

**INE/JGE191/2021**

**ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBA EL SEGUNDO BLOQUE DE METAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL DEL SISTEMA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, CORRESPONDIENTES AL PERIODO SEPTIEMBRE 2021 A AGOSTO 2022**

**G L O S A R I O**

<b>Comisión del Servicio:</b>	Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional
<b>Consejo General:</b>	Consejo General del Instituto Nacional Electoral
<b>Constitución:</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
<b>DEA:</b>	Dirección Ejecutiva de Administración
<b>DECEYEC:</b>	Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica
<b>DEOE:</b>	Dirección Ejecutiva de Organización Electoral
<b>DEPPP:</b>	Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos
<b>DERFE:</b>	Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores
<b>DESPEN:</b>	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional
<b>DJ:</b>	Dirección Jurídica
<b>Estatuto:</b>	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, aprobado mediante Acuerdo INE/CG162/2020.
<b>INE/Instituto:</b>	Instituto Nacional Electoral
<b>Junta:</b>	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral
<b>Ley:</b>	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales

<b>Lineamientos:</b>	Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de las y los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto Nacional Electoral, aprobados por la Junta mediante Acuerdo INE/JGE98/2020 de fecha 24 de agosto de 2020.
<b>Personal del Servicio:</b>	Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional, que ingresaron y obtuvieron su nombramiento en una plaza presupuestal y se desempeñan de manera exclusiva en un cargo o puesto del Servicio en los términos previstos por el Estatuto.
<b>Reglamento Interior:</b>	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral
<b>Servicio:</b>	Servicio Profesional Electoral Nacional
<b>SIISPEN:</b>	Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional
<b>UTCE:</b>	Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral
<b>UTF:</b>	Unidad Técnica de Fiscalización
<b>UTSI:</b>	Unidad Técnica de Servicios de Informática
<b>UTVOPL:</b>	Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales

## A N T E C E D E N T E S

- I. **Reforma al Estatuto 2020.** El ocho de julio de dos mil veinte, el Consejo General, mediante el Acuerdo INE/CG162/2020, aprobó la reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 2020, entrando en vigor al día hábil siguiente de su publicación.
  
- II. **Aprobación de los Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto.** El 24 de agosto de 2020, la Junta aprobó mediante el Acuerdo identificado con el numeral INE/JGE98/2020, los *Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de las y los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto Nacional Electoral*.

- III. Aprobación de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto, correspondientes al periodo septiembre 2021 a agosto 2022.** El 25 de agosto de 2021, la Junta aprobó, mediante el Acuerdo identificado con el numeral INE/JGE166/2021, un primer bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto Nacional Electoral, correspondientes al periodo septiembre 2021 a agosto 2022.

## **C O N S I D E R A N D O S**

### **1. Competencia.**

Esta Junta es competente para aprobar el segundo bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto Nacional Electoral, correspondientes al periodo septiembre 2021 a agosto 2022, conforme lo dispuesto por los artículos 41, párrafo tercero, Base V, apartado A, párrafos primero y segundo; apartado D de la Constitución; 29; 30, numerales 1, 2 y 3; 34, numeral 1, inciso c); 47; 48, numeral 1, incisos b) y o); 49; 201, numerales 1 y 3; 202, numerales 1 y 2 de la Ley; 24, fracción II y XII y 271, segundo párrafo del Estatuto; 4, numeral 1, fracción II, apartado A, inciso a); 39, numerales 1 y 2; 40, numeral 1, incisos b), d) y o) del Reglamento Interior; 3, numerales 1 y 2 del Reglamento de Sesiones de la Junta; y 6, incisos b) y f) de los Lineamientos.

### **2. Marco normativo**

**Función estatal y naturaleza jurídica del Instituto.** El INE es un organismo público autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, autoridad en la materia electoral, independiente en sus decisiones y funcionamiento y profesional en su desempeño; en cuya integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los Partidos Políticos Nacionales y los ciudadanos, en los términos que ordene la Ley. En el ejercicio de esta función estatal, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad, objetividad y paridad serán

principios rectores, y se realizarán con perspectiva de género de conformidad con los artículos 41, párrafo tercero, Base V, apartado A, párrafo primero de la Constitución; 30, numeral 2 y 31, numeral 1 de la Ley.

