



**Criterios de valoración para determinar la
viabilidad de contratación de personas que
previamente realizaron actividades de SE y CAE
con antecedentes de desempeño deficiente**

**DIRECCIÓN EJECUTIVA DE CAPACITACIÓN
ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA**

DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN ELECTORAL





ÍNDICE

Glosario.....	3
Presentación.....	4
Antecedentes.....	4
Datos estadísticos sobre el procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de Supervisores/as Electorales y Capacitadores/as-Asistentes Electorales	5
Reclutamiento, selección y contratación de aspirantes con experiencia como Supervisores/as Electorales y Capacitadores/as-Asistentes Electorales.....	5
Normatividad actual aplicada para la contratación de Supervisores/as Electorales y Capacitadores/as-Asistentes Electorales.....	9
Marco normativo actual en materia de término de la relación contractual.....	12
Rescisión de la contratación de Supervisores/as Electorales y Capacitadores/as-Asistentes Electorales	13
Actas circunstanciadas y Constancias de hechos	16
Opinión de la Dirección Jurídica del Instituto	17
Propuesta a implementar durante el Proceso Electoral 2023-2024.....	18
Uso de la bitácora y repositorio documental 2023-2024	20
Criterios de valoración para determinar la viabilidad de contratación de personas que previamente realizaron actividades de SE y CAE con antecedentes de desempeño deficiente	21





Glosario

CAE	Capacitadores/as-Asistentes Electorales
CCEyEC	Comisión de Capacitación Electoral y Educación Cívica
CG	Consejo General
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DECEyEC	Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica
DCE	Dirección de Capacitación Electoral
ECAE	Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral
FMDC	Funcionario/a de Mesa Directiva de Casilla
IMDC	Integración/Integrantes de Mesas Directivas de Casilla
INE/Instituto	Instituto Nacional Electoral
JDE	Junta/s Distrital/es Ejecutiva/s
JLE	Junta/s Local/es Ejecutiva/s
LGPE	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
MDC	Mesa/s Directivas de Casilla
PE	Proceso Electoral
PIMDCyCE	Programa de Integración de Mesas Directivas de Casilla y Capacitación Electoral
RE	Reglamento de Elecciones del Instituto Nacional Electoral
RIINE	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral
SE	Supervisores/as Electorales
SPEN	Servicio Profesional Electoral Nacional
VCEyEC	Vocal/Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica
VE	Vocal/Vocalía Ejecutiva
VOE	Vocal/Vocalía de Organización Electoral

Presentación

La garantía de los derechos políticos-electorales de la ciudadanía mexicana no se enmarca únicamente en un conjunto de normas, reglas y procedimientos inmutables; por el contrario, éstas se encuentran sujetas a adecuaciones constantes, volviéndolas perfectibles, con el fin de asegurar la organización de comicios certeros, confiables, libres y transparentes.

El INE, autoridad electoral del Estado mexicano, es reflexivo en particular durante la construcción de la ECAE, en donde se encuadra el procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de las y los SE y CAE, figuras encargadas de acompañar, en primera instancia, a la ciudadanía sorteada y, posteriormente, al funcionariado de casilla antes, durante y después de la Jornada Electoral a través de actividades de capacitación y asistencia electoral. Al respecto, con el propósito de aprovechar la experiencia obtenida por los órganos desconcentrados durante el PE 2020-2021, se estableció la posibilidad de implementar criterios orientadores en los documentos normativos que rigen la contratación de las figuras capacitadoras, con una óptica propositiva y objetiva para que dé respuesta a las necesidades institucionales.

Antecedentes

Los días 30 y 31 de mayo de 2022 se celebró el *Taller de Evaluación y Laboratorio de Innovación de la ECAE 2020-2021 con Vocales¹*, el cual permitió conocer e identificar las experiencias por parte de las vocalías de los órganos desconcentrados. Este taller tuvo como eje fundamental la participación de la ciudadanía durante la IMDC, misma que se reflejó en el reclutamiento y selección de las y los SE y CAE y fueron plasmadas en el *Informe sobre la aplicación de la ECAE 2020-2021, sus resultados y perspectivas de innovación*, presentado en la Quinta Sesión extraordinaria de la CCEyEC del INE, celebrada el 10 de octubre de 2022.

En la sesión se solicitó que se retomaran las observaciones de las y los VCEyEC locales y distritales sobre la posibilidad de incorporar el uso de actas administrativas durante el reclutamiento y selección de SE y CAE en futuros procesos electorales, particularmente para aquellas personas aspirantes que presentaran un desempeño deficiente en participaciones previas como figuras capacitadoras y/o supervisoras.

Abonaron con su participación respecto del tema la Mtra. Dania Paola Ravel Cuevas y el Dr. José Roberto Ruiz Saldaña, Consejera Electoral y Ex Consejero Electoral del CG del INE e integrantes de la CCEyEC, quienes instruyeron la elaboración de un análisis jurídico respecto a las implicaciones de dichas actas sin detrimento del derecho a participar de la ciudadanía en el reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE. Asimismo, se planteó que, en aras de fortalecer el análisis, se incluyeran datos estadísticos sobre la participación de aspirantes con experiencia en procesos electorales anteriores.

En este tenor, el 23 de mayo del presente año se efectuó una mesa de trabajo en donde se sometió a reflexión la presente propuesta ante las y los integrantes de la CCEyEC, también se contó con la participación de asesores/as de otras consejerías que no integran la comisión con el objetivo de establecer los criterios que

¹ En el Taller de Evaluación y Laboratorio de Innovación de la ECAE 2020-2021 participaron personas titulares de las Vocalías Ejecutivas, de Capacitación Electoral y Educación Cívica, de Organización Electoral, del Registro Federal de Electores, así como las y los Vocales Secretarios/as locales y distritales.

permitan determinar la viabilidad de la implementación de criterios orientadores para el reclutamiento, selección y contratación de las figuras capacitadoras de cara a futuros procesos electorales.

En ella se mencionó, entre otros, el caso del PE 2020-2021, específicamente durante el reclutamiento, selección y contratación de las y los SE y CAE, en donde la JLE de la Ciudad de México y Chiapas a través de la VCEyEC elaboraron una base de datos, con el propósito de registrar aspectos relevantes sobre las personas contratadas eventualmente en los órganos subdelegacionales de la entidad para el PE 2017-2018 e incorporar la información obtenida en una *Aplicación (App)* para su consulta a nivel estatal en la fase de aplicación de entrevistas para SE y CAE.

Datos estadísticos sobre el procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de Supervisores/as Electorales y Capacitadores/as-Asistentes Electorales

El presente apartado tiene como propósito exponer información estadística sobre la participación de la ciudadanía con experiencia como SE o CAE durante el procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de dichas figuras. Para tal efecto se retoman los datos de tres procesos electorales federales: 2014-2015, 2017-2018 y 2020-2021, ya que en dichos comicios concurrieron las 32 entidades federativas y el índice de registro de aspirantes fue mayor en contraste con los procesos electorales locales, lo que permitió realizar un análisis comparativo respecto a las variables presentadas.

El análisis que se presenta es desarrollado a partir de la comparación de las siguientes variables:

- Registro de aspirantes con experiencia como SE o CAE.
- Aspirantes con experiencia como SE o CAE que presentaron Examen de conocimientos, habilidades y actitudes.
- Aspirantes con experiencia como SE o CAE que presentaron Entrevista.
- Aspirantes con experiencia seleccionados/as como SE o CAE.

