

**INE/JGE18/2024**

**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 2022 A AGOSTO 2023**

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

<b>Comisión del Servicio:</b>	Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>Consejo General:</b>	Consejo General del Instituto Nacional Electoral.
<b>Constitución:</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
<b>DECEYEC:</b>	Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica.
<b>DEOE:</b>	Dirección Ejecutiva de Organización Electoral.
<b>DERFE:</b>	Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores.
<b>DESPEN:</b>	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>Estatuto:</b>	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
<b>INE/Instituto:</b>	Instituto Nacional Electoral.
<b>Junta:</b>	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
<b>Ley:</b>	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
<b>Lineamientos:</b>	Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto Nacional Electoral modificados por la Junta mediante Acuerdo INE/JGE174/2022 de fecha 31 de agosto de 2022.
<b>OPLE:</b>	Organismo Público Local Electoral.

<b>Personal del Servicio:</b>	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 previstos por el Estatuto. Es equivalente a miembros del Servicio.
<b>Reglamento Interior:</b>	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral.
<b>Servicio:</b>	Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>SIISPEN:</b>	Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional.

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

- I. **Aprobación del Estatuto.** Mediante Acuerdo INE/CG162/2020, del 8 de julio de 2020, el Consejo General aprobó la reforma al Estatuto, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 2020, el que entró en vigor al día hábil siguiente de su publicación.

El Consejo General mediante los Acuerdos INE/CG23/2022 e INE/CG337/2023, ha aprobado dos reformas al Estatuto.

- II. **Aprobación de Lineamientos.** El 24 de agosto de 2020, la Junta aprobó el referido ordenamiento mediante el Acuerdo INE/JGE98/2020, normativa modificada conforme al siguiente acuerdo:

- a. **Acuerdo INE/JGE174/2022.** El 31 de agosto de 2022, la Junta aprobó las modificaciones a los Lineamientos.

- III. **Aprobación de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del Sistema del Instituto, correspondientes al periodo septiembre 2022 a agosto 2023.**

- a. **Acuerdo INE/JGE177/2022.** El 31 de agosto de 2022, la Junta aprobó el primer bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto, correspondientes al periodo septiembre 2022 a agosto 2023.

- b. **Acuerdo INE/JGE186/2022.** El 28 de septiembre de 2022 la Junta aprobó el segundo bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto, correspondientes al periodo septiembre 2022 a agosto 2023.
- c. **Acuerdo INE/JGE54/2023.** El 27 de marzo de 2023, la Junta aprobó la incorporación, modificación y eliminación de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto, correspondientes al periodo septiembre 2022 a agosto 2023.

## **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 del Instituto del periodo septiembre 2022 a agosto 2023, conforme lo dispuesto por los artículos 48, párrafo 1, incisos b) y o) de la Ley; 24, fracciones II, IV y XII del Estatuto; 40, párrafo 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 y segundo de la Constitución; 29, 30 párrafo 2 y 31 párrafo 1 y 4 de la Ley, establecen que el INE es un organismo público autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, en cuya integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los partidos políticos nacionales y los ciudadanos; contará con los recursos presupuestarios, técnicos, humanos y materiales que requiera para el ejercicio directo de sus facultades; autoridad en la materia electoral, independiente en sus decisiones y funcionamiento y profesional en su desempeño, que se regirá para su organización, funcionamiento y control por las disposiciones constitucionales relativas y las demás aplicables. En el ejercicio

de esta función estatal, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad, objetividad y paridad son principios rectores que se aplicarán 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 párrafo 3, 202 párrafos 1 y 2 de la Ley; 5 fracción I, 7, 168, 169, 170, 171 y 174 del Estatuto, refieren 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 del personal del Servicio de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto y de los OPLE; y atribuye a la DESPEN la regulación de la organización y funcionamiento del Servicio conforme a la Constitución, la Ley, el Estatuto, los Acuerdos, los Lineamientos y demás disposiciones que emita el Consejo General y la Junta.

