

INE/JGE05/2023

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 2021 A AGOSTO 2022

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.
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: Se integra por las personas que ingresaron al Servicio, obtuvieron su nombramiento en una plaza presupuestal y se desempeñan de manera exclusiva en un cargo o puesto del Servicio en los términos del Estatuto. Es equivalente a miembros del Servicio.

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 8 de julio de 2020 el Consejo General, mediante el Acuerdo INE/CG162/2020 aprobó la reforma al Estatuto, 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. **Modificación al Estatuto.** El 26 de enero de 2022 mediante Acuerdo INE/CG23/2022, el Consejo General aprobó las reformas y adiciones al Estatuto en acatamiento a la sentencia SG-JLI-6/2020, dictada por la Sala Regional Guadalajara del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y en cumplimiento al Acuerdo INE/CG691/2020, a propuesta de la Junta.
- III. **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 los Lineamientos mediante el Acuerdo INE/JGE98/2020.

IV. 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 a través del Acuerdo INE/JGE166/2021, la incorporación de un primer bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto, correspondiente al periodo septiembre 2021 a agosto 2022, compuesto por 239 metas individuales y colectivas.

El 29 de septiembre de 2021, la Junta aprobó a través del Acuerdo INE/JGE191/2021, la incorporación de un segundo bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto, correspondiente al periodo septiembre 2021 a agosto 2022, compuesto por 70 metas individuales y colectivas.

El 25 de octubre de 2021, la Junta aprobó a través del Acuerdo INE/JGE228/2021, la incorporación de una meta colectiva para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto, correspondiente al periodo septiembre 2021 a agosto 2022.

El 13 de diciembre de 2021, la Junta aprobó a través del Acuerdo INE/JGE274/2021, la modificación de dos metas individuales y una colectiva para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto Nacional Electoral, correspondiente al periodo septiembre 2021 a agosto 2022.

El 26 de mayo de 2022, la Junta aprobó a través del Acuerdo INE/JGE117/2022, la incorporación de una meta individual y dos colectivas, así como la modificación de una meta individual y una colectiva para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto Nacional Electoral, correspondiente 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 Dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto del periodo septiembre 2021 a agosto 2022, conforme lo dispuesto en los artículos 41, párrafo tercero, Base V, Apartado A, párrafos primero y segundo; y apartado D de la Constitución; 29; 30, numerales 1, 2 y 3; 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); y 40, numeral 1, incisos b), d) y o) del Reglamento Interior; y 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; 242; 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 alineará 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 evaluadoras 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 y 8 de los Lineamientos, 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 309 metas, de las cuales 253 fueron individuales y 56 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 conforme a lo siguiente:

Durante el periodo de evaluación, fueron incorporadas cuatro metas y modificadas cinco. De este total, tres fueron incorporadas y cuatro modificadas por parte de la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral (DEOE), así como una incorporada y una modificada por la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores (DERFE).

Debido a lo anterior, el total de metas evaluadas en el periodo ascendió a 313, de las cuales 254 fueron individuales y 59 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 del sistema del Instituto, correspondiente al periodo de septiembre de 2021 a agosto de 2022.
- V. Conforme a lo previsto por los artículos 8, inciso b), y 36 al 40 de los Lineamientos, el 26 de agosto de 2021, mediante la Circular INE/DESPEN/025/2021, la DESPEN notificó al personal que ocupó un cargo o puesto del Servicio en el periodo septiembre de 2021 a agosto de 2022, el Instructivo para la valoración de competencias que forman parte de la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto correspondiente al periodo septiembre 2021 a agosto 2022, así como los Instrumentos para la valoración de competencias que se aplicaron a cada cargo o puesto.
- VI. Mediante la circular INE/DESPEN/042/2022, de fecha 20 de septiembre de 2022, la DESPEN comunicó al personal del Servicio, así como al personal con el rol de evaluador, que la aplicación de la evaluación del desempeño del periodo septiembre de 2021 a agosto de 2022 se realizaría del 23 de septiembre al 21 de octubre de 2022 en el “Módulo de Evaluación del Desempeño” del SIISPEN.

Para ello, se emitieron recomendaciones y definieron responsabilidades del personal evaluador y evaluado que deberían atenderse de manera previa y durante la aplicación. En términos generales se informó que el personal evaluado y evaluador podría incorporar, consultar, revisar, descargar y validar la evidencia para la evaluación de las metas y competencias para fortalecer la calidad, objetividad e imparcialidad del proceso. Asimismo, se indicó cómo se debía registrar la motivación de la valoración de competencias y de las metas.

Por otra parte, 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 debido a una incorporación, cambio de cargo o 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 lo que valoran y lo que no valoran las competencias y que la calificación de cada competencia se obtendría mediante el promedio simple de la calificación de los comportamientos y/o criterios de desempeño evaluados de conformidad con el artículo 41 de los Lineamientos.

