



COMISIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL

Informe que presenta la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional sobre el dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales del periodo de septiembre de 2022 a agosto de 2023 aprobado por el Órgano Superior de Dirección correspondiente.

Fecha: 29 de abril de 2024

Informe que presenta la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional sobre el dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales del periodo de septiembre de 2022 a agosto de 2023 aprobado por el Órgano Superior de Dirección correspondiente.

ÍNDICE

GLOSARIO	3
INTRODUCCIÓN.....	5
1. AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ..	5
2. RESULTADOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2023.....	8
3. RESULTADOS DE LOS FACTORES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ...	11
a) FACTOR METAS INDIVIDUALES.....	12
ANÁLISIS DE METAS INDIVIDUALES POR ÁREA NORMATIVA.....	12
b) FACTOR METAS COLECTIVAS	14
ANÁLISIS DE METAS COLECTIVAS POR ÁREA NORMATIVA.....	15
c) FACTOR COMPETENCIAS.....	16
4. REVISIÓN DE LA EVALUACIÓN	19
5. APROBACIÓN DEL DICTAMEN GENERAL DE RESULTADOS	20
6. PERSONAL DEL SERVICIO CON CALIFICACIONES NO APROBATORIAS EN LA EVALUACIÓN ANUAL.....	21
7. CONCLUSIONES.....	21
8. RECOMENDACIONES.....	22

GLOSARIO

Comisión del Servicio:	Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.
CONOCER:	Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.
DECEYEC:	Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica.
DEOE:	Dirección Ejecutiva de Organización Electoral.
DEPPP:	Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos.
DESPEN:	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.
Estatuto:	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
INE / Instituto:	Instituto Nacional Electoral.
Junta:	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
Lineamientos:	Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de las y los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales, aprobados por la Junta mediante Acuerdo INE/JGE99/2020 de fecha 24 de agosto de 2020.
OPLE:	Organismo Público Local Electoral.
Órgano Superior de Dirección del OPLE:	Órgano Superior de Dirección del Organismo Público Local Electoral.

Personal del Servicio:	Se integra por las personas que ingresaron al Servicio, obtuvieron su nombramiento en una plaza presupuestal y se desempeñan de manera exclusiva en un cargo o puesto del Servicio en los términos del Estatuto. Es equivalente a miembros del Servicio.
SIISPEN:	Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional.
Subsistema de evaluación:	Subsistema de evaluación del desempeño del SIISPEN.
SPEN/Servicio:	Servicio Profesional Electoral Nacional.
UTCE:	Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral.
UTSI:	Unidad Técnica de Servicios de Informática.
UTVOPL:	Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Públicos Locales.

INTRODUCCIÓN

El presente documento da cuenta de los resultados de la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema de los OPLE, correspondiente al periodo septiembre 2022 a agosto 2023.

El primer apartado, se refiere a la modificación de los Lineamientos, así como las acciones realizadas en el Subsistema de evaluación por las personas participantes en las diversas etapas del mecanismo. Asimismo, destaca la aprobación del Estándar de Competencia denominado “Evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional” propuesto por el INE, cuyo propósito es la estandarización de la función que realizan las personas evaluadoras.

El **segundo** apartado, se refiere a los resultados de la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema de los OPLE 2022-2023, la ponderación de los factores y la información más relevante de los resultados obtenidos por el personal evaluado; por género, factor, distribución de resultados, así como un comparativo histórico de la calificación final de cada periodo de evaluación.

En el **tercer** apartado, se analiza el comportamiento de los resultados por cada uno de los factores evaluados: metas individuales, metas colectivas y competencias. A partir de ello, se identifican las áreas de oportunidad por cada factor.

En el **cuarto** apartado, se presentan los hallazgos encontrados durante la revisión que realizó la DESPEN a las evaluaciones aplicadas por las áreas normativas del INE y por los órganos ejecutivos o técnicos de los OPLE, para asegurar la objetividad de la evaluación.

El **quinto** apartado, se refiere a la fecha de aprobación del dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño del periodo septiembre 2022 a agosto de 2023, por parte del Órgano Superior de Dirección de cada OPLE, así como al número de acuerdo correspondiente.

En el **sexto** apartado, se da cuenta de las personas evaluadas en una plaza del Servicio que no aprobaron la evaluación del desempeño. Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

1. AVANCES EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El 31 de agosto de 2022, la Junta aprobó las modificaciones a los Lineamientos¹, entre las que destacan:

- Se adaptaron los procesos y procedimientos para su realización a través del Subsistema de evaluación.

¹ Acuerdo INE/JGE175/2022.

