

PRESENTACIÓN Y, EN SU CASO, AUTORIZACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBA EL DICTAMEN GENERAL DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL DEL SISTEMA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL DEL PERIODO SEPTIEMBRE 2020 A AGOSTO 2021.

G L O S A R I O

Comisión del Servicio	Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional
Consejo General	Consejo General del Instituto Nacional Electoral
Constitución	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DESPEN	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, aprobado mediante Acuerdo INE/CG162/2020
INE/Instituto	Instituto Nacional Electoral
Junta	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral
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 Nacional Electoral, aprobados por la Junta mediante Acuerdo INE/JGE98/2020 de fecha 24 de agosto de 2020.

Personal del Servicio	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.
Reglamento de Sesiones:	Reglamento de Sesiones para las Juntas Locales y Distritales Ejecutivas del Instituto Federal Electoral
Reglamento Interior	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral
Servicio	Servicio Profesional Electoral Nacional
SIISPEN	Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional

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 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 2020 a agosto 2021.** El 28 de agosto de 2020, la Junta aprobó a través del Acuerdo INE/JGE124/2020, la incorporación de un primer bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto

Nacional Electoral, correspondiente al periodo septiembre 2020 a agosto 2021, compuesto por 214 metas individuales y colectivas.

El 25 de septiembre de 2020, la Junta aprobó a través del Acuerdo INE/JGE143/2020, la incorporación de un segundo bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto Nacional Electoral, correspondiente al periodo septiembre 2020 a agosto 2021, compuesto por 85 metas individuales y colectivas.

El 10 de diciembre de 2020, la Junta aprobó a través del Acuerdo INE/JGE194/2020, la incorporación de una meta colectiva y la modificación de una meta individual y tres colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto Nacional Electoral, correspondiente al periodo septiembre 2020 a agosto 2021.

El 19 de marzo de 2021, la Junta aprobó a través del Acuerdo INE/JGE54/2021, la incorporación de siete metas, la modificación de siete metas y eliminación de dos metas individuales para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto Nacional Electoral, correspondiente al periodo septiembre 2020 a agosto 2021.

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

1. Competencia.

Esta Junta es competente para aprobar el Dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto Nacional Electoral del periodo septiembre 2020 a agosto 2021, conforme lo dispuesto en 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; 202, numerales 1, 2 y 7 de la Ley; 24, fracciones II, IV y XII y 270 del Estatuto; 4, numeral 1, fracción II, apartado A, inciso a); 39, numerales 1 y 2; y 40, numeral 1, incisos b), d) y o) del Reglamento Interior; 3, numerales 1 y 2 del Reglamento de Sesiones de la Junta; 6, incisos d) y f) de los Lineamientos.

2. Marco normativo

Función estatal y naturaleza jurídica del Instituto. Los artículos 41, párrafo tercero, Base V, apartado A, párrafo primero de la Constitución; 30, numeral 2 y 31,

numeral 1 de la Ley, establecen que 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 atribución, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad, objetividad y paridad serán principios rectores, y se realizarán con perspectiva de género.

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 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, y promover que el personal del Servicio se conduzca conforme a los principios señalados en el Estatuto. Asimismo, concede al Instituto la responsabilidad de la organización y funcionamiento de este Servicio integrado por una función ejecutiva y por una función técnica, y la aplicación de los mecanismos a los que se refieren los artículos mencionados. Adicionalmente, 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 de evaluación del desempeño del personal del Servicio. Los artículos 202 de la Ley; 71, fracción VIII, 270, 271, 272, 275, 276 y 277 del Estatuto; 4, 10, 11, 39, 44, 46, 47, 48, 49, 52, 60, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77 y 92 de los Lineamientos regulan el funcionamiento del Servicio del sistema del Instituto, en apego a los Principios Rectores de la Función Electoral,

entre los cuales se encuentra la evaluación permanente. De esta manera, es obligación del personal del Instituto, entre otras, evaluar, en su caso, el desempeño del personal del Instituto a su cargo conforme a los procedimientos establecidos, basado en criterios objetivos y equitativos. La permanencia del personal del Servicio en el Instituto estará sujeta a la acreditación de los exámenes del Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral, así como al resultado de la evaluación anual del desempeño de acuerdo con las disposiciones aplicables. La evaluación del desempeño es el instrumento mediante el cual se valora cualitativa y cuantitativamente, en qué medida el personal del Servicio pone en práctica los conocimientos y competencias inherentes a su cargo o puesto en el cumplimiento de sus funciones. Sus propósitos son: generar elementos objetivos para la valoración del ejercicio de sus funciones; contribuir a la definición de estrategias de fortalecimiento del Servicio, y nutrir el ejercicio de la planeación institucional. La evaluación 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.