Reclutamiento, selección y contratación de aspirantes con experiencia como Supervisores/as Electorales y Capacitadores/as-Asistentes Electorales

Para la IMDC del PE 2014-2015, se requirió la contratación de 38,775 figuras capacitadoras y supervisoras; es decir, 5,601 SE y 33,174 CAE a nivel nacional. Durante la etapa de reclutamiento en las 300 JDE se contó con el registro de 140,298 aspirantes. En el caso del PE 2017-2018, se contrataron 45,137 figuras para realizar las actividades de asistencia y capacitación electoral durante la IMDC, de las cuales 6,289 fueron representadas por las y los SE y 38,848 por las y los CAE. Durante el reclutamiento se registraron 207,953 aspirantes. Finalmente, durante el PE 2020-2021 se registraron 383,438 ciudadanas y ciudadanos al proceso de reclutamiento, selección y contratación, con el objetivo de cubrir 6,994 vacantes correspondientes a la figura de SE y 41,088 de la figura de CAE, es decir, se contrataron un total de 48,082 personas.

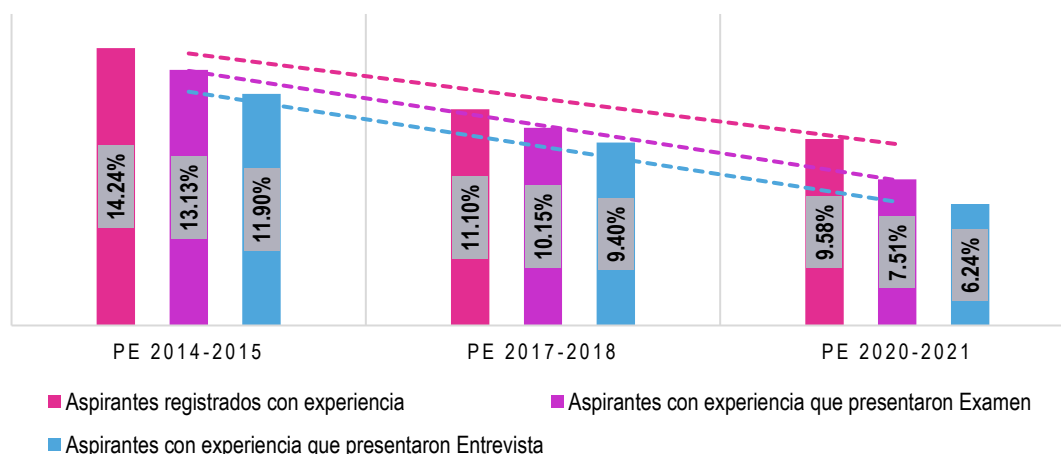
La siguiente tabla da cuenta del total de aspirantes registrados/as para cada uno de los procesos electorales, así como el número de aspirantes con experiencia durante las principales actividades del reclutamiento y selección y contratación de SE y CAE.

Tabla 1. Total de aspirantes con experiencia durante el reclutamiento y selección de SE y CAE

Proceso Electoral	Total de aspirantes	Aspirantes registrados/as con experiencia	Aspirantes con experiencia que presentaron Examen	Aspirantes con experiencia que presentaron Entrevista
2014-2015	140,298	19,982	18,427	16,695
2017-2018	207,953	23,091	21,110	19,539
2020-2021	383,438	36,738	28,800	23,914

Del total de personas con experiencia que participaron durante el reclutamiento y selección de SE y CAE en los tres últimos procesos federales, en la siguiente gráfica se muestra el comparativo para el caso del registro de aspirantes, presentación de Examen y aplicación de entrevistas.

Gráfica 1. Ciudadanía con experiencia como SE o CAE durante el reclutamiento y selección



Como se observa en la Gráfica 1, en los tres últimos procesos electorales federales la tendencia en la participación de aspirantes con experiencia durante el reclutamiento y selección se ubica en descenso. En relación con el registro de aspirantes, durante el PE 2014-2015, 14.24% de ciudadanas y ciudadanos contaban con experiencia previa como SE o CAE respecto al total de registros (consultar tabla 1); dicha variable para el PE 2020-2021 fue de 9.58%.

Para el caso de la aplicación del Examen, la dinámica de decrecimiento en la participación de la ciudadanía con experiencia fue similar a la presentada durante el registro de aspirantes y por consecuencia se replicó durante el desarrollo de las entrevistas para SE o CAE. Durante el PE 2014-2015, 13.13% de las personas que asistieron y presentaron el Examen contaban con experiencia previa, cifra que para el PE 2020-2021 disminuyó a 7.51% respecto al total de personas registradas. Finalmente, para la aplicación de entrevistas el porcentaje de ciudadanía que tenía experiencia y formó parte de la actividad fue de 11.90% en el PE 2014-2015, alcanzado únicamente 6.24% en el PE 2020-2021.

En lo que refiere a la contratación de SE y CAE, una vez expuesta la información de las etapas de reclutamiento y selección, en la tabla que se presenta a continuación se muestra el total de personas con experiencia previa que fueron contratadas como SE o CAE, considerando el total de vacantes requeridas para cada figura.

Tabla 2. Total de SE y CAE contratados/as con experiencia con relación al número total de SE Y CAE contratados/as

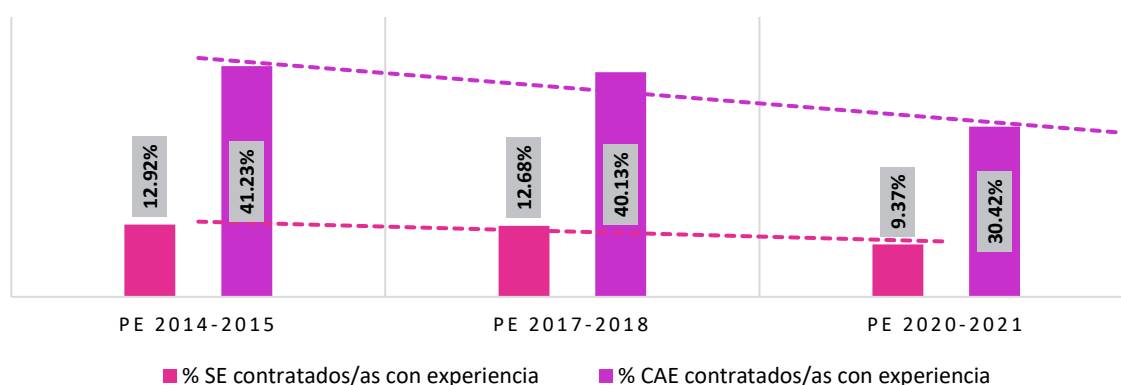
Proceso Electoral	Total de personas contratadas		Total de personas con experiencia que fueron contratadas			
	SE	CAE	SE	%	CAE	%
2014-2015	5,601	33,174	2,582	46.10%	8,239	24.84%
2017-2018	6,289	38,848	2,927	46.54%	9,266	23.85%
2020-2021	6,994	41,088	3,441	49.20%	11,176	27.20%

Como se observa en la tabla 2, del total de personas contratadas para SE en el PE de 2014-2015, el 46.10% de éstas tenían experiencia, mientras que para el PE 2017-2018 fue el 46.54% y para el PE 2020-2021 el 49.20%.

Por su parte, para la figura de CAE se contrató el 24.84% de personas con experiencia en el PE de 2014-2015; 23.85% en el PE 2017-2018 y 27.20% en el PE 2020-2021, lo cual muestra una mayor proporción de personas con experiencia contratadas como SE que como CAE.

En la gráfica que se muestra a continuación se expone el porcentaje de SE y CAE con experiencia contratados/as con relación al total de aspirantes que se registraron al proceso de reclutamiento, selección y contratación y cuentan con experiencia. En este sentido, se puede observar que, analizando exclusivamente el universo de ciudadanía con experiencia, se presenta un decrecimiento del PE 2014-2015 al PE 2020-2021.