**Naturaleza jurídica del Servicio.** El artículo 41, párrafo tercero, Base V, apartado D, de la Constitución, en concordancia con los diversos 30, numeral 3, 202, numerales 1 y 2 de la Ley; 5, 168, 169, 170, 171 y 174 del Estatuto, refiere que el Servicio comprende la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, cambios de adscripción y rotación, permanencia y disciplina, así como por el sistema de ascenso de las y los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto y de los OPLE de las entidades federativas en materia electoral, tiene por objeto reclutar y formar funcionarios que tengan las habilidades y competencias para cumplir con los fines y atribuciones del Instituto, conforme a los principios rectores y generales establecidos en el artículo 7 del Estatuto; fomentar entre sus miembros la lealtad e identidad con el Instituto; impulsar la Carrera del personal del Servicio, a través de los diferentes mecanismos, entre ellos, el de evaluación, así como la participación y cooperación con mecanismos del Servicio y en actividades relevantes para el Instituto, con una visión de largo plazo apegada a la planeación y objetivos institucionales, para el fomento, respeto, protección y garantía de los derechos político-electorales de la ciudadanía, así como a promover que el personal del Servicio se conduzca conforme a los principios señalados en el Estatuto, a la vez que concede al Instituto la organización y funcionamiento de este Servicio y la aplicación de los mecanismos a los que se refieren dichos artículos, integrado por una función ejecutiva y por una función técnica y regulan el funcionamiento del Servicio del sistema del Instituto, en apego a los principios rectores de la función electoral, para lo cual las Direcciones Ejecutivas y Unidades Técnicas, así como los órganos desconcentrados del Instituto, deberán proporcionar a la DESPEN la información y los apoyos necesarios para la organización, funcionamiento y desarrollo del Servicio.

**Disposiciones normativas en materia del diseño de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio.** El artículo 270, párrafo primero del Estatuto concibe a la evaluación del desempeño como el instrumento mediante el cual se valora, cualitativa y cuantitativamente, en qué medida las y los miembros del Servicio ponen en práctica los conocimientos y competencias inherentes a su cargo o puesto en el cumplimiento de sus funciones, con el objetivo de generar

elementos objetivos para la valoración del ejercicio de sus funciones, la definición de estrategias de fortalecimiento del Servicio, así como para nutrir el ejercicio de la planeación institucional. La evaluación del desempeño se aplicará anualmente y, a partir de los resultados obtenidos, cada tres años se calculará una calificación promedio ponderada para ese ciclo trianual. Los ciclos trianuales se ordenarán en función de la celebración de Procesos Electorales Federales ordinarios, iniciando el año previo.

En este sentido, el artículo 271 del Estatuto establece que la DESPEN, junto con los órganos ejecutivos y técnicos, bajo la coordinación de la Secretaría Ejecutiva, llevará a cabo las actividades de planeación, seguimiento y aplicación de la evaluación del desempeño, con el fin de orientarla a los planes institucionales y privilegiando el uso de los sistemas de información institucionales. Dicha evaluación incluirá la verificación del cumplimiento de metas individuales y, en su caso, colectivas, con indicadores de actividades y/o resultados, así como la valoración de las competencias inherentes a las funciones del cargo o puesto y de los principios institucionales. La Junta, previo conocimiento de la Comisión del Servicio, deberá aprobar las metas para su entrada en vigor.

En concordancia con lo anterior, el artículo 2 de los Lineamientos concibe al diseño de metas como el proceso mediante el cual se establecen los resultados que se esperan del personal del Servicio en el desempeño de su cargo o puesto. La meta es la métrica del trabajo que realizan las personas evaluadas de manera individual o colectiva en cada unidad administrativa. Su diseño se desprende preponderantemente de la planeación institucional, de las funciones descritas en el Catálogo del Servicio, de la normativa aplicable y en su caso, de los indicadores de los sistemas de información institucional. Su propósito es medir el desempeño del personal evaluado sobre una actividad específica en un periodo de tiempo determinado, para efectos propios de un Sistema de Gestión de recursos humanos basado en el mérito y el rendimiento.

