

**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.

Comisión de Seguimiento al Servicio: Comisión de Seguimiento al Servicio del Organismo Público Local Electoral.

Consejo General: Consejo General del Instituto.

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 los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema OPLE del periodo septiembre de 2019 a agosto de 2020.

OPLE: Organismo Público Local Electoral.

Órgano de Enlace: Órgano de Enlace del Organismo Público Local Electoral.

Órgano Superior de Dirección del OPLE: Órgano Superior de Dirección del Organismo Público Local Electoral.

Servicio: Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema OPLE.

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 de los OPLE.

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.

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 529 al 535 del Estatuto y los Lineamientos que la regulan.

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

Evaluada o Evaluado: Personal del OPLE y/o del Instituto que ocupa un cargo o puesto del Servicio, mediante nombramiento temporal, provisional o titular, o bien por 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 OPLE y/o 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.

Incorporación temporal: Vía de Ingreso al Servicio en los OPLE que podrá ser utilizada para la ocupación de cargos y puestos del Servicio, respecto de los cuales se haya emitido una declaratoria de urgente ocupación, conforme los Lineamientos en la materia y los artículos del 519 al 524 del Estatuto.

Líder de equipo: Personal del OPLE y/o del Instituto que ocupe el cargo de mayor jerarquía en el área ejecutiva o técnica, encargada o encargado de coordinar y dar seguimiento a las actividades de un equipo de trabajo para el cumplimiento de una meta colectiva, 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 evaluados del sistema OPLE 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 del sistema OPLE 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.

Órgano ejecutivo o técnico del OPLE: Áreas de oficinas centrales de los OPLE 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 de los OPLE.

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 OPLE.

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

Personal de los OPLE: Miembros del Servicio y Personal de la Rama Administrativa de los OPLE.

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 y de los OPLE 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 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 de los OPLE y del Instituto en los términos de los Lineamientos.

El personal de los OPLE y 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 del personal de la Rama Administrativa que funja como evaluador y como evaluado se hará del conocimiento de la DESPEN a través del Órgano de Enlace para los procedimientos disciplinarios que correspondan.

En caso de inobservancia o incumplimiento referida en el párrafo anterior por parte del personal de la Rama Administrativa del Instituto, la DESPEN lo 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 y/o el OPLE 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 y/o el OPLE por conducto de la DESPEN, previa autorización de la Comisión;
- c) Conocer el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño que apruebe el Órgano Superior de Dirección del OPLE;

- 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 aprobado por el Órgano Superior de Dirección del OPLE;
- 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 y el Órgano de Enlace del OPLE el diseño de metas conforme 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, con apoyo del Órgano de Enlace del OPLE, entre las y los evaluados y evaluadores los Lineamientos, las metas y, en su caso, aquellas que se hayan incorporado, modificado o eliminado, 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 al Órgano de Enlace del OPLE y/o a las y los evaluadores, conforme 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 el Órgano Superior de Dirección del OPLE apruebe el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño;
 - k) Vigilar, con apoyo del Órgano de Enlace del OPLE, 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 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, con el Órgano de Enlace del OPLE, la aplicación de la evaluación del desempeño, previa verificación de la adecuada

vinculación en el SIISPEN de evaluados, evaluadores y factores a evaluar, así como la generación y aprobación del Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño;

- o) Conocer el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño que apruebe el Órgano Superior de Dirección del OPLE y presentarlo a la Comisión y a la Junta para su conocimiento;
- p) Integrar el Dictamen de resultados individuales de las y los evaluados al expediente personal del miembro del Servicio;
- q) Solicitar la colaboración de las áreas normativas, bajo la coordinación de la Secretaría Ejecutiva, así como del Órgano de Enlace del OPLE, para el diseño de metas y 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. Corresponderá 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) Aprobar la propuesta de metas del área; y
- c) 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.

Artículo 10. Corresponderá al Órgano Superior de Dirección del OPLE:

- a) Conocer los Lineamientos para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio;

- b) Conocer las metas individuales y/o colectivas para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio;
- c) Aprobar el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño, previo conocimiento de los integrantes de la Comisión de Seguimiento al Servicio; y
- d) Las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y los Lineamientos.