Gráfica 2. Porcentaje de SE y CAE con experiencia contratados/as respecto a las y los aspirantes con experiencia



La gráfica 2 permite exponer y clarificar que, en los dos últimos procesos electorales federales concurrentes, las JDE han recurrido en menor medida a la contratación de SE y CAE con experiencia, esto al tomar como referencia el PE 2014-2015, ya que en ese Proceso Electoral el 12.92% de las y los SE eran ciudadanas o ciudadanos que habían participado previamente como figuras capacitadoras o supervisoras, mientras que para el caso de las y los CAE, 41.23% estaban en dicha situación.

La gráfica 2 permite exponer y clarificar que, en los dos últimos procesos federales las JDE han recurrido en menor medida a la contratación de SE y CAE con experiencia, esto al tomar como referencia el PE 2014-2015, ya que en ese Proceso Electoral el 12.92% de las y los SE eran ciudadanas o ciudadanos que habían participado previamente como figuras capacitadoras o supervisoras, mientras que para el caso de las y los CAE, 41.23% estaban en dicha situación. La cifra para la figura de SE fue de 12.68% y 9.37% para los PE 2017-2018 y 2020-2021, respectivamente; en tanto que para la figura de CAE el porcentaje fue de 40.13% en los comicios de 2018 y 30.42% en los de 2021. En este sentido, es necesario resaltar que el mayor cambio se suscitó en las vacantes de CAE, ya que la tendencia a la baja fue mayor.

La información presentada a través de las tablas y gráficas anteriores muestran un panorama general acerca de la participación de la ciudadanía con experiencia como SE y CAE durante el reclutamiento, selección y contratación. Sin embargo, con el objetivo de valorar el alcance en torno al establecimiento de criterios que permitan determinar la viabilidad de su contratación con base en su desempeño previo, es necesario presentar datos relativos a la terminación anticipada de contrato, que para el caso de ambas figuras se puede generar por tres motivos: renuncia, rescisión y “otras causas”. Al respecto, la siguiente tabla da cuenta del total de sustituciones que se presentaron entre las y los SE y CAE con experiencia por cada uno de los motivos antes señalados.

Tabla 3. Total sustituciones de SE y CAE con experiencia

Proceso Electoral	Rescisión	Renuncia	Otras causas	Total
2014-2015	126	873	262	1,261
2017-2018	134	1,308	339	1,781
2020-2021	161	1,809	513	2,483

En virtud de lo anterior, la renuncia al contrato es la principal motivación por la cual se concluye de manera anticipada la contratación de las y los SE y CAE, que para el PE 2014-2015 fue de 69.23%, teniendo un crecimiento para el PE 2017-2018, situándose en 73.44% y presentando posteriormente una disminución en el PE 2020-2021, al ubicarse en 72.86%.

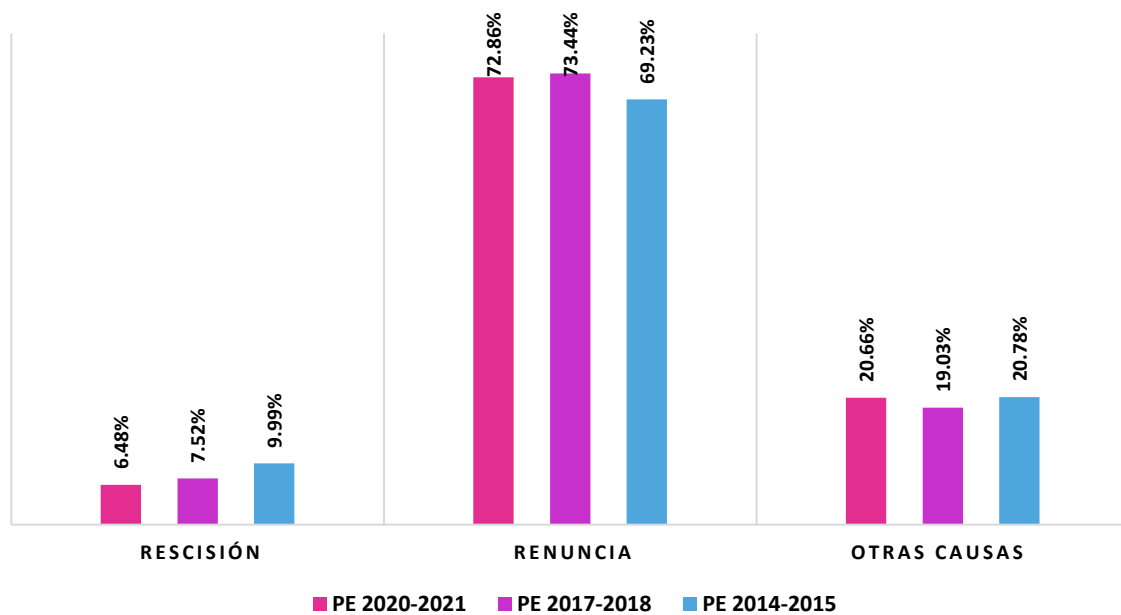
La categoría “otras causas”, misma que incluye la promoción o declinación se posiciona como la segunda motivación que deriva en la terminación anticipada de contrato. Para este caso, durante el PE 2014-2015, el porcentaje de sustituciones para SE y CAE por “otras causas” fue de 20.78%, presentando una disminución durante el PE 2017-2018 al ubicarse en 19.03% y manifestando un crecimiento para el PE 2020-2021, pues la cifra fue de 20.66%.

Finalmente, respecto a la rescisión de contrato, la cual se presenta por incurrir en faltas establecidas en el Manual de Reclutamiento, Selección y Contratación de SE y CAE, es el motivo que menor porcentaje presenta, ya que para el PE 2014-2015 fue de 9.99%, teniendo una reducción para los subsecuentes procesos electorales, pues durante el PE el porcentaje fue 7.52% y en el PE 2020-2021, representó únicamente 6.48% del total de conclusiones anticipadas de contrato para las personas con experiencia.



La información puede observarse en la Gráfica 3, misma que se presenta a continuación:

Gráfica 3. Porcentaje de causas por las que se concluye de manera anticipada la contratación de las y los SE y CAE con experiencia



Las cifras relativas a la terminación anticipada de contrato permiten observar que el desempeño de las y los SE y CAE con experiencia debe evaluarse desde un enfoque integral, ya que el INE con base en la normatividad vigente, cuenta con elementos para valorar la contratación de dichas personas; no obstante, es necesario considerar la garantía del ejercicio de sus derechos políticos-electorales, sin poner en riesgo la óptima IMDC.

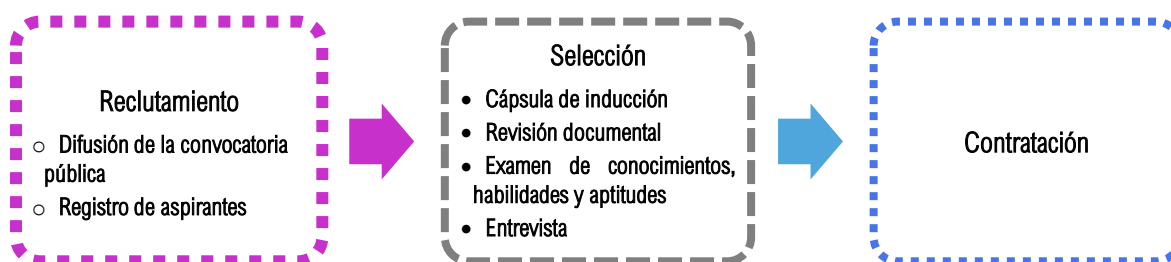
Normatividad actual aplicada para la contratación de Supervisores/as Electorales y Capacitadores/as-Asistentes Electorales

El marco legal que regula la contratación de las y los SE y CAE durante los procesos electorales, es en primera instancia la CPEUM, la LGIPE, el RIINE y el RE.

En el presente informe, se abordará la normativa que regula la instrumentación de las disposiciones jurídicas antes mencionadas, entre las que se enlista el *Manual de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE* y el *Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del INE*, mismos que serán complementados con lo establecido en el Contrato de prestación de servicios bajo el régimen de honorarios eventuales².