- Se fortaleció el diseño y seguimiento de metas con lo siguiente:
 - Ampliando la participación de las personas titulares de las áreas normativas.
 - Incluyendo plazos de cumplimiento y especificaciones.
 - Describiendo las responsabilidades de las áreas normativas para dar seguimiento de las metas y brindar orientación al personal del Servicio.
 - Incluyendo consideraciones para otro tipo de ejercicios de participación ciudadana adicionales a los procesos electorales.
- Se reestructuró, el apartado de los indicadores de eficiencia y eficacia con la finalidad de ofrecer mayor claridad.
- Se configuró la solicitud de eliminación de una competencia técnica de la evaluación de una persona evaluada y se establecieron los requisitos, de tal forma que, si durante el periodo a evaluar se presentan condiciones ajenas al desempeño de la persona evaluada por las que no es posible evaluarle una competencia técnica, se pueda eliminar para no afectarle en su resultado.
- Se estableció que los plazos para la ocupación de un cargo del Servicio sean calculados de manera continua o discontinua.
- Se ampliaron los plazos de ocupación para ser sujeto a evaluación, en el supuesto de ocupar más de un cargo del Servicio.
- Se modificó el plazo mínimo de ocupación para ser evaluador de competencias.
- Se eliminó la sección tercera de las acciones de mejora para evitar doble regulación con la definida por el área de capacitación, responsable de su operación.
- Se fortalecieron las responsabilidades de las personas evaluadoras, en el marco del estándar de competencia de evaluación del desempeño.
- Se fortaleció el proceso de revisión de evaluación del desempeño incluyendo plazos de cumplimiento.
- Se determinó calcular la calificación de la evaluación trianual para el personal del Servicio con un mínimo de dos evaluaciones anuales del desempeño, ya que, anteriormente se requería de tres evaluaciones para el cálculo de la evaluación trianual. La acreditación de dos evaluaciones anuales como requisito mínimo para calcular la evaluación trianual se justifica para observar el principio *pro persona* en favor de las personas evaluadas, con el fin de propiciar que no se prolongue su posibilidad de obtener la titularidad por razones no imputables a ellas y así, puedan continuar con el desarrollo de su carrera profesional electoral.
- En general, se ajustaron plazos conforme a la experiencia en aplicaciones previas y a las mejoras en el SIISPEN.

Para la evaluación 2022-2023 se continuó la operación del Subsistema de evaluación. Las nuevas funcionalidades permitieron lo siguiente:

- Que las personas titulares de las áreas normativas, registraran los temas prioritarios para orientar la propuesta de las metas, le dieran seguimiento al diseño, revisaran y en su caso, validaran las propuestas.
- Que las personas designadas por las y los titulares, pudieran registrar las propuestas de metas, consultar y atender las observaciones de la DESPEN, así como realizar comentarios o aclaraciones, todo en tiempo real.
- Que las personas designadas por las y los titulares utilizaran, de ser el caso, metas registradas en la metateca y clasificadas de buena calidad.
- Que la DESPEN, pudiera revisar las propuestas de metas, orientar y realizar observaciones en tiempo real.
- Agilizar, facilitar y simplificar el trabajo de todas las personas involucradas, que anteriormente se realizaba de manera no automatizada.
- Que la DESPEN, configurara la evaluación del desempeño, es decir, la relación, evaluado/a – evaluador/a – factor (metas individuales, metas colectivas, competencias).
- Que las personas evaluadas, pudieran consultar, registrar y revisar la información y evidencias relacionadas con el cumplimiento de metas y competencias, así como aquellas registradas por la persona evaluadora.
- Que las personas evaluadoras, pudieran consultar, registrar, revisar y validar la información y evidencias que sustentan el cumplimiento de metas y competencias, incluyendo aquellas registradas por la persona evaluada.
- Que la evaluación, sea un proceso transparente, colaborativo y corresponsable, dando también certeza al personal evaluado sobre el sentido y los elementos que se consideraron en su evaluación de manera oportuna.
- Que la DESPEN, revisara la evaluación, procesara el cálculo de calificaciones y generara los dictámenes: general e individuales de resultados de acuerdo con las necesidades de cada OPLE.

Como apoyo para la operación del Subsistema de evaluación, se desarrollaron las guías de uso y se proporcionaron una serie de cápsulas sobre el manejo de las principales funcionalidades dirigidas a las personas responsables del diseño de metas y evaluadoras.

La puesta en operación del Subsistema de evaluación, hizo posible que las áreas normativas diseñaran las metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio 2022-2023 y la DESPEN las revisara en tiempo real. Adicionalmente, permitió que tanto el personal evaluador como evaluado pudiera consultar y registrar las evidencias de cumplimiento de las metas y competencias, logrando hacer de la evaluación un proceso transparente y colaborativo, generando certeza al personal evaluado sobre el sentido y los elementos que se consideraron en su evaluación.

La revisión de la evaluación, se realizó a través del mismo Subsistema de evaluación, así como el cálculo de calificaciones y la generación de los dictámenes general e individuales de resultados del periodo reportado.

En agosto de 2022, se integró el Comité de Gestión por Competencias del INE como instancia validada por el CONOCER para promover el modelo de gestión por competencias en el ámbito electoral. Finalmente, el 7 de diciembre de 2022 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo SO/IV-22/07², mediante el cual, entre otros, se aprobó el Estándar de Competencia denominado “Evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional” propuesto por el INE.

El estándar tiene el propósito de establecer y estandarizar la función de evaluación, es decir, el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que debe demostrar una persona para evaluar las competencias y las metas asignadas al personal del Servicio conforme a sus funciones, con el propósito de asegurar el apego a los principios de certeza, objetividad, transparencia e imparcialidad en la evaluación del desempeño.

A continuación, se presenta un balance de los avances, resultados y áreas de oportunidad con el propósito de apoyar en la toma de decisiones de las autoridades.

2. RESULTADOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2023³

Del 13 al 30 de marzo de 2024, los Órganos Superiores de Dirección de los OPLE aprobaron el dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema OPLE del periodo septiembre 2022 a agosto 2023 conforme se señala en el apartado 6 de este documento. El análisis que se presenta se basa en dichos resultados.

Los resultados de la evaluación del desempeño del personal del Servicio se calculan con base en la ponderación de los factores que intervienen. La ponderación de los factores está establecida en los Lineamientos⁴ y se muestra en la siguiente tabla:

² El Acuerdo se puede consultar en la siguiente dirección electrónica del Diario Oficial de la Federación: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5673552&fecha=07/12/2022#gsc.tab=0. Fecha de consulta: 19 de marzo de 2024.