Los artículos 9, incisos a), b), c) y d), 11, incisos a) y b), 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22 y 23 de los Lineamientos, regulan la operación y el diseño de las metas individuales y colectivas, en cuyo proceso les corresponderá a las y los titulares de las áreas normativas, atender las actividades relacionadas con el diseño de metas, partiendo desde su definición y aprobación de los temas prioritarios para su diseño;

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; definir y asignar metas individuales y colectivas conforme a la Guía para el diseño de metas; aprobar la propuesta de metas del área y exponerla ante la Comisión del Servicio en coordinación con la DESPEN.

La evaluación del desempeño considera el factor metas individuales el cual valorará el desempeño de la o el evaluado en el cumplimiento de las metas individuales asignadas a su cargo o puesto; y el factor metas colectivas, el cual valorará el desempeño de un equipo de trabajo en el cumplimiento de metas colectivas cuyo resultado debe contribuir directamente con lo dispuesto en la planeación institucional.

El diseño de metas dará inicio en junio de cada año y concluirá en agosto, previo al inicio del periodo a evaluar. 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, con y sin Proceso Electoral, durante el periodo a evaluar; asimismo, deberán proponer metas colectivas obligatorias para las personas evaluadas en órganos desconcentrados que fungen como superior normativo, conforme a lo dispuesto en la Guía. Cada meta colectiva deberá aplicar al menos a tres personas evaluadas que obtendrán la misma calificación.

Las áreas normativas deberán diseñar metas mediante las cuales se pueda determinar la diferencia entre los distintos niveles de desempeño del personal del Servicio. Deberán privilegiar la utilización de los 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 alcanzados en el 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 principalmente a trabajo de campo o en donde se identifiquen circunstancias que afectan el cumplimiento de las funciones de las personas evaluadas 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.

En razón de lo anterior, las áreas normativas deberán asegurar que el personal del Servicio cuente 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. Cuando éstos se entreguen al evaluado fuera del plazo establecido en la meta, se hará del conocimiento de la Comisión del Servicio. 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 del personal del Servicio o con posterioridad a ello, conforme lo determine el área normativa correspondiente.

El líder del equipo será responsable de coordinar las actividades para su cumplimiento y de designar un responsable de su seguimiento, en su caso; así como solicitar por escrito a la DESPEN dar de baja del equipo de trabajo a la persona evaluada que no le correspondió participar en una o más metas colectivas, en un plazo no mayor a 30 días hábiles antes de que concluya la meta. El personal del Servicio podrá 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.

El artículo 44 de los Lineamientos establece que la evaluación anual del desempeño comprenderá del 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente.

**Facultades de la Comisión del Servicio.** El artículo 42, numerales 1, 2, 4 y 8 de la Ley, contempla la naturaleza jurídica, integración y dinámica de operación de dicho órgano colegiado. Para tal efecto señala que la Comisión del Servicio funcionará de manera permanente y se integrará exclusivamente por Consejeras y Consejeros Electorales designados por el Consejo General, quienes podrán participar hasta en cuatro ocasiones de las comisiones permanentes, por un periodo de tres años; la presidencia de tales comisiones será rotativa en forma anual entre sus integrantes. Todas las comisiones se integrarán con un mínimo de tres y un

máximo de cinco Consejeros Electorales; podrán participar en ellas, con voz pero sin voto, los consejeros del Poder Legislativo, así como representantes de los partidos políticos, salvo en las del Servicio Profesional Electoral Nacional, Quejas y Denuncias, y Fiscalización. En todos los asuntos que les encomienden, las comisiones deberán presentar un informe, Dictamen o Proyecto de Resolución, según el caso, dentro del plazo que determine la Ley o los Reglamentos y acuerdos del Consejo General.