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. La evaluación del desempeño 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 calificación mínima para acreditar la evaluación del desempeño anual será de siete en una escala de cero a diez. 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	Sobresaliente
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

En caso de obtener una calificación anual menor a siete, la DESPEN determinará capacitaciones remediales a cursar, o bien, acciones de mejora a realizar, que tendrán carácter de obligatorias. De no completar satisfactoriamente dichas acciones, el personal del Servicio será separado del Instituto. Los resultados de la evaluación del desempeño del personal del Servicio que cambien del sistema del Instituto al sistema OPLE y viceversa, se reconocerán en términos de lo establecido en la normativa aplicable a cada mecanismo del Servicio. Las personas del Servicio que hayan sido evaluadas en su desempeño podrán solicitar, dentro del tiempo que se determine para ello y por escrito, la revisión de los resultados de cada evaluación anual ante la DESPEN. El personal de la Rama Administrativa designado temporalmente en una plaza del Servicio está sujeto a la evaluación correspondiente al cargo o puesto que cubre.

La evaluación anual del desempeño comprenderá del 1 de septiembre de un año calendario al 31 de agosto del año siguiente y valorará el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, tanto individual como colectivo, de las metas asignadas al personal evaluado, así como las competencias asociadas a las funciones, los principios y valores institucionales. Para tales efectos, la evaluación del desempeño se alinearán preponderantemente a la planeación institucional, al Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio, al Diccionario de Competencias y a la normativa aplicable. La evaluación del desempeño valorará los siguientes factores: **metas individuales**, esto es, el desempeño de la persona evaluada en el cumplimiento de las metas asignadas específicamente a su cargo o puesto; **metas colectivas**, es decir, el desempeño de un equipo de trabajo en el cumplimiento de metas grupales cuyos resultados deben contribuir directamente con lo dispuesto en la planeación institucional, y por último, **competencias**, que valorarán las habilidades, actitudes y valores mediante los comportamientos y/o criterios de desempeño observados en las personas evaluadas en el ejercicio de sus funciones, para lograr los resultados esperados.

La DESPEN establecerá el instructivo para la valoración de competencias, en donde se determinarán las competencias, los comportamientos y/o criterios de desempeño a evaluar, se definirá la escala, la metodología, así como los instrumentos para la valoración de competencias, previo al inicio del periodo a evaluar.

La calificación final para el personal 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%

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

Para ser sujeto de evaluación, la persona evaluada deberá haberse desempeñado como mínimo seis meses en un cargo o puesto del Servicio, durante el periodo que se evalúa. En caso de haberse desempeñado en dos o más cargos o áreas de adscripción, reciba nombramiento temporal o sea designado como encargado de despacho en un cargo o puesto del Servicio o de la rama administrativa, se atenderá lo previsto en los artículos 53 al 59 de los Lineamientos.

Para aplicar las evaluaciones, la persona evaluadora deberá estar en activo en el Instituto o en un OPLE. Los roles y responsabilidades que deberán atender las personas evaluadoras están establecidos en los artículos 61 al 67 de los Lineamientos.