El objeto del Servicio consiste en reclutar y formar funcionarios que tengan las habilidades y competencias para cumplir con los fines y atribuciones del Instituto, conforme con los principios rectores y generales de la función electoral, como son, la igualdad de oportunidades, mérito, no discriminación, conocimientos necesarios, profesionalización continua, evaluación permanente, transparencia en los procedimientos, rendición de cuentas, paridad e igualdad de género, cultura democrática, ambiente laboral libre de violencia y respeto a los derechos humanos; fomentar entre sus miembros la lealtad e identidad con el Instituto; impulsar la Carrera del personal del Servicio, a través de los diferentes procedimientos, 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, la normativa citada 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, regula 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 párrafo 7 de la Ley; 71 fracción VIII; 242, 270, 271, 272, 275, 276 y 277 del Estatuto; 4, 11, 12, 42, párrafo segundo, 43, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 63, 65, 73, 74, 76, 77, 78, 79, 80, 81 y 97 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 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 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:

<b>Calificación final obtenida</b>	<b>Nivel de desempeño</b>
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
<b>Calificación final obtenida</b>	<b>Nivel de desempeño</b>
0.000 a 6.999	No aprobatorio

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

La evaluación anual del desempeño comprenderá del 1 de septiembre de un año calendario al 31 de agosto del año siguiente y valorará el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, tanto individual como colectivo, de las metas asignadas al personal

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

La DESPEN hará del conocimiento del personal del Servicio las competencias a evaluar y establecerá el instructivo para la valoración de éstas, 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:

<b>Factor</b>	<b>Ponderación</b>
Metas individuales	35%
Metas colectivas	35%
Competencias	30%
<b>Calificación final</b>	<b>100%</b>

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 59 al 64 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 66 al 71 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 DESPEN podrá utilizar otros medios para la notificación que la Junta apruebe como mecanismos válidos jurídicamente, tales como la firma electrónica, en términos de la normativa aplicable. La DESPEN integrará el dictamen de resultados individuales anual en el expediente físico o electrónico del personal del Servicio y,



tratándose del personal de la Rama Administrativa que haya sido evaluado en un cargo o puesto del Servicio, el dictamen de resultados individuales anual será enviado a la Dirección Ejecutiva de Administración para que lo integre en su expediente personal. Los resultados de la evaluación anual del desempeño del personal del Servicio que cambie de adscripción del sistema del Instituto al sistema OPLE y viceversa, o de un OPLE a otro que hayan sido aprobados por la Junta o el Órgano Superior de Dirección del OPLE según sea el caso, se reconocerán en términos de lo establecido en la normativa aplicable a cada mecanismo del Servicio. 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 82; 83; 84; 85 y 86 de los Lineamientos.

**Facultades de la Comisión del Servicio.** El artículo 42 párrafos 1, 2, 4 y 8 de la Ley, contempla la naturaleza jurídica, integración y dinámica de operación de dicho órgano colegiado.

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 de la Ley; 26 fracciones I, II, VI y X; 179 fracción I y 271 del Estatuto; 48 párrafo 1, incisos 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.

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; así como su difusión entre el personal del Instituto que participa en la evaluación; recabar o solicitar a las personas evaluadoras la información y evidencia registrada en el SIISPEN, 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 de la evaluación del desempeño; 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 con los soportes documentales presentados o a la motivación registrada en el SIISPEN, solicitar que se 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.

### **3. Exposición de motivos que sustentan la determinación**

- I. En cumplimiento a lo dispuesto en 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 301 metas, de las cuales 241 fueron individuales y 60 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 27 al 29 de los Lineamientos prevén la posibilidad de que las mismas puedan ser incorporadas, modificadas y eliminadas, lo cual ocurrió conforme con lo siguiente:

Durante el periodo de evaluación fueron incorporadas 6 metas, modificadas 11 y eliminadas 4. De este total, 2 fueron incorporadas por la DECEYEC; 4 fueron incorporadas, 4 modificadas y 4 eliminadas por parte de la DEOE; así como 7 modificadas por la DERFE.

Debido a lo anterior, el total de metas evaluadas en el periodo ascendió a 303, de las cuales 243 fueron individuales y 60 colectivas.

- IV. En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 271 del Estatuto y 8 incisos 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 2022 a agosto 2023.

- V. Conforme con lo previsto por los artículos 8 inciso b) y 42 al 44 de los Lineamientos, el 31 de agosto de 2022, mediante la circular INE/DESPEN/028/2022, la DESPEN notificó al personal que ocupó un cargo o puesto del Servicio en el periodo septiembre 2022 a agosto 2023, el Instructivo para la valoración de competencias que forman parte de la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto correspondiente al periodo septiembre 2022 a agosto 2023, así como los instrumentos para la valoración de competencias que se aplicaron a cada cargo o puesto.
- VI. Mediante la circular INE/ED/DESPEN/033/2023 de fecha 12 de septiembre de 2023, 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 2022 a agosto 2023, se realizaría del 14 al 30 de septiembre 2023 en el subsistema 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 61 inciso a) y 71 inciso g) 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 71 inciso l) de los Lineamientos. Adicionalmente, se informó 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 48 de los Lineamientos.

