuerza mayor o circunstancia no prevista en los Lineamientos, se afecte el desarrollo normal de alguna de las etapas que conforman el proceso de evaluación del desempeño; y
- e) Las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y los Lineamientos.

Artículo 7. Corresponderá a la Comisión:

- a) Emitir observaciones y autorizar la propuesta de Lineamientos y metas individuales y colectivas para la evaluación del desempeño;
- b) Autorizar, en su caso, las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación de metas individuales y colectivas;
- c) Conocer el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño;
- d) Conocer lo procedente, a propuesta de la DESPEN, cuando por caso fortuito, causa de fuerza mayor o circunstancia no prevista en los Lineamientos, se afecte el desarrollo normal de alguna de las etapas que conforman el proceso de evaluación del desempeño; y
- e) Las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y los Lineamientos.

Artículo 8. Corresponderá a la DESPEN:

- a) Elaborar la propuesta de Lineamientos y presentarla a la Junta para su aprobación, previa autorización de la Comisión;
- b) Elaborar los criterios metodológicos e instrumentos de apoyo para el diseño y operación de los factores a evaluar durante las diferentes etapas del proceso de evaluación del desempeño;
- c) Coordinar con las áreas normativas el diseño de metas conforme a la Guía para el diseño de metas y los Lineamientos;
- d) Verificar que las propuestas de metas, así como las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación, cumplan con los criterios metodológicos, de equidad, certeza y objetividad establecidos en la Guía para el diseño de metas y en los Lineamientos; emitir el dictamen correspondiente y, solicitar los ajustes pertinentes, previo a su presentación a la Comisión para su autorización y aprobación de la Junta, en su caso;
- e) Asegurar que el conjunto de metas corresponda a las prioridades institucionales y se evite la redundancia o duplicidad entre las mismas;
- f) Para metas que no se hayan cumplido, o su nivel de cumplimiento no haya sido alcanzado por causas ajenas al evaluado, dictaminar las solicitudes que realicen las y los evaluadores normativos; y en su caso, realizar los ajustes correspondientes en el esquema de evaluación;
- g) Realizar los ajustes o reponderación de las metas restantes del factor durante la aplicación y el cálculo de la evaluación del desempeño;

- h) Difundir entre las y los evaluados y evaluadores los Lineamientos, las metas y, en su caso, aquellas que se hayan incorporado, eliminado o modificado, previo al inicio de su vigencia;
- i) Definir e implementar los medios para capacitar a las y los evaluados y evaluadores.
- j) Recabar o solicitar a las y los evaluadores, conforme a los criterios que determine, la información y evidencia que sirvió de base para realizar la evaluación del desempeño, con la finalidad de verificar que ésta se haya efectuado de manera objetiva, certera e imparcial; previo a que la Junta apruebe el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño;
- k) Vigilar que las y los evaluadores se apeguen a los principios de objetividad, certeza, equidad e imparcialidad y, en caso de detectar que las calificaciones que asignen no corresponden a los soportes documentales presentados o a la motivación registrada, solicitar que ajusten las calificaciones conforme a la evidencia presentada;
- l) Hacer cumplir en todo momento las normas, políticas y procedimientos de la evaluación del desempeño;
- m) Solicitar la colaboración de la Unidad Técnica de Servicios de Informática del Instituto para contar con los sistemas, la infraestructura informática y el soporte técnico que aseguren a las y los evaluadores un mecanismo que les permita aplicar las evaluaciones respectivas;
- n) Coordinar la aplicación de la evaluación del desempeño;
- o) Integrar el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño que se presentará a la Junta para su aprobación, previo conocimiento de las y los integrantes de la Comisión;
- p) Integrar el dictamen de resultados individuales de las y los evaluados y notificarlos en un periodo no mayor a un mes, posterior a la aprobación del Dictamen General de resultados;
- q) Solicitar la colaboración de las direcciones ejecutivas y de las unidades técnicas del Instituto, bajo la coordinación de la Secretaría Ejecutiva para el diseño de metas y para la aplicación de la evaluación;
- r) Asegurar que las metas guarden consistencia en todos sus elementos y, en su caso, aplicar los ajustes necesarios que no modifiquen el sentido de la meta, a efecto de dar certeza a las y los evaluados y evaluadores;
- s) Proponer a la Junta lo procedente cuando por caso fortuito, causa de fuerza mayor o circunstancia no prevista en los Lineamientos se afecte el desarrollo

- normal de alguna de las etapas que conforman el proceso de evaluación del desempeño, previo conocimiento de las y los integrantes de la Comisión; y
- t) Las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y los Lineamientos.

Artículo 9. Corresponde a las y los titulares de las áreas normativas:

- a) Definir y aprobar los temas prioritarios para el diseño de metas, preponderantemente derivados de la Planeación, del Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio, de la normativa y de los sistemas de información institucional;
- b) Designar a las y los coordinadores y/o directores de área para que asistan a las reuniones de trabajo con la DESPEN para el diseño de metas;
- c) Aprobar la propuesta de metas del área; y
- d) Exponer ante la Comisión del Servicio la propuesta de incorporación, modificación y eliminación de las metas correspondientes a su área normativa con la coordinación de la DESPEN.

**TÍTULO SEGUNDO
DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
CAPÍTULO PRIMERO
DE LOS FACTORES A EVALUAR**

Artículo 10. Para la evaluación del desempeño se valorará el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, tanto individual como colectivo, de las metas asignadas a las y los evaluados; de las competencias asociadas a las funciones, los principios y valores institucionales. Para tales efectos, la evaluación del desempeño se alineará preponderantemente a la planeación institucional, al Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio y a la normativa aplicable.