² Documento que suscriben el Instituto y la ciudadanía designada para desempeñarse como SE o CAE durante los procesos electorales, en el que se establecen entre otros aspectos, las declaraciones, obligaciones y cláusulas para cumplimiento de las partes y su vigencia.

Actualmente, a través del **Manual de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE** que forma parte de los documentos de la **Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral** se establece el procedimiento a implementar por las JDE para la contratación de las figuras SE y CAE durante los procesos electorales, a partir del siguiente esquema:



En este proceso se establece la emisión de una convocatoria pública, por medio de la cual se convoca a la ciudadanía a participar como SE o CAE y que ella establece requisitos legales y administrativos, que deben cumplir las personas interesadas en participar bajo estas figuras.

Requisitos para la contratación de Prestadores/as de servicios eventuales*

En el Manual de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE de conformidad con el artículo 303, párrafo 3 de la LGIPE se establecen los requisitos legales para ser figura supervisora o capacitadora. En este se dispone que los CD, con la vigilancia de las representaciones de los partidos políticos y, en su caso, de candidaturas independientes, designarán a un número suficiente de SE y CAE, de conformidad con la convocatoria pública expedida por el INE, en la cual se disponen las actividades que desempeñarán, en auxilio a las JDE y CD y los requisitos que debe cumplir la ciudadanía participante:

- a) Ser ciudadano mexicano, en pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos, y contar con credencial para votar;
- b) Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito alguno, salvo que hubiese sido de carácter imprudencial;
- c) Haber acreditado, como mínimo, el nivel de educación media básica;
- d) Contar con los conocimientos, experiencia y habilidades necesarios para realizar las funciones del cargo;
- e) Ser residente en el distrito electoral uninominal en el que deba prestar sus servicios;
- g) No militar en ningún partido político, ni haber participado activamente en alguna campaña electoral;
- h) No haber participado como representante de partido político o coalición en alguna elección celebrada en los últimos tres años, y
- i) Presentar solicitud conforme a la convocatoria que se expida, acompañando los documentos que en ella se establezcan.

Por su parte los requisitos administrativos establecidos en el Manual de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE son retomados del Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del Instituto Nacional Electoral, que en su artículo 211 establece que el movimiento de nuevo ingreso aplicará al personal y a las y los prestadores de servicios que por primera vez se incorporan al Instituto por medio de la ocupación de una plaza presupuestal o por contrato de prestación de servicios, para lo cual se solicitará la siguiente documentación:

- I. Copia de Clave Única del Registro de Población;
- II. Copia del Registro Federal de Contribuyentes;
- III. Copia de Acta de Nacimiento;
- IV. Copia de Constancia del último grado académico (no tira de materias);
- V. Copia de credencial de elector;
- VI. Comprobante de domicilio actual: luz, agua, predio o teléfono con antigüedad no mayor a dos meses;
- VII. Declaración bajo protesta de decir verdad de no inhabilitación para el desempeño de un empleo, cargo o comisión en el servicio público (Carta Declaratoria);
- VIII. Declaración bajo protesta de decir verdad de no pertenecer a un partido político, a menos que se hubiera retirado 3 años de anticipación al nombramiento;
- IX. Curriculum Vitae (mandos medios y superiores); y
- X. Carta compromiso de presentar declaración de situación patrimonial de la ocupación de puestos de mando y sus homólogos.
- XI. Comprobante emitido por la Secretaría de la Función Pública de que la persona no se encuentra en ese momento inhabilitado en el Sistema de Registro de Servidores Públicos Sancionados.

Asimismo, otro requisito administrativo se retoma a partir de lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, particularmente en el artículo 63 BIS, que determina lo siguiente:

“Cometerá nepotismo el servidor público que, valiéndose de las atribuciones o facultades de su empleo, cargo o comisión, directa o indirectamente, designe, nombre o intervenga para que se contrate como personal de confianza, de estructura, de base o por honorarios en el ente público en que ejerza sus funciones, a personas con las que tenga lazos de parentesco por consanguinidad hasta el cuarto grado, de afinidad hasta el segundo grado, o vínculo de matrimonio o concubinato”.

Mismo que se refleja en el siguiente requisito a cumplir por las personas interesadas en desempeñarse como SE o CAE:

- No ser familiar consanguíneo o por afinidad, hasta el 4º grado, de alguna persona que ostente en la entidad federativa el cargo de Vocal de la Junta Local o Distrital o integrante del Consejo Local o Distrital (consejeros, consejeras y representantes de partido político o, en su caso, candidaturas independientes que estén registradas para el PE correspondiente).

Adicional a los requisitos ya mencionados el Manual de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE establece otros requisitos:

- Contar con cuenta de correo electrónico, válida y vigente.

- Acta de nacimiento o, en su caso, Carta de naturalización.
- Credencial para Votar³ vigente del Distrito correspondiente o comprobante de trámite⁴.
- Comprobante de domicilio con vigencia no mayor a tres meses.
- Comprobante o constancia de estudios que acredite el nivel educativo que corresponde.
- Declaratoria bajo protesta de decir verdad que se encuentra en el sistema de reclutamiento en línea y aceptar el aviso de privacidad que se presente.
- Clave Única de Registro Poblacional (CURP) expedido por la Secretaría de Gobernación (SEGOB) y Registro Federal de Contribuyentes (RFC) con homoclave expedida por el Servicio de Administración Tributaria (SAT).
- Tres fotografías tamaño infantil a color o blanco y negro.
- Cursar de forma obligatoria la Cápsula de Inducción en línea o, excepcionalmente, la que se programe de manera presencial en las sedes de la JDE.
- Copia de identificación oficial con fotografía de beneficiarios (acta de nacimiento para menores de edad o Credencial para votar para mayores de edad).
- Aprobar la evaluación integral (consiste en la aplicación de un examen de conocimientos, habilidades y aptitudes, además de una entrevista), que realizarán la JDE y el Consejo Distrital que corresponda.
- No tener otro trabajo o empleo remunerado; es decir, tener disponibilidad de tiempo completo o fuera de lo habitual para prestar sus servicios, adaptándose a la disponibilidad de tiempo de la ciudadanía (incluyendo fines de semana y días festivos).
- Preferentemente contar con una carta que acredite su experiencia como docente, manejo o trato con grupos de personas o haber participado en algún PE Concurrente o Local del INE.
- Preferentemente saber conducir y contar con licencia de manejo vigente.
- Preferentemente contar con conocimientos básicos sobre el manejo de dispositivos o teléfonos inteligentes.

A partir de la información presentada, se puede observar que no se establecen requisitos que restrinjan la participación de las personas aspirantes durante la contratación de SE y CAE. Las únicas restricciones son las establecidas en el artículo 303 de la LGIPE, mismas que se relacionan con la participación, militancia o representación en algún partido político.

Marco normativo actual en materia de término de la relación contractual

Otro de los ejes de reflexión para abordar el tema, es el referido con lo previsto en la normativa relacionada con la terminación de la relación contractual.

³ Se podrá aceptar Folio Individual de inscripción o actualización de las personas con 17 años que cumplan la mayoría de edad al día de la contratación.

⁴ Se contempla el comprobante de trámite, ya que hay ciudadanos/as que se encuentran en espera de la entrega de su Credencial para Votar.

En el Manual de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE se determina que una vez obtenida la Evaluación Integral de las personas aspirantes a SE y CAE, además de los listados correspondientes que fueron aprobados por los CD y publicados en los estrados de las JDE, estos órganos procederán a la contratación temporal de las personas aspirantes mediante la firma de un contrato de prestación de servicios, en donde se señala la figura a ocupar, las actividades que realizarán, el pago de los servicios contratados (honorarios), así como el periodo durante el cual se desempeñarán como SE o CAE, entre otros aspectos.