El Dictamen general de resultados anuales se integra por los resultados anuales individuales obtenidos por todas las personas evaluadas e incluye: el periodo evaluado, el nombre de la persona evaluada, **la entidad**, el cargo o puesto de la última adscripción evaluada, **la fecha de ingreso al Servicio**, las calificaciones por factor y la calificación final, así como el nivel de desempeño alcanzado. El dictamen de resultados anuales individuales incluye la calificación que obtuvo la persona evaluada en cada uno de los factores: metas individuales, metas colectivas, competencias, así como los indicadores que los integran. También se incluye el periodo evaluado, la calificación final y el nivel de desempeño alcanzado. Una vez que la Junta apruebe el dictamen general de resultados, en un periodo no mayor a un mes contado a partir del siguiente día al de su aprobación, la DESPEN notificará al personal del Servicio mediante oficio/circular, lo siguiente: la fecha en que la Junta aprobó el dictamen general de resultados anuales de la evaluación del desempeño; y la fecha a partir de la cual podrán consultar el dictamen anual de resultados individuales en el sistema. Una persona es notificada cuando acusa recibo del

oficio/circular y haya iniciado el periodo a partir del cual la DESPEN ponga a disposición del personal del Servicio el dictamen anual de resultados individuales. La revisión de la evaluación anual es el procedimiento mediante el cual se atenderán las observaciones que presenta una persona evaluada con respecto al resultado obtenido, en términos de los artículos 78, 79, 80, 81 y 82 de los Lineamientos.

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.

Los artículos 23, fracciones I, XIII y XIV del Estatuto; y 7, incisos c), y e) de los Lineamientos, regulan que corresponde a la Comisión del Servicio conocer, emitir observaciones y opinar sobre los programas y actividades de la DESPEN relacionadas con la organización, mecanismos y procedimientos del Servicio, entre los que se encuentra la evaluación, así como las demás atribuciones que le confieren 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, 270, 271, del Estatuto; 48, párrafo 1, incisos a), f) y l) del Reglamento Interior; y 8, incisos b), f), h), i), l), m), n), o), p), q), r), s) y v) de los Lineamientos, facultan a la DESPEN para propiciar el desempeño profesional del personal del Servicio en el cumplimiento 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. La planeación del Servicio es el proceso mediante el cual la DESPEN definirá objetivos, programas, procedimientos, acciones y metas para el funcionamiento eficaz del Servicio y de sus mecanismos.

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. La evaluación del desempeño 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.

Asimismo, se confiere a la DESPEN la facultad para llevar a cabo las actividades de planeación, seguimiento y aplicación de la evaluación del desempeño, 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 operación de los factores a evaluar durante las diferentes etapas del proceso de evaluación del desempeño; recabar o solicitar a las personas evaluadoras la información y evidencia que sirvió de base para realizar la evaluación del desempeño, con la finalidad de verificar que ésta se haya realizado de manera objetiva, certera e imparcial, previo a que la Junta apruebe el Dictamen General de resultados; vigilar que las personas evaluadores se apeguen a los principios de objetividad, certeza, equidad e imparcialidad y, en caso de detectar que las calificaciones que asignen no correspondan a los soportes documentales presentados o a la motivación registrada, solicitar que ajusten las calificaciones conforme a la evidencia; aplicar los ajustes necesarios que no modifiquen el sentido de la meta o reponderación de las metas restantes durante la aplicación y para el cálculo de las calificaciones de la evaluación del desempeño, a efecto de dar certeza a las personas evaluadas y evaluadoras; la integración del dictamen general y los dictámenes individuales de resultados de la evaluación del desempeño que se presentará a la Junta para su aprobación, previo conocimiento de los integrantes de la comisión del Servicio; y las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y los Lineamientos.

Tercero. Exposición de motivos que sustentan la determinación.

- I. En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 271 del Estatuto; 8 de los Lineamientos que regulan el proceso de evaluación del desempeño del personal del Servicio, la DESPEN elaboró los criterios metodológicos e instrumentos de apoyo para el diseño y operación de los factores a evaluar durante las diferentes etapas del proceso: a) Diseño de metas; b) Incorporación, modificación y eliminación de metas; y c) Aplicación de la evaluación anual del desempeño.
- II. Acorde a lo previsto por el inciso c) del artículo 8 de los Lineamientos, la DESPEN coordinó con las áreas normativas, el diseño de metas individuales y colectivas. Durante el proceso, se llevaron a cabo reuniones de trabajo y se brindó acompañamiento permanente a las áreas, con la finalidad de perfeccionar la calidad de las metas.