Artículo 11. Para la evaluación del desempeño se considerarán los factores siguientes:

- a) **Metas Individuales.** Valorará el desempeño de la o el evaluado en el cumplimiento de las metas individuales asignadas a su cargo o puesto;
- b) **Metas Colectivas.** Valorará el desempeño de un equipo de trabajo en el cumplimiento de metas colectivas cuyo resultado debe contribuir directamente con la planeación institucional;

- c) **Competencias.** Valorará las habilidades, actitudes y valores mediante los comportamientos y/o criterios de desempeño observados en las y los evaluados en el desempeño de sus funciones, para lograr los resultados esperados; y
- d) **Competencias para la o el Presidente de Consejo Local o Distrital.** Valorará las habilidades, actitudes y valores observados mediante los comportamientos de las y los evaluados en el desempeño de sus funciones como Presidenta o Presidente de Consejo Local o Distrital.

CAPÍTULO SEGUNDO DE LOS FACTORES METAS INDIVIDUALES Y METAS COLECTIVAS

Artículo 12. La definición y asignación de metas individuales y colectivas para el periodo a evaluar se realizará conforme a la Guía para el diseño de metas y estará a cargo de las áreas normativas en el ámbito de competencia definido en los Lineamientos.

Artículo 13. El diseño de metas dará inicio en junio de cada año y concluirá en agosto, previo al inicio del periodo a evaluar.

Artículo 14. La o el Secretario Ejecutivo podrá proponer temas prioritarios para el diseño de metas, así como metas de carácter obligatorio para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio.

Artículo 15. Las áreas normativas deberán diseñar un mínimo de tres metas, incluyendo individuales y colectivas para todos los cargos o puestos del Servicio en su ámbito de competencia, dando preponderancia a las actividades relacionadas con el Proceso Electoral para las y los evaluados que participen en el mismo, lo que implica que deberán diseñar metas para las y los evaluados con y sin proceso electoral durante el periodo a evaluar.

Artículo 16. Las áreas normativas deberán proponer metas colectivas obligatorias para las y los evaluados en órganos desconcentrados de quienes fungen como superior normativo, conforme a lo dispuesto en la Guía.

Artículo 17. La o el miembro del Servicio deberá ser evaluado en al menos tres metas, de las cuales habrá como mínimo una individual y una colectiva.

Artículo 18. Cada meta colectiva deberá aplicar al menos a tres evaluados que obtendrán la misma calificación.

Artículo 19. Las áreas normativas deberán diseñar metas mediante las cuales se pueda determinar la diferencia entre los distintos niveles de desempeño de las y los miembros del Servicio.

En razón de lo anterior, deberán privilegiar la utilización de parámetros derivados de los resultados e indicadores de los sistemas de información institucional y de la planeación institucional para el diseño de metas.

Adicionalmente, cada año el nivel esperado de las metas deberá implicar resultados superiores a los del año anterior, a menos que se presente una justificación válida para que no sea así, o el nivel de diferenciación de la meta resulte satisfactorio a juicio de la DESPEN.

De igual forma, una meta que en un periodo de evaluación previo haya obtenido un promedio de 10 en su calificación final, no podrá ser asignada para un nuevo periodo en los mismos términos, a menos que se presente una justificación válida.

En el diseño de metas para cargos o puestos de órganos desconcentrados que refieran a trabajo de campo, principalmente, o en donde se identifiquen circunstancias que afectan el cumplimiento de las funciones de las y los evaluados por su grado de complejidad en la operación, se deberán considerar los índices o factores de complejidad determinados por cada área normativa, según corresponda; y en caso que el área normativa no incorpore dichos factores de complejidad, deberá justificarlo.

Artículo 20. Las áreas normativas deberán asegurar que las y los miembros del Servicio cuenten oportunamente con los lineamientos, guías y demás documentos que establezcan los criterios necesarios para el cumplimiento de las metas en su ámbito de competencia y proporcionar copia de los mismos a la DESPEN para el adecuado seguimiento del proceso de evaluación.

Artículo 21. El periodo de ejecución de las metas iniciará a partir de la fecha en que sean aprobadas por la Junta, y se hagan del conocimiento de las y los miembros del Servicio o con posterioridad a ello, conforme lo determine el área normativa correspondiente.

Artículo 22. Cuando ocurra caso fortuito, causa de fuerza mayor o circunstancia no prevista que afecte el cumplimiento de una meta, las áreas normativas deberán informar a la DESPEN a más tardar cinco días posteriores a la presentación del evento.

Artículo 23. El líder del equipo será responsable de coordinar las actividades para su cumplimiento y de designar un responsable de su seguimiento, en su caso.

Artículo 24. Las y los miembros del Servicio podrán participar en el diseño de metas a través del Centro Virtual INE, entre otros mecanismos electrónicos que disponga la DESPEN para tal efecto, conforme a la Guía para el diseño de metas.

SECCIÓN PRIMERA DE LA INCORPORACIÓN, MODIFICACIÓN Y ELIMINACIÓN DE METAS

Artículo 25. Solo por causas excepcionales y con plena justificación: acuerdos del Consejo General, de la Junta, la emisión de normatividad que afecte actividades sustantivas o por circunstancias no previstas durante el periodo que se evalúa, las áreas normativas podrán solicitar la incorporación, modificación o eliminación de metas conforme a lo establecido en los Lineamientos y el ajuste solo será confirmado una vez que la DESPEN dictamine su procedencia y sea aprobado por la Junta.

Artículo 26. En caso de que durante el periodo a evaluar se determine que las y los evaluados participen en elección local asumida por el Instituto, elección extraordinaria o elección interna de partido, las áreas normativas deberán solicitar a la DESPEN la incorporación de metas asociadas con el proceso electoral y, en caso necesario, modificación o eliminación de las metas asignadas originalmente.