³ Cifras propias con base en los resultados de la aplicación de la evaluación del desempeño 2022-2023 a través del Subsistema de evaluación, y que se reportan en este informe.

⁴ Artículos 54 y 55.

Tabla 1. Ponderaciones para el cálculo de calificaciones 2022-2023 sistema OPLE.

Factor	Ponderación	Ponderación cuando no se asignan metas individuales	Ponderación cuando no se asignan metas colectivas
Metas Individuales	30 %	NA	70%
Metas Colectivas	40 %	70%	NA
Competencias	30 %	30%	30%
Calificación final	100 %	100%	100%

Asimismo, para aquellas personas que no les fue evaluado algún factor por alguna causa plenamente justificada, el peso ponderado del factor no evaluado, se divide proporcionalmente entre los demás factores⁵ que apliquen, con el objeto de brindar equidad en el peso de los factores restantes.

En la siguiente tabla, se presenta el número de personas evaluadas por género, así como el promedio obtenido.

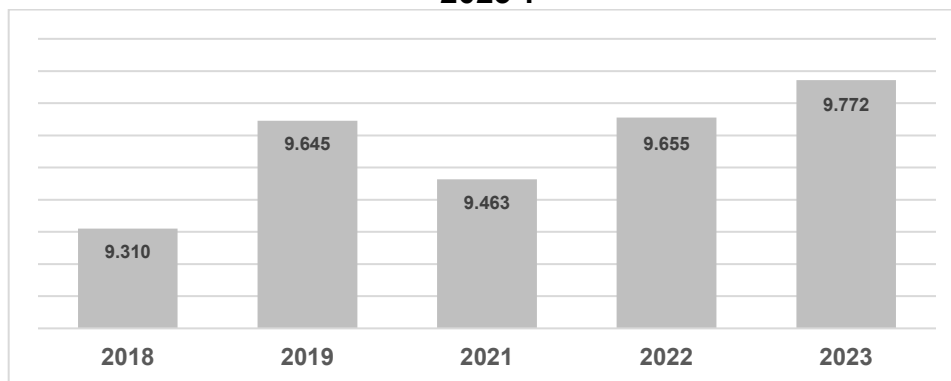
Tabla 2. Personal del Servicio evaluado en el sistema OPLE 2023.

Género	Personas evaluadas	Porcentaje	Promedio
Hombres	350	53	9.747
Mujeres	310	47	9.802
Total	660	100	9.772

En la tabla anterior, se observa que las mujeres lograron, en promedio, una calificación de 9.802, ligeramente superior que el 9.747 obtenido por los hombres, confirmando la tendencia de los últimos años. En la gráfica 1 se presenta el comportamiento histórico de las calificaciones promedio registradas de 2018 a 2023.

⁵ Op. Cit: Artículo 56.

Gráfica 1. Calificación promedio de la evaluación anual del desempeño 2018-2023⁶.



En la gráfica 1, se observa un leve incremento en la calificación promedio de 2023 con relación a la de 2022. Lo anterior, es consecuencia del aumento del número de personas que obtuvieron calificación de 10.000 en metas colectivas, al pasar de 509 a 568. Mientras que en competencias, se presentó una disminución de 323 a 320 personas que obtuvieron la máxima calificación (10.000) en el factor.

La distribución de los resultados de la evaluación, conforme a los niveles de desempeño establecidos⁷, se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 3. Distribución de resultados de la evaluación del desempeño 2023.

Nivel de desempeño	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Sobresaliente	9.001 a 10.000	623	94.4%
Altamente competente	8.501 a 9.000	24	3.6%
Competente	8.001 a 8.500	6	0.9%
Aceptable	7.501 a 8.000	2	0.3%
Suficiente	7.000 a 7.500	4	0.6%
No aprobatorio	0.000 a 6.999	1	0.2%
Suma		660	100%

En la tabla anterior, se destaca que hay una concentración de los resultados en el nivel sobresaliente, que corresponde a calificaciones entre 9.001 y 10.000, donde se ubica el 94% del personal evaluado.

En la siguiente tabla, se presenta el número de personas evaluadas que obtuvieron una calificación de 10.000 en algún factor o en la calificación final.

⁶ En el periodo 2019-2020 se suspendió la aplicación debido a la pandemia provocada por el SARS-Cov2.

⁷ Op. Cit: Artículo 58.

Tabla 4. Personal evaluado que obtuvo 10.000 de calificación en 2023.

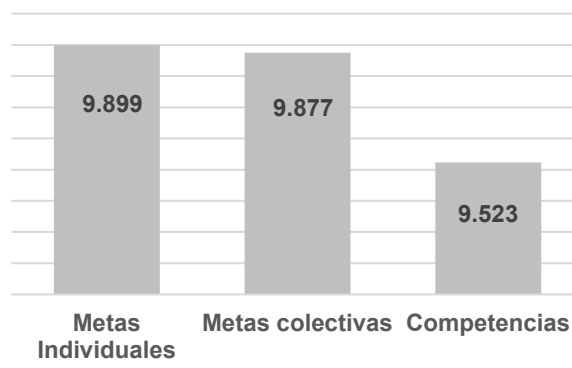
Factor	Hombres	Mujeres	Total	Personas evaluadas por factor	Porcentaje
Competencias	151	169	320	646	49.5%
Metas colectivas	305	263	568	660	85.9%
Metas individuales	18	18	36	41	87.8%
Calificación final	141	149	290	660	43.9%

En la tabla anterior, se observa que 87.8% de las personas evaluadas obtuvieron una calificación de 10.000 en metas individuales, 85.9% en metas colectivas y 49.5% en competencias. Si bien, esto demuestra que en la evaluación de competencias existe una mayor diferenciación del desempeño de las personas evaluadas, también revela la necesidad de establecer indicadores y parámetros de medición que permitan discriminar mejor las calificaciones en metas individuales y colectivas.