- VII.** En atención a las solicitudes de prórroga, recibidas mediante los oficios INE/JLEMICH/VE/0383/2023, INE/GTO/JLE-VS/462/2023, INE/JLE-CM/07889/2023 e INE/COL/JLE/2331/2023 de fechas 14, 18, 19 y 23 de septiembre de 2023 respectivamente, signados por vocales ejecutivos de Junta Local Ejecutiva de los estados de Michoacán, Guanajuato, Ciudad de México y Colima respectivamente, con fundamento en lo previsto por el artículo 8 inciso p) de los Lineamientos, la DESPEN, mediante la circular INE/ED/DESPEN/036/2023 de fecha 22 de septiembre de 2023, 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 16 de octubre de 2023.

Asimismo, en atención a los oficios INE/JLE/BC/VE/1692/2023 de fecha 11 de octubre de 2023 e INE/COL/JLE/2722/2023 de fecha 12 de octubre de 2023, signados por vocales ejecutivos de Junta Local Ejecutiva de los estados de Baja California y Colima, mediante la circular INE/ED/DESPEN/041/2023 de fecha 13 de octubre de 2023, se notificó la segunda ampliación del plazo para la aplicación de la evaluación del desempeño al 23 de octubre de 2023.

Lo anterior, derivado de las cargas de trabajo relacionadas con las actividades preparatorias del Proceso Electoral Federal concurrente 2023-2024; elaboración y firmas de convenios de colaboración con diversas instituciones; instalación de los Consejos Locales; aplicación de entrevistas a las y los aspirantes en el tercer certamen interno de ascenso 2023; atención de asuntos relacionados con la auditoría interna; instalación de las sedes de las juntas distritales ejecutivas con motivo de la actual distritación; trámite de solicitudes de información y el desahogo de actividades de la estrategia de capacitación y asistencia electoral, entre otras.

- 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 en algunos casos, el nivel esperado, así como 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 con lo previsto en los artículos 33 al 41, 48, 49, 50, 53, 54 y 58 al 64 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; 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 esperados en los criterios de eficiencia es: alto = 2 puntos; medio = 1 punto; y bajo = 0 puntos.

De este modo, el nivel máximo que puede alcanzar el indicador de eficiencia es de 10, 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 SIISPEN 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.

La calificación final de la evaluación del desempeño del personal evaluado del periodo septiembre 2022 a agosto 2023, se integró por la suma ponderada de

las calificaciones obtenidas en cada uno de los factores, según se detalla a continuación: metas individuales 35%, metas colectivas 35% y competencias 30%. Asimismo, cuando un factor no fue calificado para algún evaluado por alguna causa plenamente justificada, el peso ponderado correspondiente al factor no evaluado se dividió proporcionalmente entre los demás factores que aplicaron con el objeto de brindar equidad en los pesos de los factores restantes.

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

No.	Nombre	Puesto	Motivo
1	[REDACTED]	[REDACTED]	Separada del Servicio desde el 12 de febrero de 2022, [REDACTED].
2	[REDACTED]	[REDACTED]	Separada del Servicio desde el 4 de noviembre de 2022, [REDACTED].

No.	Nombre	Puesto	Motivo
3	González Morales Erika Yolanda	Jefatura de Departamento de Procedimientos en la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral	Desde octubre de 2022 ocupa el cargo de Secretaria Particular del Titular de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral.
4	Alejandro Galaz Omar Ernesto	Vocalía Ejecutiva de Junta Distrital Ejecutiva 29 del Estado de México	Suspendido desde junio de 2022 y destituido del cargo en julio de 2023. Reincorporado al Servicio el 19 de octubre de 2023.
5	[REDACTED]	[REDACTED]	En virtud de las licencias médicas otorgadas por el ISSSTE del 8 de febrero al 31 de agosto de 2023.



No.	Nombre	Puesto	Motivo
6	[REDACTED]	[REDACTED]	En virtud de las licencias médicas otorgadas por el ISSSTE del 1 de octubre de 2022 al 15 de abril de 2023.

- XI.** Con la finalidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 8, inciso q) y 73 de los Lineamientos, la DESPEN integró el Dictamen general de resultados, que 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 celebrada el 12 de febrero de 2024, 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 del sistema del Instituto del periodo septiembre 2022 a agosto 2023, 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 2022 a agosto 2023, 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 extraordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 14 de febrero de 2024, por votación unánime del Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores, Licenciado Alejandro Sosa Durán, de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestra Guadalupe Yessica Alarcón Góngora; del Director Ejecutivo de Organización Electoral, Miguel Ángel Patiño Arroyo; del encargado del Despacho de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciado Roberto Carlos Félix López; de la Directora Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Licenciada María Elena Cornejo Esparza; de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Administración, Doctora Amaranta Arroyo Ortiz; de los encargados de los Despachos de las Unidades Técnicas de Fiscalización, Maestro Isaac David Ramírez Bernal y de lo Contencioso Electoral, Licenciado Hugo Patlán Matehuala; del Director de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Licenciado Giancarlo Giordano Garibay; de la encargada del Despacho de la Secretaría Ejecutiva y Secretaria de la Junta General Ejecutiva, Maestra Claudia Edith Suárez Ojeda y de la Consejera Presidenta y Presidenta de la Junta General Ejecutiva, Licenciada Guadalupe Taddei Zavala.