Artículo 27. Las áreas normativas podrán solicitar a la DESPEN incorporar, modificar y eliminar metas, conforme a lo siguiente:

- a) Presentarse mediante oficio firmado por el titular del área normativa;
- b) En los periodos señalados en la tabla siguiente:

Núm.	Periodo
1	Del 4 al 15 de noviembre de 2019
2	Del 3 al 14 de febrero de 2020
3	Del 4 al 15 de mayo de 2020

- c) Estar plenamente justificada e incluir soporte documental;
- d) Cumplir metodológicamente con lo establecido en la Guía para el diseño de metas;
- e) La solicitud de incorporación deberá presentarla antes de la fecha de inicio de la meta; y
- f) La solicitud de modificación o eliminación no podrá realizarse cuando la meta haya concluido.

Artículo 28. Las y los evaluados podrán plantear la modificación o eliminación de una meta ante el área normativa correspondiente, por conducto de la o el Vocal Ejecutivo de Junta Local, para ello, deberán considerar los requisitos establecidos en el artículo 27.

Artículo 29. Si la o el evaluado no alcanza los niveles esperados de una meta, no será suficiente para su modificación o eliminación, ya que los niveles esperados deben estar diseñados para medir y diferenciar el desempeño de los miembros del Servicio.

Cuando un área normativa solicite la modificación de una meta individual o colectiva que no se haya cumplido por causas ajenas a la o el evaluado de la que ya se tengan resultados de los niveles alcanzados, será eliminada. Si derivado de lo anterior la o el evaluado no cuenta con un mínimo de tres metas, se deberá incorporar una nueva meta con apego a lo dispuesto en el artículo 27 de los Lineamientos.

Artículo 30. Si derivado de una incorporación, cambio de cargo/puesto, readscripción, comisión, licencia o algún otro motivo ajeno a la o el evaluado, no le correspondió realizar la totalidad de alguna meta individual o colectiva, el Superior Normativo deberá solicitar a la DESPEN el ajuste o eliminación de la meta antes de que concluya la vigencia de la misma.

Artículo 31. La DESPEN analizará la solicitud y emitirá un dictamen que presentará a la Comisión para su autorización, en su caso.

Si la propuesta es autorizada por la Comisión, deberá presentarse a la Junta para su aprobación.

SECCIÓN SEGUNDA DE LOS INDICADORES DE EFICACIA Y EFICIENCIA

Artículo 32. Las metas individuales y colectivas se integrarán por los indicadores de Eficacia y Eficiencia, que son medidas cuantitativas que proporcionan información sobre su cumplimiento. Los resultados se calcularán de conformidad con lo previsto en los Lineamientos.

Del Indicador de Eficacia

Artículo 33. El indicador de Eficacia toma valores de cero a ocho con tres decimales y mide el grado de cumplimiento de una meta, a partir de un cociente que compara el nivel alcanzado contra el nivel esperado y se calcula mediante la fórmula siguiente:

$$\text{Indicador de Eficacia} = \frac{\text{NA}}{\text{NE}} \quad (8)$$

- El Nivel Alcanzado (NA) representa el resultado logrado por la o el evaluado o el equipo, según corresponda, una vez que se han cumplido las acciones definidas para el logro de una meta en específico en el tiempo programado.
- El Nivel Esperado (NE) es definido por la instancia que diseñe la meta individual o colectiva y representa el resultado óptimo que se espera logre la o el evaluado o el equipo, según corresponda.

Del Indicador de Eficiencia

Artículo 34. El indicador de Eficiencia es una medida cuantitativa que valora si la meta fue cumplida con uno o más de los siguientes atributos:

- a) **Oportunidad:** valora el tiempo en que se cumplió la meta. En el caso de metas que refieran a plazos establecidos en la normativa aplicable, éstos deberán formar parte de la descripción de la meta y no será posible plantear el atributo de oportunidad, ya que no permite definir distintos niveles de cumplimiento;
- b) **Calidad:** valora si el resultado de la meta cumplió con las características previamente determinadas; y
- c) **Optimización de Recursos:** valora la racionalidad en el uso de los recursos.

Artículo 35. La ponderación de cada atributo del indicador de Eficiencia está acotada a una escala con los siguientes niveles:

- a) **Nivel bajo:** aplica para los casos en que la meta se haya logrado sin la presencia o con una presencia no aceptable de ese atributo;
- b) **Nivel medio:** significa una presencia aceptable de dicho atributo; y
- c) **Nivel alto:** corresponde a una manifestación correcta del atributo durante la ejecución de la meta.

El cuadro siguiente contiene los niveles asignados para los atributos del indicador de eficiencia:

Nivel	Valor	Definición	Atributos		
			Oportunidad	Calidad	Optimización de Recursos
Bajo	Sin valor	Aplica para los casos en que se haya operado sin la presencia o con presencia	Se cumplió la meta después del plazo establecido.	No se cumplieron las características de calidad definidas para la meta.	Se usaron más recursos de los programados o se realizaron menos actividades de

Nivel	Valor	Definición	Atributos		
			Oportunidad	Calidad	Optimización de Recursos
		no aceptable de ese atributo.			las previstas con los recursos programados.
Medio	La mitad de la ponderación asignada	Aplica para los casos en que hay una presencia aceptable del atributo.	Se cumplió la meta en el plazo establecido.	Se cumplieron las características de calidad definidas como satisfactorias para la meta	Se utilizaron los recursos que se tenían programados para las actividades.
Alto	El total de la ponderación asignada	Aplica para los casos en que se observa una presencia contundente del atributo y por lo tanto evidencia un desempeño correcto.	Se cumplió la meta de manera anticipada y esto repercutió en un beneficio para el área correspondiente.	Se cumplieron las características de calidad definidas como correctas para la meta.	Se usaron recursos menores de los programados para las actividades previstas o se obtuvieron resultados esperados con los recursos programados.

Artículo 36. Cada meta deberá tener de uno a tres atributos, en todo caso, la suma de las ponderaciones de los atributos será de dos puntos.