En el caso específico del Contrato de prestación de servicios bajo el régimen de honorarios eventuales, se decreta que la contratación de “EL PRESTADOR DE SERVICIOS” se realiza para programas específicos y actividades eventuales bajo el régimen de honorarios, en términos de los establecido en los artículos 620 a 630 y 640 a 644 del Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del INE.

Por su parte, la o el SE o CAE seleccionado reconoce expresamente que el motivo de su contratación por parte del Instituto es única y exclusivamente para la prestación de servicios eventuales objeto del contrato y Anexo Único⁵ que forma parte de éste, por lo que su relación jurídica será de carácter temporal, quedando sujeto a los términos y condiciones del instrumento, su Anexo y del Código Civil Federal.

Además, la o el SE o CAE manifiesta contar con la capacidad, preparación, conocimientos, recursos técnicos, humanos y materiales necesarios para la ejecución de los servicios en materia del contrato, reconociendo expresamente cubrir el perfil para prestar los servicios requeridos por el Instituto de forma eventual.

Respecto a las cláusulas impuestas en el instrumento de contrato, en la cláusula PRIMERA se determina que la o el SE o CAE se obliga a prestar al Instituto sus servicios en forma eventual coadyuvando en el desarrollo de las actividades y obligaciones descritas en el Anexo Único del contrato.

En la cláusula QUINTA, la o el SE o CAE manifiesta estar de acuerdo en prestar los servicios contratados en forma eficiente, a favor del INE. Por su parte, en la cláusula SEXTA las personas prestadoras de servicios se obliga a las personas prestadoras de servicios a entregar al Instituto informes mensuales durante la vigencia del contrato respecto de las actividades realizadas en el periodo, siendo responsabilidad de las personas titulares de las áreas del INE o del personal que éstas designen para tal efecto, constatar la realización de las actividades y, en caso de incumplimiento por parte de la o el SE o CAE, efectuar las acciones correspondientes.

Rescisión de la contratación de Supervisores/as Electorales y Capacitadores/as-Asistentes Electorales

El artículo 643 del Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del Instituto Nacional Electoral, establece que la relación contractual con las y los Prestadores de Servicios (se incluyen los catalogados como eventuales) concluirá por:

- I. Vencimiento de la vigencia o cumplimiento del contrato respectivo;
- II. Terminación anticipada del contrato o por consentimiento mutuo de las partes;
- III. Fallecimiento, y

⁵ En el Anexo Único del Contrato de prestación de servicios para las y los SE y CAE, se establecen las actividades y obligaciones a las que se encuentran sujetas las personas contratadas, así como el periodo de contratación, honorarios y gastos de campo a percibir.

IV. Rescisión contractual por incumplimiento de cualquiera de las obligaciones consignadas en el contrato.

En ese caso, la rescisión de Contrato se deberá notificar a la persona Prestadora de Servicios a través del medio que resulte idóneo y expedito y surtirá sus efectos a partir de la recepción de la notificación correspondiente o, en su defecto, a partir de que se haga constar la imposibilidad de localizar en el domicilio señalado en el Contrato por la persona prestadora de servicios.

Por su parte, en el Manual de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE se determina que en caso de que las y los SE o CAE incumplan cualquiera de las actividades y obligaciones consignadas en el contrato, se faculta al Instituto a rescindirlos unilateralmente.

En virtud de lo anterior, las causales que ameritan la rescisión de contrato por parte de las JDE son las siguientes:

1. **Incurrir en falsedad:** cuando la o el SE o CAE miente o altera la información verbal o escrita en el desarrollo de sus actividades.
2. **Inadecuada atención a ciudadanos/as y/o compañeros/as:** cuando se presenta una denuncia o queja por parte de algún o alguna ciudadana o de una o un compañero/a y ésta es corroborada por una o un Vocal o Consejero/a Electoral Distrital.
3. **Dañar y poner en peligro los bienes del Instituto:** cuando la o el SE o CAE destruya o exponga a su destrucción los bienes muebles e inmuebles del INE, así como material electoral o documentación que utiliza para notificar y/o capacitar a las y los ciudadanos.
4. **Violar la disciplina institucional:** si la o el SE o CAE vulnera la normatividad del INE o los términos de su contrato.
5. **Dejar de cumplir con los requisitos señalados en la Convocatoria:** en caso de que la o el SE o CAE deje de cumplir con alguno de los requerimientos legales o administrativos que se exigen para desempeñarse como dichas figuras.
6. **Asistir a prestar sus servicios en estado de ebriedad o bajo las influencias de drogas y/o estupefacientes sin prescripción médica:** cuando la o el SE o CAE se presenta a realizar sus actividades bajo el influjo de alcohol, drogas o estupefacientes, ya sea en el inmueble de la JDE, en el domicilio de las y los ciudadanos/as, en el centro de capacitación electoral o en cualquier otro lugar donde realice sus actividades en representación del INE.
7. **Difundir información confidencial:** La o el SE o CAE da a conocer indebidamente los datos de las y los ciudadanos a personas ajenas al Instituto. En ninguna circunstancia podrá hacerlo, dado que se trata de información confidencial, y puede vulnerar los datos personales de las y los ciudadanos/as, además que se encuentran bajo el tratamiento del Instituto en los términos normativos en la materia.
8. **Mantener contacto con partidos, candidatos/as u organizaciones políticas, en contravención de las obligaciones propias de cada figura:** cuando se detecta que la o el SE o CAE mantiene vínculos con algún partido político, candidato/a u organización política, proporcionando información confidencial, material o documentos que le son entregados por parte del INE.
9. **Entregar documentación falsa o alterada al INE:** cuando la o el SE o CAE altera o simula información que recaba de la ciudadanía.

10. **Dejar de prestar el servicio para el que fueron contratados/as:** cuando la o el SE o CAE abandona las actividades establecidas en el Contrato.
11. **Incumplimiento de las actividades para las que fueron contratados/as:** cuando el desempeño de la o el SE o CAE no permita el cumplimiento de las metas indicadas en las guías respectivas.
12. **Cualquier otra causa de gravedad:** en esta causa puede incluirse cualquier motivo grave que no sea considerado en todas las anteriores y que impida la realización adecuada de las actividades para las cuales fueron contratados/as las y los SE o CAE.
13. **Ser afiliado/a o militante de algún partido político:** En cualquier momento en el que la persona aspirante, o la o el SE o CAE ya contratado, haya sido localizado en la base de personas afiliadas de algún partido político y la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral concluya que hay elementos suficientes para determinar que Sí es afiliado o militante.

En cualquiera de los anteriores casos, para efectuar la rescisión de contrato, la o el Vocal Secretario de la JDE correspondiente, deberá requisitar los documentos anexos del Manual de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE, siendo los siguientes formatos:

- Cédula de notificación.
- Citatorio.
- Constancia de hechos.
- Notificación de baja.

De igual manera, el Manual de Reclutamiento, Selección y Contratación de SE y CAE prevé que la contratación de la ciudadanía que se desempeña como figuras supervisoras y capacitadoras puede ser concluida de manera anticipada, es decir, las y los prestadores de servicios pueden renunciar de forma voluntaria al contrato que celebraron con el Instituto por las siguientes causas:

1. **Cambio de domicilio:** cuando la o el SE o CAE, por cualquier motivo cambien su lugar de residencia a otro Distrito, estado de la República e incluso a otro país, razón por la cual no podrá continuar prestando sus servicios en esa JDE.
2. **Mejor oferta laboral:** cuando la o el SE o CAE decida dejar de prestar sus servicios anticipadamente por obtener algún trabajo en otro organismo o empresa.
3. **Enfermedad:** en caso de que la o el SE o CAE sufra alguna patología que le impida seguir desempeñando las actividades para las que fue contratado/a de forma adecuada.
4. **Incompatibilidad con otras actividades:** cuando la o el SE o CAE debe realizar alguna diligencia, ya sea familiar, escolar, cultural, deportiva, etc., y se encuentre imposibilitada/o para cumplir adecuadamente con las actividades por las cuales fue contratada/o.
5. **Motivos personales:** cuando la o el prestador de servicios manifiesta que terminará de forma anticipada el contrato, sin especificar alguno de los motivos anteriores.