**LA CONSEJERA PRESIDENTA  
DEL CONSEJO GENERAL Y  
PRESIDENTA DE LA JUNTA  
GENERAL EJECUTIVA DEL  
INSTITUTO NACIONAL  
ELECTORAL**

**LA ENCARGADA DEL DESPACHO  
DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA Y  
SECRETARIA DE LA JUNTA  
GENERAL EJECUTIVA DEL  
INSTITUTO NACIONAL  
ELECTORAL**

**LIC. GUADALUPE TADDEI  
ZAVALA**

**MTRA. CLAUDIA EDITH SUÁREZ  
OJEDA**



**Leyenda de clasificación de información reservada**

**Fecha de clasificación:** 12 de febrero de 2024.

**Área responsable:** Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

**Información clasificada como reservada (datos personales testados en el documento):**

Nombre, cargo/puesto de la persona recurrente, número de oficio y referencia del proceso deliberativo.

**Periodo de clasificación:** Reservada por un año.

**Fundamento legal:** Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública Artículo 113, fracción VIII: "Como información reservada podrá clasificarse aquella cuya publicación: Contenga las opiniones, recomendaciones o puntos de vista que fomen parte del proceso deliberativo de los servidores públicos, hasta en tanto no sea adoptada la decisión definitiva, la cual deberá estar documentada". Numeral Vigésimo séptimo de los Lineamientos de Clasificación y Desclasificación de Información del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales: "De conformidad con el artículo 113, fracción VIII de la Ley General, podrá considerarse como información reservada, aquella que contenga las opiniones, recomendaciones o puntos de vista que fomen parte del proceso deliberativo de los servidores públicos, hasta en tanto no sea adoptada la decisión definitiva, la cual deberá estar documentada". Artículo 14, párrafo 1, fracción III del Reglamento del INE en Materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública: "Adicionalmente a la información considerada como reservada, de conformidad con el artículo 113 de la Ley General de Transparencia, podrá clasificarse como reservada de acuerdo a las atribuciones del Instituto la siguiente: III. Los procedimientos administrativos sancionadores ordinario y especializado, en tanto no se haya emitido la resolución respectiva."

**Motivación:** Contiene las opiniones, recomendaciones o puntos de vista que fomen parte del proceso deliberativo de los servidores públicos, hasta en tanto no sea adoptada la decisión definitiva, la cual deberá estar documentada. Si se desprotege la información se estaría afectando el honor y la imagen pública del servidor público del Instituto por la presunta comisión de posibles irregularidades administrativas, ya que podría implicar su exposición en demérito de su reputación y dignidad, siendo que este tipo de derechos se basa en que a toda persona, por el hecho de serlo, se le debe considerar honorable y merecedora de respeto, de modo tal que, a través del ejercicio de otros derechos no se puede dañar a una persona en la estimación y confianza que los demás tienen de ella en el medio social en que se desenvuelve, que es donde directamente repercutiría en su agravio.

**Fecha de desclasificación:** 12 de febrero de 2025.



#### **Leyenda de clasificación de información**

**confidencial Fecha de clasificación:** 12 de

febrero de 2024.

**Área responsable:** Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

**Información clasificada como confidencial (datos personales testados en el documento):** El nombre del servidor público y su puesto son datos personales sensibles que se vinculan al titular, si se difunden se vulnera su identidad y su utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste, por lo que constituye información confidencial, misma que requiere el consentimiento del titular para su difusión.

**Periodo de clasificación:** Permanente por tratarse de datos personales.

**Fundamento legal:** Artículo 106, fracción III, 116 y 120 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 98, fracción III, 113, fracción I y 117, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 3, fracción X, 7, 21 y 75 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; numerales Séptimo, fracción 111 y trigésimo octavo, fracción I de los Lineamientos Generales en Materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas.

**Motivación:** Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable, serán considerados datos personales confidenciales.

**Fecha de desclasificación:** No aplica por tratarse de información confidencial, pues la misma se protege de manera permanente