Artículo 37. Para calificar el resultado obtenido en una meta individual o colectiva, se utilizará la siguiente fórmula:

Calificación de la meta = Indicador de Eficacia +Indicador de Eficiencia.

Artículo 38. La calificación del factor Metas Individuales será igual al promedio aritmético de las calificaciones obtenidas en las metas individuales asignadas a la o el evaluado.

Artículo 39. La calificación del factor Metas Colectivas será igual al promedio aritmético de las calificaciones obtenidas en las metas colectivas asignadas a la o el evaluado.

CAPÍTULO TERCERO DEL FACTOR COMPETENCIAS

Artículo 40. Las Competencias representan el aspecto cualitativo del desempeño de la o el evaluado. En el periodo se evaluarán dos competencias conforme al Instructivo y los instrumentos para la valoración de competencias que establezca la DESPEN.

A quienes participen por al menos tres meses en alguna elección local que haya asumido el Instituto, una elección extraordinaria o una elección interna de un partido político, se les asignarán competencias vinculadas con funciones de proceso electoral.

Artículo 41. A la o el evaluado, se le evaluarán únicamente los comportamientos asociados a cada competencia y en el grado de dominio que le corresponda al (los) cargo(s) o puesto(s) del Servicio que ocupe conforme al Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio vigente al momento de la aprobación de los Lineamientos.

Artículo 42. El Secretario Ejecutivo valorará los comportamientos observables en el desempeño de las y los vocales ejecutivos de Junta Local Ejecutiva, asociados a las competencias asignadas al cargo conforme al Catálogo de Cargos y Puestos y Diccionario de Competencias del Servicio vigente al inicio del periodo a evaluar, mismos que se harán del conocimiento de las o los evaluados, previo al inicio del periodo de a evaluar.

Artículo 43. La DESPEN establecerá el Instructivo para la valoración de competencias, en donde se determinarán las competencias, los comportamientos, se definirá la escala, la metodología, así como los instrumentos para la valoración de competencias.

Artículo 44. La DESPEN hará del conocimiento a las y los MSPEN las competencias a evaluar y el Instructivo para la valoración de competencias previo al inicio del periodo de evaluación.

Artículo 45. La calificación de una Competencia se obtiene mediante el promedio simple de la calificación de los comportamientos evaluados correspondientes a dicha Competencia.

Artículo 46. La calificación del factor Competencias es la que otorga el Superior Jerárquico y con valoraciones complementarias, para el caso de vocales secretarios, de Organización Electoral, de Capacitación Electoral y Educación Cívica y del Registro Federal de Electores de Junta Distrital Ejecutiva, la cual se integra mediante una suma ponderada en la que la otorgada por la o el Superior Jerárquico tiene un peso de 70% y la otorgada por la o el Superior Normativo tiene un peso de 30%.

Artículo 47. Al finalizar el periodo a evaluar, la o el evaluador deberá registrar en el SIISPEN una valoración de los comportamientos y/o criterios de desempeño de las competencias establecidas para la o el evaluado con base en la observación de los mismos y en los instrumentos de valoración, en el periodo que establezca la DESPEN.

CAPÍTULO CUARTO DEL FACTOR COMPETENCIAS PARA LA O EL PRESIDENTE DE CONSEJO LOCAL O DISTRITAL

Artículo 48. Las Competencias para la o el Presidente de Consejo Local o Distrital valorarán el desempeño asociado con las Competencias que se esperan de la o el Presidente de Consejo Local o Distrital, según sea el caso, durante el proceso electoral local o extraordinario en el que participe.

Las competencias a evaluar en este factor, serán integradas por la DESPEN a partir del Diccionario de Competencias del Servicio Profesional Electoral Nacional vigente al inicio del proceso electoral respectivo.

Artículo 49. Para ser sujeto de la evaluación de Competencias para la o el Presidente de Consejo Local o Distrital, la o el evaluado debe haberse desempeñado por al menos tres meses en esa función.

Artículo 50. La evaluación del factor Competencias para la o el Presidente de Consejo Local o Distrital estará a cargo de las o los Consejeros Electorales.

Artículo 51. Para participar en la evaluación de la o el Presidente de Consejo Local o Distrital, las y los evaluadores deberán haber participado por lo menos tres meses en el Consejo que preside la o el evaluado, a efectos de contar con los elementos necesarios para aplicar la evaluación.

Artículo 52. La evaluación del factor Competencias para la o el Presidente de Consejo Local o Distrital se realizará a través del SIISPEN o por los medios que disponga la DESPEN, antes de la sesión de conclusión del Proceso Electoral, en la fecha y hora que convoque la o el Presidente del Consejo Local o Distrital, bajo la coordinación de la o el Vocal Secretario de Junta Local o Distrital, según sea el caso.

Artículo 53. Al momento de aplicar la evaluación no deberá estar presente la o el Presidente de Consejo Local o Distrital, según el caso, a efecto de fomentar que la evaluación se realice de manera certera, objetiva e imparcial.

Artículo 54. La o el evaluador valorará individualmente cada uno de los indicadores establecidos, conforme al Instructivo que emita la DESPEN.

Artículo 55. La calificación de cada Competencia se obtendrá mediante el promedio aritmético de la calificación de los indicadores valorados en la misma.

Por cada evaluador se calculará la calificación promedio otorgada en cada una de las competencias.

La calificación del factor Competencias para la o el Presidente de Consejo Local o Distrital se obtendrá a partir del promedio de las calificaciones otorgadas por las y los consejeros electorales del Consejo Local o Distrital.

CAPÍTULO QUINTO
DEL PERIODO A EVALUAR Y DE LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN

Artículo 56. La evaluación del desempeño comprenderá a partir del 1 de septiembre de 2019 al 31 de agosto de 2020.

Artículo 57. La evaluación de Competencias para las y los Presidentes de los Consejos Locales y Distritales referida en el artículo 11, inciso d), y el Capítulo Cuarto del Título Segundo de los Lineamientos, comprenderá a partir de la instalación y hasta la clausura de los Consejos Locales y Distritales en cada una de las entidades federativas y en cada uno de los distritos electorales con Proceso Electoral.