En los casos previstos anteriormente, se utilizará el formato *Terminación anticipada de contrato para dejar constancia de la decisión de la persona implicada*.

Por otra parte, en la cláusula DÉCIMA del *Contrato de prestación de servicios bajo el régimen de honorarios eventuales* se determina que el incumplimiento de la o el SE o CAE, o la falsedad de los datos proporcionados por ésta para la celebración de dicho instrumento jurídico, faculta al Instituto a rescindirlo unilateralmente, sin

necesidad de declaración judicial y sin responsabilidad alguna, bastando la notificación que para tal efecto haga el Instituto a las personas prestadoras de servicios.

Finalmente, la cláusula DÉCIMA PRIMERA establece que ambas partes convienen que se pudiese dar por terminado anticipadamente el contrato sin responsabilidad para el INE, en el supuesto de que exista algún impedimento, caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite continuar con el objeto del instrumento o la persona prestadora de servicios voluntariamente lo solicite.

En las normas anteriores sólo se establecen causales por las cuales se puede rescindir la contratación de las figuras supervisoras y capacitadoras, sin que se determinen elementos vinculatorios que limiten su participación y/o contratación en futuros procesos electorales.

Actas circunstanciadas y Constancias de hechos

En relación con el desempeño de las y los Prestadores de Servicios Eventuales, el artículo 633 del Manual de Normas Administrativas en Materia de Recursos Humanos del Instituto Nacional Electoral, establece que el personal del Instituto podrá levantar actas circunstanciadas⁶, cuando se requiera describir eventos de modo, tiempo y lugar con el objeto de hacer constar un hecho o acto determinado; para efectos de lo anterior, en la misma se señalará lo siguiente:

- I. Día y hora en la que se levanta el acta;
- II. Personas que intervienen;
- III. Testigos de asistencia, de cargo y de descargo, en caso de existir; y
- IV. Narrativa de los hechos o circunstancias

Para el caso del Manual de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE, previamente se enunció que, durante la rescisión de contrato, la o el Vocal Secretario levantará una Constancia de Hechos⁷, en la cual se describen las acciones de incumplimiento por parte de la o el Prestador de Servicios y, en su caso, se estipula un acuerdo de voluntades para que pueda reivindicar su falta en cuanto a sus actividades y/o actitud, y lograr permanecer en el desempeño de sus funciones. En caso de no concretar lo establecido se procederá a la suspensión total de la o el SE o CAE y, como ya se mencionó anteriormente, a la persona prestadora de servicios se le deberá notificar a la brevedad esa determinación.

Los elementos antes citados, permiten contar con un panorama integral respecto a la contratación de las figuras supervisoras y capacitadoras, al abordar el marco legal, administrativo y procedimental, mismos que son complementarios y que pueden dar las pautas necesarias para la generación de criterios objetivos que no contravengan lo establecido y primordialmente no repercutan en el ejercicio de los derechos políticos-electorales de las personas aspirantes a SE y CAE.

⁶ Las actas circunstanciadas son consideradas como instrumentos jurídicos, de valor probatorio, de las cuales las y los Vocales Secretarios serán responsables administrativos, lo cual las dota de un mayor valor como antecedente y evidencia en materia electoral.

⁷ Es un instrumento que sirve como antecedente, una motivación, aunado a que en la normatividad electoral no se encuentra prevista ni reglamentada.

Opinión de la Dirección Jurídica del Instituto

El proceso de construcción de criterios orientadores requiere la concertación de distintas áreas, con el propósito de garantizar el ejercicio de los derechos políticos-electorales de las personas aspirantes que participan en el reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE. Por tal motivo, es indispensable contar con la valoración del área jurídica del Instituto, a fin de contar con las correspondientes aportaciones en aras de fortalecer el presente análisis.

En virtud de lo anterior, mediante el oficio número INE/DECEyEC/1364/2022, de fecha del 4 de noviembre de 2022, la DECEyEC consultó a la Dirección Jurídica del INE lo siguiente:

“... se consulta la viabilidad e implicaciones jurídicas de incluir como requisito a cumplir por parte de las personas aspirantes a SE y CAE:

No contar con actas administrativas, ni que su contrato haya sido rescindido o algún otro documento que sirva como soporte (correos electrónicos, Cédula/s de notificación, Citatorios, Constancia de hechos) de un desempeño deficiente o incumplimiento de actividades en el último proceso electoral inmediato anterior, en el que se hayan desempeñado...”

Asimismo, se consultó la posibilidad de usar un repositorio al que tuvieran acceso las y los VCEyEC locales y distritales para realizar la búsqueda del nombre de las personas que hayan tenido un desempeño deficiente.

Como respuesta a la consulta realizada por la DECEyEC, el 10 de noviembre de 2022, mediante el oficio número INE/DJ/14231/2022, se recibió la opinión del Área Jurídica en los siguientes términos:

[...]

Opinión.

*De conformidad con el marco normativo citado **se considera viable establecer como un sistema de control en las actividades de los SE y CAE, la instrumentación de actas administrativas, en la que se hicieran constar incidencias relevantes o el incumplimiento de las actividades para las que fueron contratados, de manera tal que pueda establecerse como un criterio de selección en el proceso de reclutamiento el no contar con actas en su expediente, en el último o últimos procesos electorales inmediatos anteriores en los que se haya desempeñado, conforme a lo siguiente.***

[...]

Sin embargo, este requisito es jurídicamente viable contemplarlo en el Manual de Reclutamiento como un elemento de ponderación en el expediente de la persona participante en el procedimiento en cuanto a la selección de las personas a seleccionar como CAE y SE.

[...]

*Por tanto, en opinión de esta dirección, es jurídicamente viable la implementación de este requisito de forma vinculatoria en el proceso de reclutamiento y selección de SE y CAE, **exclusivamente como criterio o elemento de valoración***

[...]”

De manera complementaria, la respuesta otorgada por la Dirección Jurídica consideró el siguiente planteamiento:

“[...] también resulta jurídicamente viable el uso de un repositorio al que tuvieran acceso las y los VCEyEC locales y distritales, con el propósito de consultar y registrar aspectos cualitativos relevantes sobre el cumplimiento de las actividades del personal eventual [...]”

Con base en la respuesta emitida por la Dirección Jurídica, la DECEyEC elaboró una propuesta para valorar la experiencia de las personas aspirantes con experiencia previa como SE o CAE, la cual se desarrolla en el siguiente apartado del presente documento.

Propuesta a implementar durante el Proceso Electoral 2023-2024

En el marco de implementación de la propuesta, resulta fundamental el papel de las JLE y JDE, ya que son los órganos facultados y operadores principales de la misma, para ello se plantea incorporarse su implementación a partir del procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE del PE 2023-2024, pues será en este Proceso Electoral, en el cual las JDE recabará la información del desempeño de las figuras capacitadoras y supervisoras, para posteriormente emplearse.