- VII. En atención a las solicitudes de prórroga, recibidas mediante los oficios INE/GTO/JLE-VS/532/2022 e INE/JLEMICH/VE/353/2022 ambos con fecha 11 de octubre de 2022, signados por vocales ejecutivos de Junta Local Ejecutiva de los estados de Guanajuato y Michoacán respectivamente, con fundamento en lo previsto por el artículo 8, inciso p) de los Lineamientos, la DESPEN, mediante la circular INE/DESPEN/048/2022, de fecha 14 de octubre de 2022, 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 4 de noviembre de 2022. Adicionalmente, mediante correo electrónico de fecha 4 de noviembre de 2022, emitido por la Licda. Carmen Gloria Pumarino Bravo, Directora de Profesionalización, se notificó la ampliación del plazo para la aplicación de la evaluación del desempeño al 7 de noviembre de 2022.

Lo anterior, derivado de las cargas de trabajo, las actividades relacionadas con el trámite de solicitudes de acceso a la información, rectificación del Sistema de Gestión de Calidad y la asistencia a las reuniones regionales, 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 personas evaluadas, 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 Prerrogativas y Partidos Políticos, de Administración, y de Capacitación Electoral y Educación Cívica, así como de las Unidades Técnicas de Fiscalización, de lo Contencioso Electoral 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.

- 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 conforme a los siguientes criterios.

Las metas individuales y colectivas se integran 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 tiene 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 un desempeño correcto.

Para calificar el resultado obtenido en una meta individual o colectiva, se utiliza la siguiente fórmula:

calificación de la meta = indicador de eficacia + indicador de eficiencia, donde:
Indicador de eficacia = (nivel alcanzado / nivel esperado) x 8

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

El valor de los niveles esperado 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, arroja una calificación final máxima de 10.

En el caso de metas que no cuenten con el indicador de eficiencia, el indicador de eficacia tiene 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 es igual al promedio aritmético de las calificaciones obtenidas en las metas individuales asignadas a la persona evaluada. La calificación del factor metas colectivas es 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 puede 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 integra 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 registró 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 establecido por la DESPEN.

- X. Conforme a lo dispuesto por el capítulo sexto de los Lineamientos, fueron identificadas nueve 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	Jaramillo Alvarado Bianca Marcela	Vocalía del Registro Federal de Electores de JL en el estado de Baja California	Separación de su cargo desde el 12 de febrero de 2022, en razón a las medidas cautelares dictadas por Órgano Interno de Control, notificadas mediante el oficio INE/OIC/UAJ/DSRA/0517/2022.
2	Mejía Guzmán Oscar Vladimir	Jefatura de Depuración al Padrón de JL en el estado de Colima	Licencia médica otorgada a partir del 22 de enero de 2022.
3	Palavicini Alfaro Víctor Manuel	Vocalía de Organización Electoral de JD 05 de Chiapas	Separación de su cargo a partir del 18 de agosto de 2021 y destitución el 12 de mayo 2022 conforme a lo resuelto en el expediente INE/DJ/HASL/PLS/142/2021.
4	Aguirre Dueñes Ma. Socorro	Jefatura de Depuración al Padrón de JL en el estado de Chihuahua	Licencia médica otorgada del 6 de junio de 2021 al 21 de agosto de 2022.
5	Bernal Becerra Arturo	Subdirección de Circunscripción Plurinominal	Comisión para desempeñar un cargo de la Rama Administrativa.
6	Urbina Esparza Claudia	Dirección de Partidos Políticos y Financiamiento	Designación como encargada de despacho de la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos.
7	Orozco Enríquez Yacynth	Vocalía de Organización Electoral de JD 15 de Jalisco	Licencias médicas otorgadas del 15 al 28 de noviembre de 2021 y del 16 de enero al 31 de agosto de 2022.
8	Chicatti Como Francisco	Vocalía Ejecutiva de JD 05 de Oaxaca	Comisión para apoyar en los trabajos inherentes a la Junta Local en el estado de Oaxaca a partir del 1 de febrero de 2022.
9	Berrospe López José Ángel	Vocalía del Registro Federal de Electores de JD 13 de la Ciudad de México	Licencias médicas otorgadas a partir del 21 de diciembre de 2021.

- 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 persona evaluada, que desglosa: a) el periodo evaluado; b) el nombre de la persona evaluada; 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.

En sesión extraordinaria urgente celebrada el 16 de enero de 2023, la Comisión del Servicio conoció el contenido y efectos del presente Acuerdo, no emitió observaciones y por votación unánime 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 del 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 notificar al personal del Servicio del sistema del Instituto, los resultados de la evaluación del desempeño, correspondiente al periodo comprendido de septiembre de 2021 a agosto de 2022, conforme al punto 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 ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 20 de enero de 2023, por votación unánime del encargado del Despacho de la Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores, Ingeniero Jesús Ojeda Luna; de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos, Licenciada Claudia Urbina Esparza; de las y los Directores Ejecutivos de Organización Electoral, Maestro Sergio Bernal Rojas; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciada Ma del Refugio García López; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto y de Administración, Licenciada Ana Laura Martínez de Lara; de la Directora y 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.

**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**