Artículo 58. La aplicación de la evaluación del desempeño se realizará en septiembre y octubre de 2020, una vez que concluya el periodo a evaluar, con excepción de la evaluación de competencias para las y los Presidentes de los Consejos Locales y Distritales que se realizará previo a la última sesión de dichos consejos.

CAPÍTULO SEXTO
DE LA INTEGRACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO
SECCIÓN PRIMERA
DE LA CALIFICACIÓN FINAL

Artículo 59. La Calificación Final para las y los miembros del Servicio se integrará por la suma ponderada de las calificaciones obtenidas en cada uno de los factores, según se detalla a continuación:

Factor	Ponderación
Metas Individuales	35%
Metas Colectivas	35%
Competencias	30%
Calificación Final	100%

Artículo 60. En la evaluación de las y los miembros del Servicio que se hayan desempeñado como Presidenta o Presidente de Consejo Local o Distrital; la Calificación Final se integra por la suma ponderada de las calificaciones obtenidas en cada uno de los factores, según se detalla a continuación:

Factor	Ponderación
Metas Individuales	35%
Metas Colectivas	35%
Competencias	25%
Competencias para la o el Presidente de Consejo Local o Distrital	5%
Calificación Final	100%

Artículo 61. A las y los miembros del Servicio que durante el periodo a evaluar se desempeñaron en un distrito complejo derivado de que hayan solicitado un cambio de adscripción o rotación a petición de parte interesada, conforme a lo establecido en la convocatoria correspondiente, se le asignará un valor de 0.1 adicional sobre la calificación final.

Artículo 62. Cuando un factor no sea evaluado por causa plenamente justificada, el peso ponderado correspondiente al factor no evaluado se dividirá proporcionalmente entre tantos factores se apliquen, con el objeto de brindar equidad en los pesos de los factores restantes.

SECCIÓN SEGUNDA DE LA CALIFICACIÓN FINAL Y LOS NIVELES DE DESEMPEÑO

Artículo 63. La permanencia del personal de carrera en el Instituto estará sujeta a la aprobación de la evaluación del desempeño. La calificación final mínima aprobatoria de la evaluación del desempeño será de siete en una escala de cero a 10. El personal de carrera que obtenga cualquier calificación inferior a la mínima aprobatoria quedará separado del Servicio, una vez que haya quedado firme la calificación.

Para tal efecto la Dirección Ejecutiva le notificará al miembro del Servicio que haya reprobado, la fecha a partir de la cual quedará separado del Servicio y por lo tanto del Instituto. La fecha que se establezca para su separación deberá ser tomando en consideración para la entrega-recepción y rendir los informes de los documentos, bienes y recursos asignados, así como los asuntos que haya tenido bajo su responsabilidad.

Las y los miembros del Servicio que hayan obtenido una calificación no aprobatoria, y que, en su caso, como resultado de una inconformidad contra los resultados de la evaluación del desempeño se mantenga dicha calificación, se le iniciará un procedimiento laboral disciplinario para su separación del Servicio.

A cada Calificación Final obtenida corresponderá un nivel de desempeño, conforme a la tabla siguiente:

Calificación Final obtenida	Nivel de desempeño
9.001 a 10.000	Excelente
8.501 a 9.000	Altamente competente
8.001 a 8.500	Competente
7.501 a 8.000	Aceptable
7.000 a 7.500	Suficiente
0.000 a 6.999	No aprobatorio

CAPÍTULO SÉPTIMO DE LAS Y LOS EVALUADOS

Artículo 64. Para ser sujeto de evaluación, la o el evaluado deberá haberse desempeñado como mínimo tres meses en un cargo o puesto del Servicio, durante el periodo que se evalúa.

Artículo 65. Cuando la o el evaluado se haya desempeñado durante el periodo que se evalúa, en dos o más cargos o puestos del Servicio, por al menos tres meses en cada uno y de manera continua, se valorarán los factores en cada cargo o puesto que ocupó, mismos que se ponderarán por el tiempo en que se haya desempeñado en cada cargo o puesto.

Artículo 66. Cuando la Junta apruebe, durante el periodo evaluado, alguna modificación a la estructura de cargos y puestos del Servicio o una reestructuración en las unidades administrativas, que alteren de manera sustantiva los procesos y actividades a desempeñar por las y los miembros del Servicio durante el periodo a evaluar, serán evaluados en cada uno de los puestos que hayan ocupado.

Artículo 67. Cuando la o el evaluado se haya desempeñado en el mismo cargo o puesto, pero en dos o más áreas de adscripción, se aplicarán los siguientes criterios:

- a) Cada Meta Individual será evaluada por el Superior Normativo de la adscripción en donde haya concluido dicha meta.
- b) Para Metas Colectivas y Competencias, aplicará lo establecido en el artículo 83 de los Lineamientos.

Artículo 68. Cuando alguna o algún evaluado esté bajo incapacidad médica, no será sujeto de evaluación por el periodo señalado en la licencia médica. Si el periodo de la incapacidad médica es mayor a nueve meses, no será sujeto a evaluación en todo el periodo y, por lo tanto, en el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño será considerado como no evaluable.

Artículo 69. Cuando alguna o algún miembro del Servicio por necesidades del Instituto reciba un nombramiento temporal o sea designado como encargado de despacho de otro cargo o puesto del Servicio, será evaluado con relación a las funciones de dicho encargo, siempre y cuando la ocupación temporal no sea menor a tres meses dentro del periodo evaluable. La Calificación Final se integrará de conformidad con lo establecido en los artículos 59, 60 y 65 de los Lineamientos.