En virtud de lo anterior a continuación, se describe la propuesta y la labor de cada uno de los órganos del INE:

1. La DECEyEC elaborará el formato de la bitácora de registro y la remitirá a las personas titulares de las VCEyEC Locales, con el objetivo de que éstas las envíen a las Vocalías distritales del ramo. En el formato de bitácora deberán incluirse los siguientes campos, los cuales estarán relacionados con las y los SE y CAE contratados/as para la ejecución de las actividades de capacitación y asistencia electoral durante la IMDC⁸:
 - Nombre de la o el SE o CAE.
 - Clave de Elector o FUAR.
 - Fotografía.
 - Figura por la cual fue contratada.
 - Calificación obtenida durante la Evaluación Integral.
 - Participación en otros procesos electorales.
 - Fecha de inicio de contratación.
 - Fecha de conclusión de contratación.
 - ¿Concluyó el periodo de contratación?
 - En caso de no haber concluido el periodo de contratación, ¿cuál fue el motivo? (Rescisión, renuncia, otra causa).
 - En caso de terminación anticipada de la contratación por rescisión, ¿cuál fue la causa? (La causa debe estar alineada a lo establecido en el Manual)
 - En caso de terminación anticipada de la contratación por renuncia, ¿cuál fue la causa? (La causa debe estar alineada a lo establecido en el Manual).

⁸ En caso de presentarse durante el desarrollo de los trabajos se consideren otros campos, éstos podrán ser agregados con el objetivo de valorar la participación de las personas aspirantes en Procesos Electorales previos.

- Calificación de la Evaluación de desempeño por haber concluido el periodo de contratación (se deberán incluir las metas que integran la evaluación en materia de capacitación y asistencia electoral).
 - ¿La o el SE o CAE devolvió las prendas que les fueron asignadas?
 - ¿La o el SE o CAE cuenta con expediente que refiera a incumplimiento de sus actividades?
 - Observaciones adicionales sobre su desempeño.
2. Las JDE recabarán el soporte documental e integrarán el expediente de las personas que se desempeñaron como SE o CAE y que incurrieron en incumplimiento o contravención de las actividades para las cuales fueron contratadas.
- En el expediente se podrán considerar correos electrónicos, citatorios, constancias de hechos⁹ o documentación que sirva como soporte documental probatorio y avale el incumplimiento de las actividades de las figuras capacitadoras y supervisoras, siendo enunciativos más no limitativos **no solo** para las personas a quienes se les concluya de manera anticipada su contratación (rescisión, renuncia u otra causa), sino también para las y los SE o CAE que terminen el periodo para el cual fueron contratados/as y sea necesario asentar un antecedente relevante sobre su desempeño.
3. Las y los VCEyEC distritales, serán las personas responsables de recabar la información de las y los SE y CAE contratados en sus distritos electorales, empleando la bitácora de registro que previamente fue remitida. Es importante señalar que al finalizar el periodo de evaluación al que son sujetos/as las y los SE y CAE, las JDE deberán enviar el formato requisitado a las JLE con los expedientes de las y los SE o CAE que se hayan creado.
4. Cada JLE concentrará la información de la bitácora de registro y los expedientes proporcionados por las JDE a su cargo, ya que ambos servirán como insumo para el repositorio documental que se empleará en futuros procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE, durante la evaluación integral. La bitácora y expedientes deberán cargarse en el sistema informático institucional habilitado¹⁰. Es responsabilidad de las personas titulares de las VCEyEC locales cargar la información, ya que se deberá cuidar de conformidad con la normatividad aplicable el tratamiento de los datos personales.
5. La información que resguarde el repositorio documental servirá como elemento valorativo durante la evaluación integral para SE y CAE. Al respecto, únicamente podrán tener acceso a la información las y los miembros del SPEN que participen en la evaluación integral, en observancia de asegurar el debido resguardo y tratamiento de los datos personales de las personas aspirantes, a más tardar la última semana de julio de 2024.

Es importante precisar que, la finalidad de contar con la información de las 32 JLE reside en que las personas de cualquiera de las JDE que efectúe la evaluación integral puedan acceder al repositorio documental y consultar información de las personas aspirantes que se registran en determinados distritos electorales y/o entidades, pero que previamente participaron como SE o CAE en otras demarcaciones.

Ahora bien, el uso valorativo de la información que se almacene en el repositorio documental debe estar sujeta a criterios objetivos que garanticen la participación de las personas aspirantes durante la etapa de selección en igualdad de condiciones y sin ningún tipo de discriminación, situación que debe establecerse en el *Manual*

⁹ Estos documentos se encuentran en el Manual de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE y son empleados para efectuar la rescisión de contrato.

¹⁰ La DECEyEC podrá poner a disposición el Multisistema ELEC para cargar la información.

de reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE, por tal motivo fue necesaria la visión orientadora y especializada de la Dirección Jurídica de este Instituto respecto de los elementos que pueden ser constitutivos de un criterio de evaluación del desempeño de la ciudadanía con experiencia previa como SE o CAE.

Con la guía del Área Jurídica, la DECEyEC determinó los parámetros objetivos a considerar por las personas que realizan la evaluación integral mediante el uso del repositorio documental como herramienta consultiva, sin que estos denoten condicionantes para evaluar las competencias, habilidades y aptitudes de la ciudadanía, los cuales se plasman en el apartado siguiente.

Uso de la bitácora y repositorio documental 2023-2024

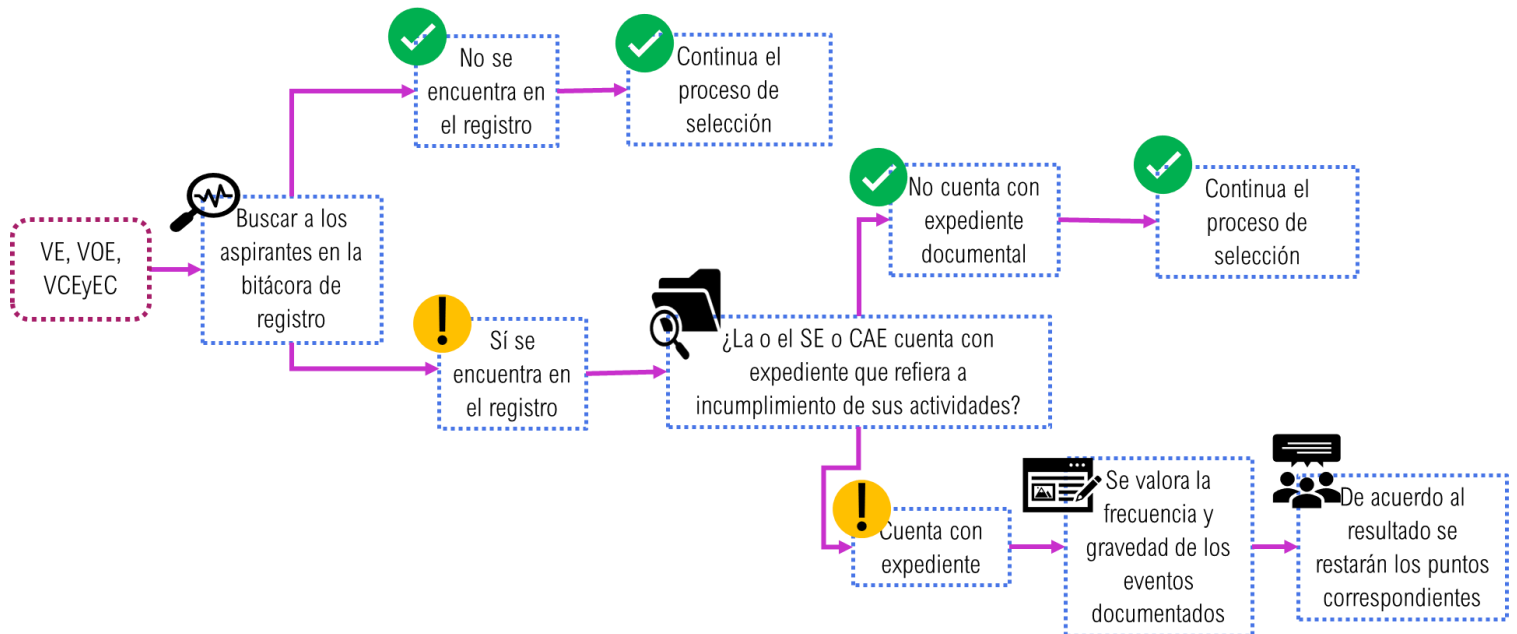
Con el propósito de ilustrar el procedimiento que deberán atender las JDE para el uso de la bitácora y el repositorio documental, a continuación, se expone de manera descriptiva y gráfica el desarrollo de la implementación.