Artículo 11. Corresponderá a la Comisión de Seguimiento al Servicio:

- a) Conocer los Lineamientos para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio;
- b) Autorizar la propuesta de metas individuales y/o colectivas, que presente el Órgano de Enlace;
- c) Autorizar, en su caso, las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación de metas individuales y/o colectivas, que presente el Órgano de Enlace del OPLE, antes de su envío a la DESPEN para gestionar su aprobación, para lo cual podrá requerir al área solicitante la información que motive la solicitud;
- d) Conocer el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño; y
- e) Las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y los Lineamientos.

Artículo 12. Corresponderá al Órgano de Enlace:

- a) Colaborar con la DESPEN en el diseño de metas individuales y/o colectivas conforme a la Guía para el diseño de metas y a los Lineamientos;
- b) Verificar que las propuestas de metas que presenten los responsables de su diseño, 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;
- c) Presentar a los integrantes de la Comisión de Seguimiento al Servicio del OPLE las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación de metas para su autorización, previo a su presentación a la DESPEN;

- d) Presentar a la DESPEN las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación de metas para gestionar su aprobación, previa autorización de los integrantes de la Comisión de Seguimiento al Servicio;
- e) Para metas que no se hayan cumplido, o su nivel de cumplimiento no haya sido alcanzado por causas ajenas al evaluado, presentar a la DESPEN las solicitudes que realicen los evaluadores normativos para la eliminación o modificación, previa autorización de los integrantes de la Comisión de Seguimiento al Servicio;
- f) Difundir entre las y los evaluados y evaluadores del OPLE los Lineamientos, las metas y, en su caso, aquellas que se hayan incorporado, o modificado, previo al inicio de su vigencia;
- g) Difundir la eliminación de las metas entre evaluados y evaluadores del OPLE;
- h) Apoyar a la DESPEN en la capacitación a las y los evaluados y evaluadores;
- i) Atender las solicitudes de información y apoyo de las y los evaluados y evaluadores sobre la evaluación del desempeño y, en su caso, ser el medio a través del cual se gestionen ante la DESPEN;
- j) Recabar o solicitar a las y los evaluadores, conforme los criterios que determine la DESPEN, 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 el Órgano Superior de Dirección del OPLE 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 a la DESPEN el soporte técnico que asegure a las y los evaluadores un mecanismo que les permita aplicar las evaluaciones respectivas;
- n) Coordinar con la DESPEN la aplicación de la evaluación del desempeño, previa verificación de la adecuada vinculación en el SIISPEN de evaluados, evaluadores y factores a evaluar;

- o) Apoyar a la DESPEN en la integración del Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño mediante el SIISPEN, que se presentará al Órgano Superior de Dirección del OPLE para su aprobación, previo conocimiento de los integrantes de la Comisión de Seguimiento al Servicio, conforme lo establezca la DESPEN;
- p) Notificar el Dictamen de resultados individuales de las y los evaluados generados en el SIISPEN en un periodo no mayor a dos meses, posteriores a la aprobación del Dictamen General de resultados por parte del Órgano Superior de Dirección del OPLE;
- q) Solicitar la colaboración de las distintas áreas del OPLE, para el diseño de metas y la aplicación de la evaluación;
- r) Solicitar a la DESPEN 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, previa autorización de los integrantes de la Comisión de Seguimiento al Servicio; y
- s) Las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y los Lineamientos.

TÍTULO SEGUNDO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CAPÍTULO PRIMERO DE LOS FACTORES A EVALUAR

Artículo 13. 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 alinearé preponderantemente a la planeación institucional, al Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio y a la normativa aplicable.

Artículo 14. 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; y
- 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.

CAPÍTULO SEGUNDO DE LOS FACTORES METAS INDIVIDUALES Y METAS COLECTIVAS

Artículo 15. La definición y asignación de metas individuales y colectivas para el periodo a evaluar se realizará conforme la Guía para el diseño de metas y estará a cargo de las áreas normativas en el ámbito de competencia definido en los Lineamientos y, en su caso, considerarán la opinión del órgano ejecutivo o técnico responsable del OPLE, a través del Órgano de Enlace.

Artículo 16. La o el Secretario Ejecutivo del Instituto 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 17. Para efecto de la evaluación del desempeño, un miembro del Servicio deberá ser evaluado en al menos dos metas.