Como resultado de lo anterior, fueron aprobadas, en dos bloques, un total de 299 metas, de las cuales 252 fueron individuales y 47 colectivas.

- III. En estricto apego al principio *pro persona* plasmado en el artículo 1° de la Constitución, así como a los ejes rectores de la función electoral, y con la finalidad de asegurar que las metas guarden consistencia en todos sus elementos, los artículos 24 al 26 de los Lineamientos prevén la posibilidad de que las mismas puedan ser incorporadas, modificadas y eliminadas, lo cual ocurrió en el periodo que reporta este Acuerdo conforme a lo siguiente:

Durante el periodo de evaluación previsto en el presente Acuerdo, fueron incorporadas otras ocho metas, modificadas 11 y eliminadas dos. De este total, seis fueron incorporadas y cuatro modificadas por parte de la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral (DEOE), dos modificadas por la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores (DERFE), así como dos incorporadas, cinco modificadas y dos eliminadas a petición de la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica (DECEYEC).

Debido a lo anterior, el total de metas evaluadas en el periodo ascendió a 305, de las cuales 257 fueron individuales y 48 colectivas.

- IV. En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 271 del Estatuto y 8, inciso o) y p) de los Lineamientos, la DESPEN coordinó la aplicación de la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto, correspondiente al periodo de septiembre de 2020 a agosto de 2021.
- V. Conforme a lo previsto por los artículos 8, inciso b), 36, 37, 38, 37, 38, 39 y 40 de los Lineamientos, el 28 de agosto de 2020, la DESPEN mediante el oficio INE/DESPEN/1524/2020, remitió a las y los Vocales Ejecutivos de Junta Local Ejecutiva y a las y los titulares de las direcciones ejecutivas y de las unidades técnicas, la Circular INE/DESPEN/045/2020, así como el Instructivo para la valoración de competencias que forman parte de la evaluación del desempeño de las y los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto correspondiente al periodo septiembre 2020 a agosto 2021, así como los Instrumentos para la valoración de competencias que se aplicaron a cada cargo/puesto.
- VI. Mediante la circular INE/DESPEN/027/2021, de fecha 22 de septiembre de 2021, la DESPEN comunicó al personal del Servicio, así como al personal con el rol de evaluador que la DESPEN, en coordinación con la Unidad Técnica de

Servicios de Informática (UTSI), el desarrollo de una nueva versión del “Módulo de Evaluación del Desempeño” del Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional (SIISPEN), a través del cual, además de aplicar la evaluación, el personal evaluado y evaluador podría incorporar, consultar, descargar y validar la evidencia para la evaluación de las metas y competencias para fortalecer la calidad, objetividad e imparcialidad del proceso. Adicionalmente, informó que la aplicación de la evaluación se realizaría del 27 de septiembre al 30 de octubre de 2021.

Asimismo, se hizo del conocimiento que, de conformidad con lo previsto por los artículos 55 inciso a) y 67 inciso e) de los Lineamientos, las personas evaluadas que se hubieran desempeñado en el mismo cargo o puesto, pero en dos o más áreas de adscripción, cada meta individual debía ser evaluada por la o el superior normativo de la adscripción donde se hubiera concluido dicha meta; y en el supuesto de que una incorporación, cambio de cargo/puesto, readscripción, comisión, licencia o algún otro motivo ajeno al personal evaluado, no le correspondió realizar la totalidad de alguna meta individual, la o el superior normativo, debería solicitar a la DESPEN el ajuste correspondiente conforme al artículo 67 inciso h) de los Lineamientos. Adicionalmente, se informó que, de conformidad con el artículo 41 de los Lineamientos, la calificación de cada competencia se obtendría mediante el promedio simple de la calificación de los comportamientos y/o criterios de desempeño evaluados.