3. RESULTADOS DE LOS FACTORES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO⁸

El factor metas individuales, obtuvo el promedio más alto de 9.899 en la evaluación, seguido de metas colectivas con 9.877 y el más bajo fue competencias con 9.523. En la siguiente gráfica se muestran los promedios por factor.

Gráfica 2. Promedio de calificaciones por factor en 2023.



Es importante destacar, que el factor competencias obtiene una calificación menor con respecto a los demás factores evaluados, lo que apunta a una mejor capacidad de diferenciación.

⁸ Cifras propias con base en los resultados de la aplicación de la evaluación del desempeño 2021-2022 a través del Subsistema de evaluación, y que se reportan en este informe.

a) FACTOR METAS INDIVIDUALES

Es importante mencionar, que se han realizado diversas acciones con el propósito de mejorar la calidad de las metas individuales y colectivas, entre las que destacan las siguientes:

- Se flexibilizó la metodología para el diseño de metas con el fin de adaptarse a las necesidades institucionales y a la naturaleza de las funciones de las áreas normativas del INE y los OPLE.
- El 14 de junio de 2022, la DESPEN inició las actividades para el diseño de metas, en las que participaron las personas responsables designadas por las personas titulares de las áreas normativas. En dicha reunión se presentó la metodología y el cronograma de actividades.
- Se reforzó la comunicación con las áreas normativas para el diseño de metas. En este sentido, en 2022 se realizaron aproximadamente 20 reuniones de trabajo de manera virtual y comunicación directa para brindar orientación metodológica y revisar las propuestas desarrolladas.
- La utilización del módulo para el diseño de metas, facilitó y simplificó el registro, la revisión y comunicación entre la DESPEN y las personas responsables en cada área normativa.

Se observó, un incremento en la calificación promedio de las metas individuales de 8.368 en 2022 a 9.899 en 2023, ya que, de las 8 metas propuestas en el último año, 6 obtuvieron la máxima calificación (10.000) .

ANÁLISIS DE METAS INDIVIDUALES POR ÁREA NORMATIVA

DPPP:

- La meta propuesta para el cargo de Coordinación de Prerrogativas y Partidos Políticos, relacionada con la pérdida u obtención del registro de partidos políticos locales y en su caso candidaturas independientes, aplicó a 32 personas, de las cuales 30 (94%) obtuvieron 10.000 de calificación y 2 (6%) obtuvieron calificaciones entre 8.000 y 9.000. Lo anterior, es un indicativo de que los niveles de cumplimiento de la meta se han superado, por lo que se requiere la redefinición de parámetros de medición para lograr una mayor diferenciación en el desempeño de las personas evaluadas.

OPLE DE CHIAPAS:

El OPLE de Chiapas, propuso 7 metas individuales y se registraron los siguientes resultados:

- La meta IEPC-1 que refiere a la integración de un catálogo de información con variables estadísticas relativas a la participación ciudadana aplicó a 2 personas

con el cargo de Jefatura de Unidad de Organización Electoral. Una obtuvo 10.000 de calificación y la otra 9.891.

- La meta IEPC-2 referente a los montos de financiamiento público otorgado a los partidos políticos una vez que se han ejecutado las deducciones por multas, aplicó a una persona con el cargo de Coordinación de Prerrogativas y Partidos Políticos y obtuvo 10.000 de calificación.
- La meta IEPC-3 consiste en el desarrollo de un procedimiento para el trámite de baja del padrón de afiliados de partidos políticos locales, aplicó a dos personas con el cargo de Jefatura de departamento Prerrogativas y Partidos Políticos, que obtuvieron 10.000 de calificación.
- La meta IEPC-4 que consiste en la actualización del libro de registro de la integración de los órganos directivos de los partidos políticos, aplicó a dos personas con el cargo de Asistencia Técnica de Prerrogativas y Partidos Políticos que obtuvieron 10.000 de calificación.
- La meta IEPC-5 referente a la disminución del tiempo de respuesta a los requerimientos de la Fiscalía de delitos electorales, aplicó a dos personas con el cargo de Asistencia Técnica de Prerrogativas y Partidos Políticos que obtuvieron 9.000 de calificación.
- La meta IEPC-6 se refiere a la tramitación de los medios de impugnación e informes circunstanciados, aplicó a una persona con el cargo de Jefatura de departamento de lo Contencioso Electoral y obtuvo 10.000 de calificación.
- La meta IEPC-7 referente a la difusión de los criterios adoptados en las respuestas del INE a consultas realizadas por diversos OPLE, aplicó a una persona con el cargo de Jefatura de Unidad de Vinculación con el INE y obtuvo 10.000 de calificación.
- La experiencia apunta a que las metas que aplican a un cargo y una entidad generalmente obtienen una calificación de 10.000. Es necesario incrementar la cantidad de metas individuales con nuevos parámetros de medición que permitan diferenciar el desempeño de las personas evaluadas.

b) FACTOR METAS COLECTIVAS

El promedio general de la evaluación del factor metas colectivas fue 9.877, que en términos generales, muy cercano al promedio de 9.767 en 2022. Las calificaciones promedio por área se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 5. Promedio general de metas colectivas propuestas por las áreas normativas y OPLE, 2022.

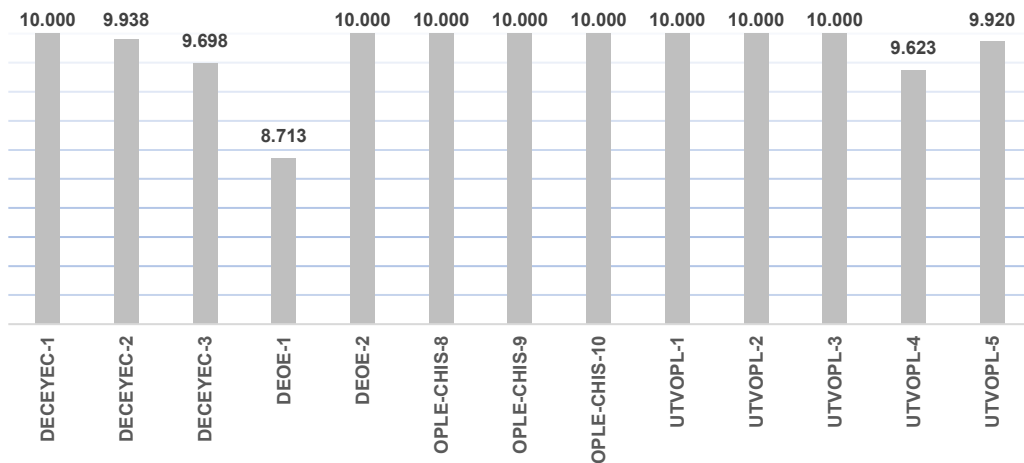
Área	Promedio
DECEYEC	9.877
DEOE	8.921
UTVOPL	9.909
OPLE CHIAPAS	10.000

Como se observa en la tabla anterior, el promedio más bajo se obtuvo en las metas propuestas por la DEOE. El promedio más alto que se registró fue de 10.000 alcanzado en las metas propuestas por el OPLE de Chiapas, a diferencia de 2022 cuando la calificación más alta en el factor fue 9.742, alcanzado en las metas propuestas por DECEYEC.

La tendencia de los dos últimos periodos de evaluación nos muestra que las metas propuestas por los OPLE generalmente obtienen calificaciones más altas que las metas propuestas por las áreas normativas del Instituto.

A continuación, se presenta en la siguiente gráfica el promedio obtenido por meta colectiva evaluada.

Gráfica 3. Promedio por meta evaluada 2023.



ANÁLISIS DE METAS COLECTIVAS POR ÁREA NORMATIVA

DECEYEC:

- La meta colectiva DECEYEC-1 aplicó a 233 personas en 31 equipos de trabajo y todas obtuvieron una calificación de 10.000. Lo anterior es un indicativo de que los parámetros de la meta se han superado y en consecuencia no existe un nivel de diferenciación del desempeño de las personas evaluadas.
- La meta colectiva DECEYEC-2 aplicó a 580 personas en 32 equipos de trabajo, de las cuales 568 obtuvieron una calificación de 10.000 y 12 una calificación de 8.000. Por equipos de trabajo, 31 de 32 obtuvieron una calificación de 10.000. Únicamente el OPLE de Oaxaca obtuvo 8.000.
- La meta colectiva DECEYEC-3 aplicó a 650 personas en 32 equipos de trabajo, de las cuales 580 obtuvieron una calificación de 10.000 y 54 se ubicaron en un rango entre 7.000 y 9.000 y los 16 restantes entre 6.666 y 6.999. Por equipos de trabajo, 26 de 32 obtuvieron una calificación de 10.000.
- Derivado de los resultados obtenidos, se observa que las metas propuestas por la DECEYEC no permiten diferenciar el nivel de desempeño de las personas evaluadas en virtud de que los parámetros se han superado, por lo que es necesario replantearlos.

DEOE:

La DEOE, propuso dos metas colectivas con los siguientes resultados:

- La meta DEOE-1 se refiere a la difusión de actividades en materia de Organización Electoral. Aplicó a 134 personas de 31 equipos de trabajo, de las cuales 112 obtuvieron una calificación de 10.000 y 13 obtuvieron una calificación de entre 7.000 y 9.000 y los 9 restantes entre 6.999 y 0.000. Por equipos de trabajo, 24 de 31 obtuvieron una calificación de 10.000. Lo anterior indica que es una meta cuyos parámetros de cumplimiento, si bien no se han superado, es necesario replantearlos de forma que permitan un mayor nivel de diferenciación del desempeño de los equipos de trabajo.
- La meta DEOE-2 relacionada con la entrega de las tablas de resultados electorales de proceso electoral, aplicó a 18 personas de 6 equipos de trabajo y todas obtuvieron una calificación de 10.000. Por ello, es necesario replantear los parámetros que permitan diferenciar el desempeño de los equipos de trabajo.

UTVOPL

La unidad técnica, propuso 5 metas para la evaluación del desempeño que registraron los siguientes resultados:

- La meta UTVOPL-1 se refiere a la revisión de los proyectos de instrumentos de coordinación de los Procesos Electorales Locales. Aplicó a 16 personas de 10 equipos de trabajo, y en todas se obtuvo una calificación de 10.000.
- Las metas UTVOPL-2 y UTVOPL-3 relacionadas con la actualización de la información registrada en el sistema de seguimiento de sesiones, así como el seguimiento a las notificaciones de los acuerdos o resoluciones aprobados por el Consejo respectivo, aplicaron a 16 personas que involucran a 10 equipos de trabajo. En ambas metas, todos los integrantes obtuvieron la máxima calificación (10.000).
- La meta UTVOPL-4 se refiere a la entrega mensual de una base de datos de las gestiones realizadas por los OPLE en el SIVOPLE. Aplicó a 16 personas de 10 equipos de trabajo, de las cuales dos obtuvieron una calificación de 10.000, y 14 registraron calificaciones entre 8.000 y 9.000. Si bien, los niveles de cumplimiento de la meta no han sido superados, es necesario mejorarlos para lograr una diferenciación en el desempeño de los equipos de trabajo.
- La meta UTVOPL-5 está relacionada con la sistematización del presupuesto, estructura y plantilla de personal en el módulo de SIVOPLE. Aplicó a 16 personas que involucran a 10 equipos de trabajo, 14 de ellas obtuvieron una calificación de 10.000 y 2 obtuvieron una calificación de 9.200. Lo anterior indica que es una meta que no permite diferenciar el desempeño de las personas evaluadas.
- Por lo anterior, es indispensable modificar los parámetros de cumplimiento que permitan una mayor discriminación en las calificaciones obtenidas por las personas evaluadas.

c) FACTOR COMPETENCIAS

En el factor competencias, en los últimos años se ha logrado una evaluación más pertinente e individualizada a partir de las siguientes acciones:

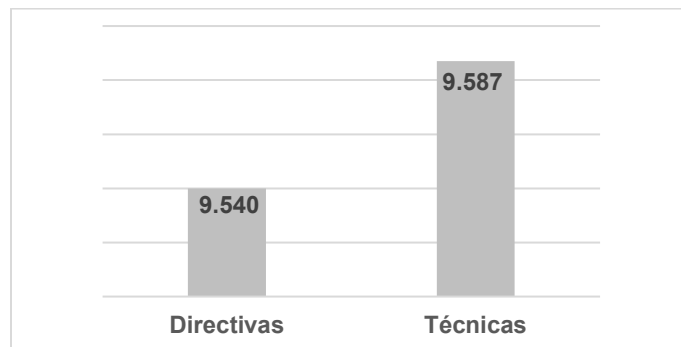
- Únicamente se valoran dos competencias en el grado de dominio asignado a cada cargo y puesto del Servicio y que están asociadas a las funciones a realizar durante el periodo a evaluar.
 - Por ejemplo, al personal del Servicio de entidades con Proceso Electoral Local en 2023, se le evaluaron competencias vinculadas a su responsabilidad, tales como “Distribución de documentación y material

electoral”, “Almacenamiento de documentación y material electoral” o “Registro de actos de partidos y agrupaciones políticas”, por mencionar algunas.

- En contraste, al personal que no participó en un proceso electoral o de participación ciudadana, se le evaluaron competencias relacionadas con sus responsabilidades asignadas en el periodo. Por ejemplo, “Trabajo en equipo y redes de colaboración”, “Seguimiento de planes, programas y proyectos” o “Análisis y toma de decisiones bajo presión”.
- Por tercer año consecutivo, se logró que, a través del Subsistema de evaluación, el personal evaluado tuviera la posibilidad de consultar, almacenar evidencias como apoyo a la evaluación y realizar comentarios o aclaraciones, propiciando una mayor participación, comunicación, retroalimentación y corresponsabilidad.

El promedio general de la evaluación del factor competencias en 2023 fue de 9.523, mientras que en el año 2022 fue de 9.472. Lo anterior indica que las calificaciones en el factor se comportan prácticamente igual, es decir, no hay un cambio significativo.

Gráfica 4. Promedio por tipo de competencia 2023.



En el periodo 2023 se valoraron 8 competencias técnicas y 4 competencias directivas. Como se observa en la tabla anterior, en el promedio por competencia no hay una diferencia significativa.

Las competencias clave y directivas valoran los comportamientos mostrados por las personas evaluadas en el ejercicio de sus funciones cotidianas. En contraste, las competencias técnicas valoran criterios de desempeño, es decir, el saber hacer, y responden a procesos y funciones sustantivas específicas de cada cargo y puesto. En ese contexto, requieren de la aplicación de conocimientos especializados o técnicos, además de habilidades operativas.

Derivado del análisis de los resultados de competencias se encontraron las siguientes áreas de oportunidad:

En competencias directivas, se requiere fortalecer las siguientes:

- Trabajo en equipo y redes de colaboración: para los cargos de Asistencia Técnica de Educación Cívica, de Organización Electoral, de Participación Ciudadana y de Prerrogativas y Partidos Políticos, en virtud de que 13 personas evaluadas obtuvieron una calificación inferior a 8.000. De este universo, una persona obtuvo una calificación no aprobatoria.
- Análisis y la toma de decisiones bajo presión: para los cargos de Coordinación de Educación Cívica, de Organización Electoral, de Prerrogativas y Partidos Políticos y de lo Contencioso Electoral, Jefatura de Unidad de Organización Electoral, Jefatura de Departamento de Educación Cívica y Asistencia Técnica de Sistemas Normativos Pluriculturales, en virtud de que 17 personas obtuvieron una calificación inferior a 8.000 y de ellas, 8 no aprobaron.
- Innovación: para los cargos de Asistencia Técnica de Educación Cívica, de Organización Electoral, y de Participación Ciudadana en donde se registró que 7 personas fueron evaluadas con una calificación inferior a 8.000.

En competencias técnicas, se requiere fortalecer las siguientes:

- Evaluación de planes, programas y proyectos: para los cargos de Coordinación de Organización Electoral y de Participación Ciudadana, así como la Jefatura de Departamento de Organización Electoral, ya que siete personas obtuvieron una calificación inferior a 8.000, y de ellas, una obtuvo una calificación no aprobatoria.
- Atención de asuntos jurídicos: para los cargos de Coordinación de lo Contencioso Electoral, Asistencia Técnica de lo Contencioso Electoral, de Sistemas Normativos Pluriculturales, y Secretaría de Órgano Desconcentrado: 8 personas obtuvieron una calificación inferior a 8.000, y 2 de ellas, registraron calificación inferior a la mínima aprobatoria.
- Desarrollo de normativa: para los cargos de Coordinación, Jefatura de Departamento y Asistencia Técnica de Prerrogativas y Partidos Políticos, ya que 4 personas obtuvieron una calificación inferior a 8.000 y de ellas, una persona obtuvo una calificación no aprobatoria.

Sin embargo, es preciso realizar un análisis más detallado de los resultados para identificar las áreas de oportunidad adicionales para cada persona evaluada en particular.

Asimismo, se detectó que de las 646 personas evaluadas en el factor competencias, 320 (49.5%) tuvieron una calificación de 10.000. De ese universo 123 (38%) corresponden al OPLE de la Ciudad de México. No obstante, en comparación con

el periodo 2022, el universo de evaluados con 10.000 en la Ciudad de México pasó de 45 % a 38% en 2023.

Lo anterior, se debe a que 171 personas evaluadoras de un total de 305 asignaron calificaciones de 10.000 en todas las evaluaciones que realizaron, lo que no permite diferenciar el nivel de desempeño del personal evaluado. Cabe señalar que la evaluación de competencias es una función adicional y muy técnica que por tanto requiere de conocimientos y el desarrollo de habilidades que permitan su ejecución de manera estandarizada, objetiva, certera, imparcial y sustentada en evidencias.

4. REVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

En la revisión⁹ que realizó la DESPEN durante la aplicación de la evaluación y hasta el mes de enero del presente, se realizaron los siguientes hallazgos:

- Casos en los que en la evaluación de metas se registró un porcentaje en el nivel alcanzado de eficacia en lugar de un número absoluto o viceversa.
- En algunos casos, en la evaluación de metas se registró (alto) en el nivel alcanzado de eficacia en lugar de un número absoluto.
- En algunos casos, la motivación registrada por las personas evaluadoras era la misma en todas las evaluaciones de una misma meta.
- Casos en los que la motivación en la evaluación de metas y de competencias no era congruente con la calificación asignada.
- Casos en los que no se acreditaba la valoración asignada en las metas, ya que no se señalaba con qué se cumplió, con qué no y por qué.
- En algunos casos, en la evaluación de competencias se utilizaba el mismo soporte documental para más de tres comportamientos.
- En algunos casos, la persona evaluadora de competencias registró la misma motivación, frecuencia y soporte documental para dos personas evaluadas.
- En algunos casos, la persona evaluadora de competencias asignó en la escala de valoración “No lo demostró” porque la persona evaluada no aportó soportes documentales.
- En algunos casos, la persona evaluadora de competencias asignó en la escala de valoración “No lo demostró” porque la persona evaluada presentó su renuncia.
- En algunos casos, en la motivación de competencias se detectó la transcripción de los comportamientos evaluados o la transcripción de las metas.

Por lo anterior, se solicitó a las personas evaluadoras que realizaran los ajustes correspondientes en las metas individuales y colectivas, conforme a elementos objetivos y certeros a partir de las evidencias de cumplimiento registradas en el SIISPEN.

⁹ Op. Cit: Artículo 8, incisos l), m) y n), de los Lineamientos.

Esta situación, se presenta también en la evaluación competencias, por ello se solicitó a algunas personas evaluadoras que modificaran la evaluación de acuerdo con lo señalado en los Lineamientos y en el Instructivo para valoración de competencias.

5. APROBACIÓN DEL DICTAMEN GENERAL DE RESULTADOS

Una vez que concluyó el proceso de aplicación de la evaluación, la DESPEN determinó las calificaciones y generó el Dictamen general de resultados de la Evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema OPLE, de conformidad con el artículo 8 inciso q) de los Lineamientos, a través del Subsistema de evaluación.

El 27 de febrero de 2024, la DESPEN remitió a las consejeras y consejeros presidentes de los 32 OPLE el Dictamen general de resultados correspondiente, con el propósito de que fuera aprobado por el Órgano Superior de Dirección, previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento al Servicio.

En la siguiente tabla, se presenta el número de Acuerdo y la fecha de aprobación del Dictamen general de resultados de la Evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema OPLE del periodo septiembre 2022 a agosto 2023 en cada entidad.

Tabla 6. Aprobación del Dictamen general de resultados de la Evaluación del desempeño del periodo septiembre 2022 a agosto 2022 en cada OPLE

OPLE	Número de Acuerdo	Fecha de aprobación
Aguascalientes	CG-A-45/24	30 de marzo de 2024
Baja California	IEEBC/CGE55/2024	27 de marzo de 2024
Baja California Sur	IEEBCS-CG052-MARZO-2024	28 de marzo de 2024
Campeche	CG/039/2024	22 de marzo de 2024
Chiapas	IEP/CG/-A/141/2024	20 de marzo de 2024
Chihuahua	IEE/CE97/2024	27 de marzo de 2024
Ciudad de México	IECM/ACU-CG-085/2024	29 de marzo de 2024
Coahuila	IEC/CG/081/2024	14 de marzo de 2024
Colima	IEE/CG/A073/2024	21 de marzo de 2024
Durango	IEPC/CG33/2024	28 de marzo de 2024
Guanajuato	CGIEEG/056/2024	26 de marzo de 2024
Guerrero	058/S0/28-03-2024	28 de marzo de 2024
Hidalgo	IEH/CG/037/2024	25 de marzo de 2024
Jalisco	IEPC-ACG-036/2024	14 de marzo de 2024
México	IEEM/CG/65/2024	26 de marzo de 2024
Michoacán	IEM/CG/70/2024	27 de marzo de 2024
Morelos	IMPEPAC /CEE/174/2024	26 de marzo de 2024
Nayarit	IEEN-CLE-066/2024	15 de marzo de 2024
Nuevo León	IEEPCNL/CG/076/2024	28 de marzo de 2024
Oaxaca	IEEPCO-CG-55/2024	29 de marzo de 2024
Puebla	CG/AC-0028/2024	27 de marzo de 2024
Querétaro	IEEQ/CG/A/017/2024	25 de marzo de 2024
Quintana Roo	IEQROO/CG/A-068-2024	13 de marzo de 2024

OPLE	Número de Acuerdo	Fecha de aprobación
San Luis Potosí	CG/2024/MAR/184	29 de marzo de 2024
Sinaloa	IEES/CG029/24	27 de marzo de 2024
Sonora	CG75/2024	28 de marzo de 2024
Tabasco	CE/2024/049	27 de marzo de 2024
Tamaulipas	IETAM-A/CG-38/2024	27 de marzo de 2024
Tlaxcala	ITE-G37/2024	29 de marzo de 2024
Veracruz	OPLEV/CG063/2024	20 de marzo de 2024
Yucatán	C.G.061.2024	28 de marzo de 2024
Zacatecas	ACG-IEEZ-045/IX/2024	28 e marzo de 2024

6. PERSONAL DEL SERVICIO CON CALIFICACIONES NO APROBATORIAS EN LA EVALUACIÓN ANUAL

En el Dictamen general de resultados de la Evaluación del desempeño que se generó con base en los criterios aplicables¹⁰, se registra que, de las 660 personas evaluadas, una obtuvo una calificación inferior a la mínima aprobatoria (7.000) lo que representa el 0.2%.

Cabe señalar, que la persona es de la Rama Administrativa y durante el periodo de evaluación concluyó su encargo de despacho.

En comparación con el ejercicio anterior, el número de personas no aprobadas disminuyó al pasar de 2 en 2022 a 1 en 2023.

7. CONCLUSIONES

Del análisis de los resultados de la evaluación del desempeño del personal del Servicio del periodo septiembre 2022 a agosto 2023, se desprenden las siguientes conclusiones:

- Se detectaron metas cuyos indicadores se han superado, por lo que se requiere la definición de nuevos parámetros de medición y diferenciación del desempeño. Por ejemplo, de las 21 metas evaluadas en 2023, 13 (62%) obtuvieron 10.000 de calificación. En contraste, de las 16 metas evaluadas en el periodo 2022, 3 (19%) obtuvieron 10.000, es decir, el porcentaje de metas con calificación de 10.000 aumentó de manera considerable en 2023.
- Se sugiere incrementar la cantidad de metas individuales.
- Se observa que el comportamiento de la calificación final del periodo, con respecto al anterior (2022) se mantiene prácticamente igual.
- Se detectó que en algunas metas el soporte documental generado, no permite valorar los parámetros de medición.
- Se detectaron personas evaluadoras que no tenían los elementos suficientes para aplicar una evaluación objetiva, con base en soportes documentales.

¹⁰ Artículo 47 de los Lineamientos.

- Se observó una buena participación del personal evaluado en la consulta y registro de evidencias en el módulo de evaluación de SIISPEN, por lo que es previsible un mayor aprovechamiento del sistema en evaluaciones próximas, a nivel de diseño de metas y en la aplicación de la evaluación.

8. RECOMENDACIONES

Derivado de lo anterior, se recomienda lo siguiente:

- Realizar un esfuerzo mayor por parte de las áreas normativas, con el fin de, que diseñen metas orientadas a resultados que contribuyan al logro de los objetivos institucionales.
- Realizar un esfuerzo mayor por parte de las áreas normativas, y particularmente de los Organismos Públicos Locales Electorales, para proponer metas individuales para los cargos del sistema OPLE.
- Profundizar el análisis de los resultados de competencias para identificar áreas de oportunidad particulares para el personal del Servicio e implementar acciones de mejora, no únicamente para el personal que no aprobó la evaluación.
- Trabajar en mejorar la motivación que sustenta la evaluación de las metas y competencias, ya que con mucha frecuencia se detectaron inconsistencias.
- Si bien, se impartió el curso de capacitación para el personal del Servicio previo y durante el periodo de aplicación, relacionado con la evaluación del desempeño, para que las personas evaluadoras contaran con los elementos suficientes para aplicar evaluaciones más objetivas y con base en soportes documentales, se propondrá su obligatoriedad para todo el personal evaluador del INE y de los OPLE a efecto de mejorar la calidad de la evaluación.