Los artículos 23, fracciones I, XIII y XIV, 271, párrafo segundo del Estatuto; y 7, incisos a) y e) de los Lineamientos, regulan que corresponde a la Comisión del Servicio conocer, emitir observaciones, opinar y autorizar la propuesta del segundo bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio antes de su presentación a la Junta, así como las demás que le confieran la Constitución, la Ley, el Estatuto, el Reglamento Interior, los Lineamientos y el Consejo General.

**Facultades de la DESPEN.** Los artículos 57, párrafo 1, incisos b), d) y g); 201, párrafos 1 y 3; 202, párrafos 1, 2, 3, 4 y 5 de la Ley; 26, fracciones I, II, VI y X, 179, fracción I, 271 del Estatuto; 48, párrafo 1, incisos a), f) y l) del Reglamento Interior; y 8, incisos b), c), d), e), f) y v) de los Lineamientos, facultan a la DESPEN para asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto y de los OPLE, regular la organización y funcionamiento del Servicio, a través de los diferentes mecanismos, entre ellos, el de evaluación, de conformidad con la Constitución, la Ley, el Estatuto, los acuerdos, los Lineamientos y las demás disposiciones que emitan el Consejo General y la Junta, y le corresponde cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos del Servicio.

Asimismo, se confiere a la DESPEN la facultad para llevar a cabo las actividades de planeación, seguimiento y aplicación de la evaluación del desempeño, con el fin de orientarla a los planes institucionales y privilegiando el uso de los sistemas de información institucionales, en colaboración con los órganos ejecutivos y técnicos, bajo la coordinación de la Secretaría Ejecutiva; la elaboración de los criterios metodológicos e instrumentos de apoyo que se requieran para el diseño y definición de metas, así como coordinar con las áreas normativas bajo la dirección de la Secretaría Ejecutiva el diseño y definición de metas conforme a la Guía para el diseño de metas y los Lineamientos, previo al periodo de evaluación; así como



proponer a la Junta, las metas individuales y colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio.

Para ello, la DESPEN deberá asegurar que el conjunto de metas corresponda a las prioridades institucionales y se evite la redundancia o duplicidad entre las mismas; así como 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 personas evaluadas y evaluadoras; y las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y los Lineamientos.

### **3. Motivos que sustentan la determinación**

- I. En estricto apego a lo dispuesto por los artículos 271 del Estatuto; 8, incisos c), d), e), f) y v) de los Lineamientos, la DESPEN coordinó con las áreas normativas bajo la dirección de la Secretaría Ejecutiva el diseño de metas individuales y colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto del periodo septiembre 2021 a agosto 2022.
- II. De conformidad con lo previsto por el artículo 9 inciso d) de los Lineamientos, los días 4, 9, 10 y 11 de agosto de 2021, las personas titulares de las Direcciones Ejecutivas, Unidades Técnicas y la Dirección Jurídica, expusieron la propuesta de metas a las y el integrante de la Comisión del Servicio, a través de reuniones de trabajo convocadas expresamente para tal efecto, previo a su presentación a la Comisión, para su autorización formal.
- III. Derivado de los comentarios emitidos por las consejerías electorales, las áreas normativas solicitaron a la DESPEN habilitar las metas que consideraron pertinentes y aplicaron los ajustes recomendados.
- IV. Durante todo el proceso, la DESPEN brindó apoyo y orientación a las áreas normativas mediante llamadas y reuniones de trabajo, con la finalidad de ajustar las metas propuestas y mejorar su calidad.
- V. Conforme al artículo 8 inciso d) de los Lineamientos, la DESPEN verificó los criterios metodológicos, así como la equidad, certeza y objetividad de cada meta registrada en el SIISPEN conforme a la Guía para el diseño de metas y

los Lineamientos, realizando las siguientes acciones para asegurar su consistencia metodológica:

- Comprobó que la meta correspondiera a las funciones del cargo/puesto al que está asignada.
- Revisó que la meta no tuviera un alcance menor al alcanzado en años anteriores.
- Revisó que las metas que han obtenido un promedio de 10 en un periodo previo mejoraran los niveles de cumplimiento y parámetros de medición.
- Verificó que la meta estuviera alineada a la planeación o normativa institucional, a los indicadores derivados de los sistemas de información institucional y a los temas prioritarios aprobados por los titulares de las áreas normativas.
- Verificó que la meta se orientara a resultados y brindara elementos para diferenciar el desempeño.
- Comprobó que las metas colectivas aplicaran cuando menos a tres personas.
- Revisó que se fueran asignadas metas diferenciadas para las entidades que participarán en Proceso Electoral respecto de las que no lo harán.
- Revisó que se atendieran las observaciones de las consejerías electorales y se mantuviera la consistencia metodológica de las metas.