VII. En atención a las solicitudes de prórroga, recibidas mediante los oficios INE/VE/JLE/NL/1018/2021 de fecha 16 de octubre de 2021 e INE/JLEMICH/VE/0719/2021 del 21 de octubre de 2021, signados por vocales ejecutivos de Junta Local Ejecutiva de los estados de Nuevo León y Michoacán respectivamente, con fundamento en lo previsto por el artículo 8, inciso p) de los Lineamientos, la DESPEN, mediante la circular INE/DESPEN/050/2021, de fecha 27 de octubre de 2021, hizo del conocimiento del personal del Servicio del sistema del Instituto y del personal que participó en el proceso de evaluación, la ampliación del plazo para la evaluación del desempeño, al 15 de noviembre de 2021.

Lo anterior, derivado de las cargas de trabajo, las actividades relacionadas con procesos electorales extraordinarios, la Consulta Infantil y Juvenil 2021 y los trabajos preparatorios para la consulta sobre la revocación de mandato, entre otras actividades argumentadas en los oficios de referencia.

VIII. Con fundamento en los artículos 271 del Estatuto y 8, incisos l) y m) de los Lineamientos, y con la finalidad de garantizar el estricto apego a los derechos

de las y los evaluados, así como a los principios rectores de la función electoral, la DESPEN llevó a cabo la revisión de la evaluación en el SIISPEN, y derivado de ello, solicitó al personal evaluador de las direcciones ejecutivas de Organización Electoral, del Registro Federal de Electores, de Administración, de Capacitación Electoral y Educación Cívica, así como de las Unidades Técnicas de Fiscalización y de Vinculación con los Organismos Públicos Locales y la Dirección Jurídica, ajustar la motivación conforme a los niveles de cumplimiento y el soporte documental registrados en el SIISPEN, con el propósito de asegurar que la evaluación se haya realizado de manera objetiva, certera e imparcial. Esto se solicitó mediante los oficios INE/DESPEN/919/2021 e INE/DESPEN/920/2021 de fecha 7 de diciembre de 2021; INE/DESPEN/923/2021, INE/DESPEN/924/2021 e INE/DESPEN/925/2021 de fecha 9 de diciembre de 2021.

- IX. De conformidad a lo previsto por los artículos 29 al 35, 41, 42, 43, 46, 47 y 52 al 59 de los Lineamientos, la DESPEN llevó a cabo la ponderación de cada uno de los factores evaluados, con la finalidad de determinar las calificaciones finales del personal del Servicio.

Las metas individuales y colectivas se integrarán por los indicadores de eficacia y en su caso, de eficiencia. El indicador de eficacia toma valores de cero a ocho con tres decimales y mide el grado de cumplimiento de una meta. El indicador de eficiencia tiene un valor de dos puntos, y en caso de que la meta no cuente con este indicador, entonces el de eficacia tendrá un valor de diez puntos en la calificación de la meta. La ponderación del indicador de eficiencia está acotada a tres niveles de cumplimiento: bajo, no se asigna valor y aplica para los casos en que se haya operado sin la presencia o con presencia no aceptable de los criterios de eficiencia; medio, se asigna la mitad del valor del indicador y aplica para los casos en que haya una presencia aceptable de los criterios de eficiencia; y alto, se asigna el valor total del indicador y aplica para los casos en que se observa una presencia contundente de los criterios de eficiencia y por lo tanto, evidencia de un desempeño correcto. 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, donde:

Indicador de eficacia = $(\text{nivel alcanzado} / \text{nivel esperado}) \times 8$

Indicador de eficiencia = valor obtenido de acuerdo con el nivel de cumplimiento de los criterios de eficiencia

El valor de los niveles esperados en los criterios de eficiencia es: alto = 2 puntos, medio = 1 punto, y bajo = 0 puntos.

De este modo, el nivel máximo que puede alcanzar el indicador de eficiencia es dos, lo que sumado con el nivel máximo de eficacia que es ocho, arrojaría una calificación final máxima de 10.

En el caso de metas que no cuenten con el indicador de eficiencia, el indicador de eficacia tendrá valor de 10 y para calcular la calificación final de la meta se utiliza la siguiente fórmula:

calificación de la meta = indicador de eficacia, donde,

Indicador de eficacia = (nivel alcanzado / nivel esperado) x 10

La calificación final del factor metas individuales será igual al promedio aritmético de las calificaciones obtenidas en las metas individuales asignadas a la persona evaluada; y la calificación del factor metas colectivas será igual al promedio aritmético de las calificaciones obtenidas en las metas colectivas asignadas a la persona evaluada.