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

Artículo 19. Las áreas normativas del Instituto y, en su caso, el órgano ejecutivo o técnico del OPLE, bajo la coordinación del Órgano de Enlace, 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, para el diseño de metas deberán dar preponderancia a las actividades relacionadas con el Proceso Electoral para las y los evaluados que participen en el mismo y privilegiar la utilización de parámetros derivados de los

resultados e indicadores de los sistemas de información institucional y de la planeación institucional.

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.

Artículo 20. Las áreas normativas del Instituto y, en su caso, el órgano ejecutivo o técnico del OPLE con el apoyo del Órgano de Enlace, deberán asegurar que las y los miembros del Servicio cuenten oportunamente con los Lineamientos, las guías y demás documentos que establezcan los criterios necesarios para el cumplimiento de las metas en su ámbito de competencia y proporcionarlos 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, previa autorización de la Comisión 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 del Instituto y el Órgano de Enlace 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 el cumplimiento de una meta colectiva 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 de los 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 Órgano Superior de Dirección del OPLE, del Consejo General, de la Junta, de la emisión de normatividad que afecten actividades sustantivas o por circunstancias no previstas durante el periodo que se evalúa, el Órgano de Enlace, previa autorización de los integrantes de la Comisión de Seguimiento al Servicio y las áreas normativas, podrán solicitar a la DESPEN 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, elección extraordinaria o cualquier otro tipo de elección, el Órgano de Enlace del OPLE deberá solicitar a la DESPEN la incorporación de metas asociadas con el proceso electoral y, en caso necesario, la modificación o eliminación de las metas asignadas originalmente.

Artículo 27. Las áreas normativas y el órgano ejecutivo o técnico del OPLE, a través del Órgano de Enlace, 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 y en su caso, por el órgano ejecutivo o técnico del OPLE, a través del Órgano de Enlace;
- 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 presentarse antes de la fecha de inicio de la meta;
- f) La solicitud de modificación o eliminación no podrá realizarse cuando la meta haya concluido; y
- g) La solicitud que presente el Órgano de Enlace deberá contar con la autorización de los integrantes de la Comisión de Seguimiento al Servicio.

Artículo 28. Las y los evaluados podrán plantear la modificación o eliminación de una meta ante el área normativa o el órgano ejecutivo o técnico correspondiente, por conducto del Órgano de Enlace, 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 razón suficiente para su modificación o eliminación, ya que los niveles esperados deben estar diseñados para medir y diferenciar el desempeño de las y los miembros del Servicio.

Cuando un área normativa o el órgano ejecutivo o técnico del OPLE 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 dos 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 al evaluado, no le correspondió realizar la totalidad de alguna meta individual o colectiva, el Superior Normativo del Instituto o del OPLE, éste último a través del Órgano de Enlace deberán solicitar a la DESPEN el ajuste o eliminación de la meta antes de que concluya la vigencia de la misma.

Artículo 31. Para metas colectivas, si al evaluado no le correspondió participar en alguna de ellas, el líder del equipo, mediante el Órgano de Enlace, solicitará por escrito a la DESPEN darlo de baja del equipo de trabajo para efecto de su evaluación, cuando menos 30 días hábiles antes de que concluya la meta.

Artículo 32. La DESPEN analizará la solicitud de incorporación, modificación o eliminación 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 33. 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 34. El indicador de Eficacia toma valores de cero a ocho puntos 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:

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

- 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 35. 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; y
- b) **Calidad:** valora si el resultado de la meta cumplió con las características previamente determinadas.

Artículo 36. 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	Ponderación	Definición	Atributos	
			Oportunidad	Calidad
Bajo	Sin valor	Aplica para los casos en que se haya operado sin la presencia o con presencia no aceptable de ese atributo.	Se cumplió la meta después del plazo establecido.	No se cumplieron las características de calidad definidas para la meta.

Nivel	Ponderación	Definición	Atributos	
			Oportunidad	Calidad
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.
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.

Artículo 37. Cada meta deberá tener uno o dos atributos, en todo caso, la suma de las ponderaciones de los atributos será de dos puntos.