El procedimiento a aplicar durante la evaluación integral para el uso de los criterios de valoración será el siguiente:

- Las y los VE, VOE y VCEyEC, buscarán en la bitácora de registro a cada persona aspirante que sea susceptible de ser contratada. En los casos en donde no se encuentre en la base (bitácora) a la persona aspirante, no se aplicará este procedimiento de restar puntos.
- En los casos en los que sí se encuentre en la base a la persona aspirante, se consultará la información de la pregunta *¿La o el SE o CAE cuenta con expediente que refiera a incumplimiento de sus actividades?*, misma que debe contar con el respectivo soporte documental (correos electrónicos, Actas Circunstanciadas, Cédula de notificación, Citatorio, Constancia de hechos, Notificación de baja, entre otros). En los casos donde no se cuente con el **expediente** (soporte documental) sobre el desempeño deficiente de la persona aspirante, no se aplicará el procedimiento de disminución de puntos.



Diagrama 1. Uso de la bitácora de registro y expedientes por parte de las JDE durante la selección de aspirantes



Criterios de valoración para determinar la viabilidad de contratación de personas que previamente realizaron actividades de SE y CAE con antecedentes de desempeño deficiente

Con el propósito de establecer parámetros objetivos respecto al desempeño de las y los SE y CAE con experiencia en procesos electorales que permitan evaluar la factibilidad de su contratación para el cumplimiento de las actividades de capacitación y asistencia electoral durante la IMDC.

Una vez obtenidas las listas finales de resultados durante la etapa de evaluación integral (examen y entrevista) para la selección de las y los SE y CAE, se valorará la experiencia previa de aquellas personas que se desempeñaron como SE y CAE en el proceso electoral 2023-2024 a partir de antecedentes en los que se adviertan deficiencias en su desempeño y tomando como referencia la gravedad y frecuencia de incidencias, lo cual permitirá valorar la disminución de puntos sobre

su evaluación integral.

- Las y los VE, VOE y VCEyEC, analizarán y revisarán los documentos del expediente para identificar dos aspectos:

1. Frecuencia

- La frecuencia con la que se presentaron los eventos u omisiones de incumplimiento de sus actividades contractuales; la inobservancia a la normatividad de conducta del Instituto o cualquier otra conducta que configure faltas que contravengan las disposiciones legales aplicables, para ello utilizarán los siguientes parámetros:



- **Frecuente:** Las evidencias recabadas en el expediente dan cuenta de incumplimiento de las actividades contractuales de forma reiterada, es decir, en más de tres ocasiones.
- **Ocasional:** Se cuenta con evidencia de entre dos y tres eventos en los que se incumplieron actividades contractuales.
- **Escasa:** El expediente cuenta con solo una evidencia de incumplimiento de actividades.

2. Grado de impacto¹¹

El grado de impacto que tuvo cada evento documentado del incumplimiento de objetivos institucionales, para ello utilizarán los siguientes parámetros:

- **Grave:** Puso en peligro el logro del objetivo para el que fue contratado/a, o comprometió los valores del Instituto.
 - **Serio:** Provocó sobrecarga de trabajo y retrasos en la entrega de las metas esperadas.
 - **Moderado:** Generó contratiempos leves en la consecución de objetivos institucionales.
 - **Mínimo:** Se presentaron circunstancias que generaron tensión en las actividades de trabajo, pero no representaron contratiempos en la consecución de objetivos institucionales.
- Con base en el análisis de las evidencias del expediente se valorará el grado de riesgo que representa la contratación de cada persona aspirante, para ello se utilizará la siguiente tabla, se iniciará señalando el nivel de la frecuencia de sus eventos u omisiones (derecha a izquierda) y en seguida el impacto de ellas (arriba hacia abajo). De tal modo que, para obtener el resultado, se valorará la totalidad de los componentes del expediente, ubicando la frecuencia en las columnas y el impacto que tuvo en los objetivos institucionales en las filas para así localizar a la persona aspirante en algún cuadrante de la tabla.

Tabla: Análisis de riesgo

	Frecuentemente <small>Las evidencias recabadas en el expediente dan cuenta de incumplimiento de las actividades contractuales de forma reiterada, es decir en más de tres ocasiones.</small>	Ocasionalmente <small>Se cuenta con evidencia de entre dos y tres eventos en los que se incumplieron actividades contractuales.</small>	Escasamente <small>El expediente cuenta con solo una evidencia de incumplimiento de actividades</small>
Grave <small>Puso en peligro el logro del objetivo para el que fue contratado/a, o comprometió los valores del Instituto.</small>	Alto	Alto	Alto
Serio <small>Provocó sobrecarga de trabajo y retrasos en la entrega de las metas esperadas.</small>	Alto	Alto	Medio
Moderado <small>Generó contratiempos leves en la consecución de objetivos institucionales.</small>	Alto	Medio	Bajo
Mínimo <small>Se presentaron circunstancias que generaron tensión en las actividades de trabajo, pero no representaron contratiempos en la consecución de objetivos institucionales.</small>	Medio	Bajo	Bajo

rescisión de contrato de las figuras supervisoras y capacitadoras.

- Con base en la tabla antes señalada, el resultado de la valoración de cada aspirante será: **Alto, Medio o Bajo** para denominar el grado de riesgo, por lo que se contará con los siguientes parámetros:
 - **Alto:** Cuando la evidencia que forma parte del expediente se encuentra en el recuadro **Alto**, a la persona aspirante se le restarán **cinco puntos** sobre la evaluación integral, considerando que las acciones realizadas figuran un alto riesgo para el alcance de los objetivos institucionales y/o para los principios rectores que representa.
 - **Medio:** Cuando la evidencia que forma parte del expediente se encuentra en el recuadro **Medio**, a la persona aspirante se le restarán **tres puntos** sobre la evaluación integral, considerando que las acciones realizadas, figuran un riesgo medio para el alcance de los objetivos institucionales y/ o para los principios rectores que representa.
 - **Bajo:** Cuando la evidencia que forma parte del expediente se encuentra en el recuadro **Bajo** a la persona aspirante, se le restará **un punto** sobre la evaluación integral, considerando que las acciones realizadas, figuran un riesgo bajo para el alcance de los objetivos institucionales y/ o para los principios rectores que representa.
- Del análisis anterior, las y los VE, VOE y VCEyEC distritales redactarán una síntesis, argumentando las razones por las que se ha determinado el resultado. Aunado a lo anterior, las constancias que se encuentren en el expediente consultado servirán como soporte documental para el analizar el grado de riesgo y, en su caso, los puntos a disminuir en la evaluación integral.

La aplicación de los criterios que se enunciaron en el presente Informe tiene como finalidad asegurar la contratación de los mejores perfiles ciudadanos para el desarrollo de las actividades de IMDC, capacitación y asistencia electoral, mediante las figuras de SE y CAE, del tal forma que se asegure la organización de procesos electorales libres, equitativos y confiables, para garantizar el ejercicio de los derechos político-electorales de la ciudadanía y contribuir al desarrollo de la vida democrática de México. En este sentido, contar con elementos objetivos que evalúen la experiencia previa de la ciudadanía que participa como SE o CAE es una herramienta que favorece la labor de las JDE durante la selección de aspirantes, pues se evita el uso discrecional de la información recabada por los órganos desconcentrados, además de acatar el marco normativo que regula la contratación de las figuras supervisoras y capacitadoras.