Artículo 70. Cuando alguna o algún funcionario de la Rama Administrativa del Instituto reciba un nombramiento temporal para desempeñar funciones de un cargo o puesto del Servicio, será evaluado por el tiempo que comprende el nombramiento, siempre y cuando éste no sea menor a tres meses. Dicho funcionario será incluido en el Dictamen General de resultados que apruebe la Junta y se le notificará el resultado de su evaluación. Lo anterior, con la única finalidad de contar con información sobre el desempeño de la o el funcionario.

Artículo 71. Cuando una o un miembro del Servicio, por necesidades del Instituto, es designado para desempeñar funciones de un cargo o puesto de la Rama Administrativa, no será sujeto de evaluación, en términos de los Lineamientos, durante el periodo que dure la designación. Si la designación es mayor a nueve meses no será sujeto de evaluación por todo el periodo a evaluar y en el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño será considerado como no evaluable.

CAPITULO OCTAVO DE LAS Y LOS EVALUADORES

Artículo 72. Para aplicar las evaluaciones, la o el evaluador deberá estar en activo en el Instituto o en un OPLE.

Artículo 73. En la evaluación de Metas Individuales, Metas Colectivas, Competencias y Competencias para Presidenta o Presidente de Consejo Local o Distrital, se prevén los siguientes roles de evaluadores, según el factor y el cargo o puesto que desempeñe la o el funcionario a evaluar:

- a) **Superior Normativo:** Es la o el funcionario responsable de dar seguimiento y evaluar las metas individuales y/o colectivas asignadas a las y los miembros del Servicio y, en el caso de órganos desconcentrados, las y los vocales de Junta Local Ejecutiva dan seguimiento y evalúan las Competencias para los correspondientes vocales de Junta Distrital Ejecutiva, de acuerdo con el artículo 46 de los Lineamientos;
- b) **Superior Jerárquico:** Es la o el responsable de evaluar el factor Competencias;
- c) **Consejeras o Consejeros Electorales de Consejo Local o Distrital:** Participarán como evaluadores de Competencias para la o el Presidente de Consejo Local o Distrital.

Las y los evaluadores específicos para cada cargo o puesto del Servicio se presentan en los cuadros siguientes:

**Evaluadores en Órganos Desconcentrados
Junta Local Ejecutiva**

Evaluado	Evaluadores	
Cargo	Metas individuales Superior Normativo Pueden participar titulares de otras áreas de oficinas centrales, según las metas que apruebe la Junta.	Competencias Superior Jerárquico, Superior Normativo, en su caso, y consejeros electorales
Vocal Ejecutiva / Ejecutivo Local	Directoras Ejecutivas / Directores Ejecutivos y titulares de las unidades técnicas	Secretaria Ejecutiva / Secretario Ejecutivo Consejeros Electorales del Consejo Local
Vocal Secretaria / Secretario Local	Directoras Ejecutivas / Directores Ejecutivos y titulares de las unidades técnicas	Vocal Ejecutiva / Ejecutivo Local
Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica Local	Directora Ejecutiva / Director Ejecutivo de Capacitación Electoral y Educación Cívica	Vocal Ejecutiva / Ejecutivo Local
Vocal de Organización Electoral Local	Directora Ejecutiva / Director Ejecutivo de Organización Electoral	Vocal Ejecutiva / Ejecutivo Local
Vocal de Registro Federal de Electores Local	Directora Ejecutiva / Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores	Vocal Ejecutiva / Ejecutivo Local
Coordinadora Operativa / Coordinador Operativo	Vocal Ejecutiva / Ejecutivo Local	Vocal Ejecutiva / Ejecutivo Local
Jefe / Jefa de Monitoreo a Módulos	Vocal del Registro Federal de Electores Local	Vocal del Registro Federal de Electores Local
Jefe / Jefa de Oficina de Cartografía Estatal	Vocal del Registro Federal de Electores Local	Vocal del Registro Federal de Electores Local
Jefe / Jefa de Oficina de Seguimiento y Análisis Local	Directora Ejecutiva / Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores Vocal del Registro Federal de Electores Local	Vocal del Registro Federal de Electores Local

Evaluado	Evaluadores	
Cargo	Metas individuales Superior Normativo Pueden participar titulares de otras áreas de oficinas centrales, según las metas que apruebe la Junta.	Competencias Superior Jerárquico, Superior Normativo, en su caso, y consejeros electorales
Enlace de Fiscalización	Subdirector / Subdirectora de Área	Vocal Ejecutiva / Ejecutivo Local Subdirector / Subdirectora de Área
Auditor / Auditora Senior	Jefe / Jefa de Departamento o Enlace de Fiscalización	Jefe / Jefa de Departamento Enlace de Fiscalización adscrito a órgano desconcentrado

**Evaluadores en Órganos Desconcentrados
Junta Distrital Ejecutiva**

Evaluado	Evaluadores	
Cargo	Metas Individuales Superior Normativo Pueden participar titulares de otras áreas de oficinas centrales, según las metas que apruebe la Junta.	Competencias Superior Jerárquico, en su caso, Superior Normativo y Consejeros Electorales
Vocal Ejecutiva / Ejecutivo Distrital	Vocales de Junta Local	Vocal Ejecutiva / Ejecutivo Local Consejeros Electorales del Consejo Distrital
Vocal Secretaria / Secretario Distrital	Vocal Secretaria / Secretario Local	Vocal Ejecutiva / Ejecutivo Distrital Vocal Secretaria / Local
Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica Distrital	Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica Local	Vocal Ejecutiva / Ejecutivo Distrital Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica Local