Artículo 38. Para calificar el resultado obtenido en una meta individual o colectiva, se utilizará la siguiente fórmula:

$$\text{Calificación de la meta} = \text{Indicador de Eficacia} + \text{Indicador de Eficiencia}$$

Artículo 39. 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 40. 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 41. 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 algún tipo de elección, se les asignarán competencias vinculadas con funciones de proceso electoral. Para ello el Órgano de Enlace deberá hacerlo del conocimiento de la DESPEN a más tardar cinco días hábiles posteriores a la formalización de la elección.

Artículo 42. A la o el evaluado se le evaluarán únicamente los comportamientos y/o criterios de desempeño 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 43. La DESPEN establecerá el Instructivo para la valoración de competencias, en donde se determinarán las competencias, los comportamientos y/o criterios de desempeño, se definirá la escala, la metodología, así como los instrumentos para la valoración de competencias.

Artículo 44. La DESPEN a través del Órgano de Enlace hará del conocimiento de 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. Al final del 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.

Artículo 47. La calificación final del factor Competencias se obtendrá mediante el promedio simple de las competencias que le apliquen al evaluado.

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

Artículo 48. La evaluación del desempeño comprenderá del 1 de septiembre de 2019 al 31 de agosto de 2020.

Artículo 49. La aplicación de la evaluación del desempeño se realizará en septiembre y octubre de 2020, una vez que concluya el periodo a evaluar.

CAPÍTULO QUINTO DE LA INTEGRACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

SECCIÓN PRIMERA DE LA CALIFICACIÓN FINAL

Artículo 50. 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	30%
Metas Colectivas	40%
Competencias	30%
Calificación Final	100%

Artículo 51. Cuando no se asignen metas individuales o colectivas a un miembro del Servicio, la ponderación de las metas restantes asignadas será de 70%.

Artículo 52. 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 53. La permanencia del personal de carrera en el OPLE 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 miembro del Servicio que obtenga cualquier calificación inferior a la mínima aprobatoria quedará separado del Servicio, una vez que haya quedado firme la calificación.

Para tal efecto el Órgano de Enlace le notificará a la o el miembro del Servicio que haya reprobado, la fecha a partir de la cual quedará separado del Servicio y por lo tanto del OPLE. 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.

A cada Calificación Final obtenida corresponderá un nivel de desempeño, conforme 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 SEXTO DE LAS Y LOS EVALUADOS

Artículo 54. 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 55. 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 56. 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 del OPLE, 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 57. 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 56 de los Lineamientos.

Artículo 58. 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 59. Cuando alguna o algún miembro del Servicio que por necesidades del OPLE o 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 50 y 55 de los Lineamientos.

Artículo 60. Cuando alguna o algún funcionario de la rama administrativa del OPLE o 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 el Órgano Superior de Dirección del OPLE y, con el apoyo del Órgano de Enlace, 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 61. Cuando una o un miembro del Servicio, por necesidades del OPLE, 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.

Artículo 62. Si a un evaluado le son asignadas funciones distintas a las señaladas en el Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio, deberá hacerlo del conocimiento de la DESPEN, a través del Órgano de Enlace para evitar una afectación a la o el Miembro del Servicio evaluado.

Artículo 63. La o el evaluado deberá generar las evidencias del cumplimiento de las metas asignadas y entregarlas a la o el evaluador correspondiente, de conformidad con lo establecido en la meta.

CAPÍTULO SÉPTIMO DE LAS Y LOS EVALUADORES

Artículo 64. Para aplicar las evaluaciones, la o el evaluador deberá estar en activo en el OPLE o en el Instituto.

Artículo 65. En la evaluación de Metas Individuales, Metas Colectivas y Competencias, 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 que esté definido en las metas, responsable de dar seguimiento y evaluar las metas individuales y/o colectivas asignadas a las y los miembros del Servicio;
- b) **Superior Jerárquico:** Es la o el funcionario responsable de evaluar el factor Competencias;

Dependiendo de la estructura orgánica del OPLE, las figuras de Superior Jerárquico y Superior Normativo podrán recaer en la misma persona.