La calificación de una competencia se obtiene mediante el promedio simple de la calificación de los comportamientos y/o criterios de desempeño evaluados correspondientes a dicha competencia. La calificación del factor competencias es la que otorga la o el superior jerárquico y podrá tener valoraciones complementarias de parte de la o el superior normativo para el caso de las vocalías secretariales, de Organización Electoral, de Capacitación Electoral y Educación Cívica y del Registro Federal de Electores de Junta Distrital Ejecutiva.

En este supuesto, la calificación del factor competencias se integrará mediante una suma ponderada en la que la calificación 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%. La persona evaluadora deberá registrar en el sistema una valoración de los comportamientos y/o criterios de desempeño de las competencias establecidas para la persona evaluada con base en la observación de los mismos y en los instrumentos de valoración, en el periodo que establezca la DESPEN.

- X. Conforme a lo dispuesto por el capítulo sexto de los Lineamientos, fueron identificadas 11 personas del Servicio que no cumplieron los requisitos para ser evaluables en el periodo que se reporta en este acuerdo, por los siguientes motivos:

No.	Nombre	Puesto	Motivo
1	Carreri Santiago Elva Beatriz	Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica de JD 08 de Chiapas	Licencia médica
2	Jiménez Ramírez Víctor Hugo	Jefatura de Departamento De Procedimientos (2)	Licencia médica
3	Razo Murguía Leonardo	Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica de JD 08 de Jalisco	Comisión de trabajo en la Junta Local Ejecutiva de Jalisco
4	López Rentería Gonzalo	Vocalía de Organización Electoral de JD 08 de Jalisco	Licencia médica y comisión de trabajo en la Junta Local
5	Villalba Cázares Ana Perla	Vocalía de Organización Electoral de JD 19 de México	Licencia médica y comisión de trabajo en la Junta Local del Estado de México
6	Mancilla Lira Maricruz	Vocalía de Organización Electoral de JD 29 de México	Licencia médica
7	Vargas Romo Juan	Vocalía del Registro Federal de Electores de JD 06 de San Luis Potosí	Licencia médica
8	Cano Barrón Adylib Guadalupe	Vocalía de Organización Electoral de JD 06 de Tabasco	Licencia médica
9	Sánchez Cruz Arturo Francisco	Vocalía Secretarial de JD 05 de Tamaulipas	Designación como encargado de despacho de la Coordinación Administrativa de la Junta Local en el estado de Tamaulipas
10	Fuentes Martínez Aidé	Vocalía de Organización Electoral de JD 05 de Tamaulipas	Comisión para apoyar en los trabajos inherentes a la Junta Local en el estado de Tamaulipas
11	Lozano Morales Gerardo Valente	Vocalía de Organización Electoral de JD 01 de Zacatecas	Licencia médica

XI. Con la finalidad de dar cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 8, inciso q) y 69 de los Lineamientos, la DESPEN integró el Dictamen General de resultados, el cual comprende los resultados individuales obtenidos por cada evaluado/a, que desglosa: a) el periodo evaluado; b) el nombre del evaluado/a; c) el cargo o puesto de la última adscripción evaluada; d) las calificaciones por factor y la calificación final; y e) el nivel de desempeño alcanzado. Dicho Dictamen se encuentra contenido en el Anexo Único del presente Acuerdo.

XII. En sesión extraordinaria celebrada el 31 de enero de 2022, la Comisión del Servicio conoció el contenido y efectos del presente Acuerdo, **emitió / no emitió** observaciones y por votación **unánime / dividida** autorizó presentarlo a la Junta para que determine sobre su 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 Dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto, correspondiente al periodo de septiembre de 2020 a agosto de 2021, en términos del **Anexo Único**, que forma parte integrante del presente Acuerdo.

Segundo. Se instruye a la DESPEN a notificar al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto, los resultados de la evaluación del desempeño, correspondiente al periodo comprendido de septiembre de 2020 a agosto de 2021, conforme al resolutivo Primero del presente Acuerdo.

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