Evaluado	Evaluadores	
Cargo	Metas Individuales Superior Normativo Pueden participar titulares de otras áreas de oficinas centrales, según las metas que apruebe la Junta.	Competencias Superior Jerárquico , en su caso, Superior Normativo y Consejeros Electorales
Vocal de Organización Electoral Distrital	Vocal de Organización Electoral Local	Vocal Ejecutiva / Ejecutivo Distrital Vocal de Organización Electoral Local
Vocal del Registro Federal de Electores Distrital	Vocal del Registro Federal de Electores Local	Vocal Ejecutiva / Ejecutivo Distrital Vocal del Registro Federal de Electores Local
Jefe / Jefa de Oficina de Seguimiento y Análisis Distrital	Vocal del Registro Federal de Electores Distrital Jefe / Jefa de Oficina Seguimiento y Análisis Local Según la asignación de metas	Vocal del Registro Federal de Electores Distrital

Evaluadores en oficinas centrales

Evaluado	Evaluadores	
Cargo	Metas Individuales Superior Normativo	Competencias Superior Jerárquico
Coordinadora / Coordinador de Área	Directora Ejecutiva / Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores	Directora Ejecutiva / Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores
Directora / Director de Área	Directora Ejecutiva / Director Ejecutivo o Titular de la Unidad Técnica Coordinadora / Coordinador de Área*	Directora Ejecutiva / Director Ejecutivo o Titular de la Unidad Técnica Coordinadora / Coordinador de Área*

Evaluado	Evaluadores	
Cargo	Metas Individuales Superior Normativo	Competencias Superior Jerárquico
Coordinadora / Coordinador	Directora / Director de Área	Directora / Director de Área
Subdirectora / Subdirector de Área	Directora / Director de Área o Coordinadora / Coordinador	Directora / Director de Área o Coordinadora / Coordinador
Jefa / Jefe de Departamento	Subdirectora / Subdirector de Área	Subdirectora / Subdirector de Área
Enlace de Fiscalización	Subdirectora / Subdirector de Área	Subdirectora / Subdirector de Área
Auditor / Auditora Senior	Jefa / Jefe de Departamento o Enlace de Fiscalización	Jefa / Jefe de Departamento o Enlace de Fiscalización
Auditor / Auditora	Jefa / Jefe de Departamento	Jefa / Jefe de Departamento
Abogada / Abogado Resolutor Senior	Jefa / Jefe de Departamento	Jefa / Jefe de Departamento
Abogada / Abogado Resolutor Junior	Jefa / Jefe de Departamento	Jefa / Jefe de Departamento

* Para la DERFE, en algunos casos, la o el jefe inmediato es la o el Coordinador de Área.

Para el caso de metas colectivas, la o el evaluador será la o el titular de la Dirección Ejecutiva o Unidad Técnica a cargo del proyecto o del objetivo operativo anual del que se deriven las metas.

Artículo 74. Las y los evaluadores podrán solicitar información a la o el evaluado y éste podrá aportarle los elementos que sustenten el cumplimiento de sus metas. Para efectos de las evidencias, se considerarán preferentemente aquellas que se generen de los sistemas de información institucionales. Lo anterior, con el fin de que las y los evaluadores cuenten con los elementos suficientes para realizar una evaluación objetiva.

Artículo 75. Para realizar la evaluación del factor Competencias, las y los evaluadores deben desempeñarse, durante el periodo a evaluar, al menos tres meses de manera continua y cercana a la o el funcionario evaluado. En caso de que un evaluador no cumpla con este requisito, deberá excusarse de participar, previo a la aplicación de la evaluación, mediante un escrito en que se exponga la justificación.

Artículo 76. Cuando la plaza de la o el evaluador, esté vacante, la evaluación correspondiente se aplicará por la persona que ocupe el siguiente nivel jerárquico en línea ascendente o, en su caso, por quien en el periodo de aplicación cuente con los elementos que soporten una evaluación objetiva, sea Superior Jerárquico o Normativo, tomando en consideración las siguientes situaciones:

- a) Para el factor Competencias, si la o el evaluador por cualquier causa ya no forma parte de la estructura del Instituto o de un OPLE, la o el encargado de despacho, o quien haya sido designado, podrá aplicar la evaluación por todo el periodo, siempre y cuando cuente con el nivel jerárquico homólogo o inmediato inferior al del cargo o puesto de la o el evaluador vacante; tenga relación funcional directa con la o el evaluado y haya estado adscrito en esa área o Junta Ejecutiva durante al menos tres meses antes de la conclusión del periodo evaluado. En caso de no existir encargada o encargado de despacho o cuando éstos no cumplan con cualquiera de los requisitos señalados, la evaluación de Competencias será aplicada invariablemente por el Superior inmediato, en línea ascendente;
- b) Las y los vocales de área de Junta Local que evalúan el factor Competencias a sus homólogos distritales que no hayan tenido relación funcional directa por al menos tres meses con sus evaluadas o evaluados, no podrán ser evaluadoras o evaluadores y, por lo tanto, la calificación que obtengan las y los miembros del Servicio será la que otorgue el Superior Jerárquico;
- c) Para las Metas Individuales, la o el evaluador será invariablemente el Superior Normativo que al momento de la aplicación de la evaluación tenga bajo su responsabilidad y resguardo los soportes documentales necesarios para realizar esta valoración; y
- d) Las Metas Colectivas serán valoradas por la o el evaluador definido en las metas.

Artículo 77. Las y los evaluadores aplicarán los procedimientos establecidos en los Lineamientos, basándose en criterios objetivos y equitativos, tal como lo dispone el artículo 82, fracción VII del Estatuto.

Artículo 78. Es responsabilidad de la o del Superior Jerárquico:

- a) Planear el desempeño con cada uno de las y los miembros del Servicio a su cargo con el propósito de conocer los elementos de la evaluación, privilegiando el diálogo;
- b) Dar seguimiento y recopilar la evidencia necesaria para aplicar la evaluación del desempeño;
- c) Aplicar la evaluación de manera objetiva e imparcial y motivar en tiempo, modo y lugar la calificación que asignen a las y los evaluados conforme lo determine la DESPEN. Asimismo, deberá mantener bajo su resguardo la evidencia para sustentar la evaluación y entregarla a la DESPEN en caso de que se lo solicite; y
- d) Proporcionar retroalimentación a la o el evaluado sobre su desempeño con base en los elementos de valoración mediante un diálogo a fin de acordar las acciones de mejora.