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

Evaluado	Evaluadores	
Cargo	Metas individuales Superior Normativo	Competencias Superior Jerárquico
Coordinador / Coordinadora	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Titular del órgano ejecutivo o técnico
Jefe / Jefa de Unidad	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Coordinador / Coordinadora
Jefe / Jefa de Departamento	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Jefe / Jefa de Unidad

Evaluado	Evaluadores	
Cargo	Metas individuales Superior Normativo	Competencias Superior Jerárquico
Técnico / Técnica	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Jefe / Jefa de Departamento

Nota: 1) Para Competencias, en caso de que alguna o algún evaluador no exista en la estructura de cargos y puestos de algún OPLE, la o el evaluador será la o el funcionario que ocupe el siguiente nivel jerárquico en línea ascendente. 2) Para el caso de metas individuales y/o colectivas, la o el evaluador será el Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s).

Evaluadores en órganos desconcentrados

Evaluado	Evaluadores	
Cargo	Metas Individuales Superior Normativo	Competencias Superior Jerárquico
Titular de Órgano Desconcentrado en OPLE	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador.	Titular de órgano ejecutivo o técnico
Subcoordinador / Subcoordinadora de Organización Electoral, Educación Cívica y Participación Ciudadana.	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador.	Titular de Órgano Desconcentrado en OPLE
Secretario / Secretaria de Órgano Desconcentrado en OPLE	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador.	Titular de Órgano Desconcentrado en OPLE
Técnico / Técnica de Órgano Desconcentrado en OPLE	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador.	Titular de Órgano Desconcentrado en OPLE

Nota: 1) Para Competencias, en caso de que alguna o algún evaluador no exista en la estructura de cargos y puestos de algún OPLE, la o el evaluador será la o el funcionario que ocupe el siguiente nivel jerárquico en línea ascendente. 2) Para el caso de metas individuales y/o colectivas, la o el evaluador será el Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s).

Artículo 66. Las y los evaluadores deberán solicitar información a la o el evaluado y éste le aportará los elementos que sustenten el cumplimiento de sus metas. Para efectos de las evidencias, se considerarán preferentemente aquellas que se generen en 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 67. 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 dirigido a la DESPEN por conducto del Órgano de Enlace, en el que se exponga la justificación.

Artículo 68. 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 OPLE o del Instituto, 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 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) 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

- c) Las Metas Colectivas serán valoradas por la o el evaluador definido en las metas.

Artículo 69. Es responsabilidad de la o el 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 los evaluados conforme lo determine la DESPEN. Asimismo, deberá mantener bajo su resguardo la evidencia para sustentar la evaluación y entregarla al Órgano de Enlace o a la DESPEN en caso de que se lo solicite.
- 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 70. Es responsabilidad 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, a la o el 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, entregará 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 refiere el artículo 27 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 al Órgano de Enlace o 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 OCTAVO DE LA APROBACIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Artículo 71. 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 de la DESPEN con apoyo del Órgano de Enlace, conforme lo establezca la DESPEN.

Artículo 72. 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 de la o el evaluado, las calificaciones por factor y la Calificación Final, así como el Nivel de Desempeño alcanzado.

Artículo 73. El Dictamen de resultados individuales incluye la calificación que obtuvo la o el evaluado en cada uno de los factores: Metas Individuales, Metas Colectivas y Competencias, así como los indicadores que los integran. También se incluye el periodo evaluado, la Calificación Final y el Nivel de Desempeño alcanzado.

Artículo 74. Una vez que se haya integrado el Dictamen General de resultados y el Órgano Superior de Dirección del OPLE lo haya aprobado, la DESPEN 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; y
- 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 75. Una vez que el Órgano Superior de Dirección del OPLE apruebe el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño, el Órgano de Enlace, en un periodo no mayor a dos meses, contados a partir del siguiente día de su aprobación, notificará a las y los miembros del Servicio, mediante un oficio/circular, lo siguiente:

- a) La fecha en que el Órgano Superior de Dirección del OPLE 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 76. 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 77. El Órgano de Enlace del OPLE 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 78. 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 de los OPLE que hayan sido evaluados en un cargo o puesto del Servicio, el Órgano de Enlace se encargará de que el Dictamen de resultados individuales se integre en su expediente personal.

Artículo 79. Los resultados de la evaluación anual del desempeño de las y los miembros del Servicio que cambien de adscripción del sistema OPLE al sistema del Instituto y viceversa o de un OPLE a otro, se reconocerán en términos de lo establecido en la normativa aplicable a cada mecanismo del Servicio.

Artículo 80. 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 620 y 621 del Estatuto y en los Lineamientos en materia de inconformidades.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

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