**VI.** Una vez analizadas las propuestas de 73 metas registradas en el SIISPEN, se consideraron procedentes 70 porque son consistentes metodológicamente. Corresponden a las siguientes áreas normativas:

**Cuadro 1. Metas individuales y colectivas procedentes metodológicamente, por área normativa**

Área Normativa	Oficinas Centrales		Órganos desconcentrados		Total
	Individuales	Colectivas	Individuales	Colectivas	
DECEyEC	5	1			6
DEOE	20	1	2	1	24
DEPPP	7	1			8
DERFE	14	2	3	2	21
UTCE	4				4

Área Normativa	Oficinas Centrales		Órganos desconcentrados		Total
	Individuales	Colectivas	Individuales	Colectivas	
UTF	3	1			4
UTVOPL	1	1			2
DEA			1		1
<b>Totales</b>	<b>54</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>70</b>

**VII.** En razón de lo anterior, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 23, fracción I; 24, fracción II; y 26, fracciones I y II del Estatuto y 6, inciso b); 7, inciso a); y 8, incisos b), c) y d) de los Lineamientos, la DESPEN integró una propuesta de un segundo bloque con un total de **70** metas, con el que se completan las requeridas para la evaluación del desempeño del periodo 2021-2022. De ellas, 60 son individuales y 10 colectivas, mismas que como Anexo Único, forman parte integrante del presente Proyecto de Acuerdo.

**VIII.** En sesión ordinaria celebrada el 27 de septiembre de 2021, la Comisión del Servicio conoció el contenido y efectos del presente Acuerdo y no emitió observaciones y, por votación unánime, autorizó presentarlo a la Junta para su discusión y, en su caso, aprobación.

En razón de los antecedentes, fundamentos y considerandos expresados, esta Junta, en ejercicio de sus facultades, emite el siguiente:

## **ACUERDO**

**Primero.** Se aprueba el segundo bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto, correspondientes al periodo septiembre 2021 a agosto 2022, en términos del Anexo Único, que forma parte integrante del presente Acuerdo.

**Segundo.** Se instruye a la DESPEN a difundir al personal del Servicio, las metas para la evaluación del desempeño, correspondientes al periodo septiembre 2021 a agosto 2022, conforme al resolutive Primero del presente Acuerdo.

**Tercero.** Publíquese el presente Acuerdo en la Gaceta Electoral y en el portal de internet del Instituto Nacional Electoral.

El presente Acuerdo fue aprobado en sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 29 de septiembre de 2021, por votación unánime de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos, Licenciada Claudia Urbina Esparza; de los Directores Ejecutivos de Organización Electoral, Maestro Sergio Bernal Rojas; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciada Ma del Refugio García López; de Administración, Licenciada Ana Laura Martínez de Lara; de los Directores de las Unidades Técnicas de Fiscalización, Maestra Jacqueline Vargas Arellanes; de lo Contencioso Electoral, Maestro Carlos Alberto Ferrer Silva y de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo; del Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina y del Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello, no estando presentes durante el desarrollo de la sesión los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes y de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto.

**EL CONSEJERO PRESIDENTE DEL  
CONSEJO GENERAL Y PRESIDENTE  
DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA  
DEL INSTITUTO NACIONAL  
ELECTORAL**

**EL SECRETARIO EJECUTIVO Y  
SECRETARIO DE LA JUNTA  
GENERAL EJECUTIVA DEL  
INSTITUTO NACIONAL  
ELECTORAL**

**DR. LORENZO CÓRDOVA  
VIANELLO**

**LIC. EDMUNDO JACOBO  
MOLINA**