Artículo 79. Es responsabilidad de la o del Superior Normativo:

- a) Planear el desempeño con cada uno de las y los miembros del Servicio a su cargo con el propósito de conocer los elementos de la evaluación, privilegiando el diálogo;
- b) Dar seguimiento y recopilar los soportes documentales necesarios para sustentar la calificación de los factores a evaluar;
- c) Proporcionar retroalimentación a la o el evaluado sobre su desempeño con base en los elementos de valoración mediante un diálogo a fin de acordar las acciones de mejora;
- d) En caso de que se separe del cargo que ocupa durante el periodo a evaluar, entregar la bitácora y los soportes documentales de cada evaluado a su cargo, al funcionario que reciba los asuntos bajo su responsabilidad;
- e) En caso de que durante el periodo a evaluar la o el evaluado cambie de adscripción, entregar al Superior Normativo de la nueva adscripción de la o el evaluado, dentro de los 10 días hábiles posteriores al cambio de adscripción, la bitácora actualizada sobre los avances en el cumplimiento de las metas asignadas;
- f) Solicitar, conforme lo determine la DESPEN, la eliminación de metas a que refieren los artículos 27, 28, 29 y 30 de los Lineamientos;

- g) Aplicar la evaluación de manera objetiva e imparcial y motivar en tiempo, modo y lugar la calificación que asigne a las y los evaluados conforme lo determine la DESPEN. Asimismo, deberá mantener bajo su resguardo los documentos o archivos utilizados para sustentar la evaluación y entregarlos a la DESPEN en caso de que le sean requeridos; y
- h) Bajo ninguna circunstancia el Superior Normativo evaluará metas que no correspondan al cargo o puesto de la o el evaluado.

CAPÍTULO NOVENO DE LA APROBACIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Artículo 80. La obtención de los resultados individuales y colectivos de la evaluación del desempeño, así como la integración del Dictamen General de resultados y del dictamen de resultados individuales, a través del SIISPEN es responsabilidad exclusiva de la DESPEN.

Artículo 81. El Dictamen General de resultados se integra por los resultados individuales obtenidos por todas y todos los evaluados e incluye, el periodo evaluado, nombre de la o el evaluado, cargo o puesto de la última adscripción evaluada, las calificaciones por factor y la Calificación Final, así como el Nivel de Desempeño alcanzado.

Artículo 82. El dictamen de resultados individuales incluye la calificación que obtuvo la o el evaluado en cada uno de los factores: Metas Individuales, Metas Colectivas, Competencias, así como los indicadores que los integran; para el caso de vocales ejecutivos de Junta Local y Distrital, se incluyen las calificaciones de los factores Competencias para la o el Presidente de Consejo Local o Distrital, según sea el caso. También se incluye el periodo evaluado, la Calificación Final y el Nivel de Desempeño alcanzado.

Artículo 83. Una vez que se haya integrado el Dictamen General de resultados, se presentará a la Comisión del Servicio un informe que contendrá los siguientes elementos como mínimo:

- Los resultados de la evaluación del desempeño
- El índice de diferenciación de las metas por área normativa

- Las metas que ya no podrán ser aplicadas en los mismos términos por no tener capacidad de diferenciación del desempeño
- Las y los evaluadores que asignaron calificaciones de 10 en todas las evaluaciones realizadas del factor Competencias y no diferenciaron el desempeño de las y los evaluados.

Artículo 84. Una vez que la Junta apruebe el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño, la DESPEN, en un periodo no mayor a un mes, contado a partir del siguiente día al de su aprobación, notificará a las y los miembros del Servicio, mediante un oficio/circular, lo siguiente:

- a) La fecha en que la Junta aprobó el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño, y
- b) La fecha a partir de la cual podrán consultar el dictamen de resultados individuales en el SIISPEN.

Artículo 85. Un miembro del Servicio es notificado cuando firma el acuse de recibo del oficio/circular y haya iniciado el periodo a partir del cual la DESPEN ponga a disposición de las y los miembros del Servicio el dictamen de resultados individuales.

Artículo 86. La DESPEN podrá utilizar otros medios de notificación que la Junta apruebe como mecanismos válidos jurídicamente, tales como la firma electrónica, en términos de la normativa aplicable.

Artículo 87. La DESPEN integrará el dictamen de resultados individuales en el expediente físico o electrónico del personal de las y los miembros del Servicio y, tratándose del personal de la rama administrativa que haya sido evaluado en un cargo o puesto del Servicio, el dictamen de resultados individuales será enviado a la Dirección Ejecutiva de Administración para que lo integre en su expediente personal.

Artículo 88. Los resultados de la evaluación anual del desempeño de las y los miembros del Servicio que cambien de adscripción del sistema del Instituto al sistema OPLE y viceversa o de un OPLE a otro que hayan sido aprobados por la Junta o el Órgano Superior de Dirección del OPLE según sea el caso, se reconocerán en términos de lo establecido en la normativa aplicable a cada mecanismo del Servicio.

Artículo 89. La presentación de inconformidades sobre los resultados de la evaluación del desempeño por parte de las y los evaluados, se sujetará a lo dispuesto en los artículos 277 y 278 del Estatuto, y a los Lineamientos en materia de inconformidades.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Primero. Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta, previo conocimiento de la Comisión.

Segundo. La DESPEN coordinará el diseño de las metas para el periodo a evaluar conforme a la Guía para el diseño de metas que establezca.

Tercero. Los resultados de la evaluación del desempeño del periodo de septiembre 2019 a agosto de 2020, serán considerados como los correspondientes al ejercicio 2020 para efectos de los demás procesos del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto.