

**INC/VS/02DTTO/DF/E-2014 en cumplimiento  
a la sentencia SDF-JLI-12/2016**

**PROYECTO DE RESOLUCIÓN DE LA LIC. EVELIA CANCINO MAGAÑA, VOCAL SECRETARIA EN LA JUNTA EJECUTIVA CORRESPONDIENTE AL DISTRITO 02 EN LA CIUDAD DE MÉXICO, RESPECTO DE LA INCONFORMIDAD PRESENTADA POR SU EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2014, EN CUMPLIMIENTO A LA SENTENCIA EMITIDA EN EL EXPEDIENTE SDF-JLI-12/2016 POR LA SALA REGIONAL DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, CORRESPONDIENTE A LA CUARTA CIRCUNSCRIPCIÓN PLURINOMINAL, CON SEDE EN LA CIUDAD DE MÉXICO**

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

**A.** El 30 de octubre de 2015 en sesión extraordinaria, el Consejo General aprobó el *Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa*, el cual se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 15 de enero de 2016, entrando en vigor al día hábil siguiente al de su publicación.

**B.** El artículo Vigésimo Octavo Transitorio del referido Estatuto, dispone que las inconformidades relativas a la evaluación del desempeño presentadas por los miembros del Servicio del sistema para el Instituto correspondientes a los ejercicios 2014 y 2015, se resolverán conforme a las disposiciones vigentes al momento de la aplicación de la Evaluación correspondiente.

**C.** El 27 de junio de 2016, la Junta General Ejecutiva aprobó mediante Acuerdo INE/JGE150/2016 los proyectos de resolución que recayeron a los escritos de inconformidad presentados por el personal de carrera por los resultados obtenidos en la Evaluación del Desempeño 2014.

**D.** El 30 de junio de 2016, se notificó el Acuerdo y la resolución a la Lic. Evelia Cancino Magaña mediante oficio INE/DESPEN/1090/2016.

**E.** El 20 de julio de 2016, la Lic. Evelia Cancino Magaña presentó demanda de juicio laboral ante la Sala Regional del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, correspondiente a la Cuarta Circunscripción Plurinominal, con sede

en la Ciudad de México, en contra de la determinación emitida el 27 de junio de 2016, por la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral, respecto de los resultados obtenidos en la evaluación de su desempeño como Vocal Secretaria de la 02 Junta Distrital Ejecutiva en la Ciudad de México, durante el ejercicio 2014.

F. El 21 de septiembre de 2016, la Sala Regional de la Ciudad de México resolvió el juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Nacional Electoral con el número de expediente SDF-JLI-12/2016 en cuya sentencia se determinó lo siguiente:

*[...]*

**C. Sentido y efectos de la sentencia.**

***Asiste razón a la actora respecto de la indebida fundamentación y motivación de las evaluaciones de las metas colectivas “13”, “14” y “15”, las cuales inciden en su ámbito de derechos, y por ende es conforme a Derecho revocar la resolución impugnada.***

***Así, la Junta General Ejecutiva, dentro del plazo de diez días hábiles, contados a partir de la notificación de la presente sentencia, deberá emitir una nueva determinación a fin de vincular a la DESPE(N), para que realice una nueva evaluación y no se considere para la calificación final de la actora, en las metas colectivas “13”, “14” y “15”, y en el resto de metas que incida, el factor de ponderación ajeno a la Junta Distrital de su adscripción.***

***Esto es, no deberá tomarse en cuenta para el cumplimiento de las metas colectivas a toda la Ciudad de México, sino al ámbito territorial en el cual la actora tenga facultades jurídicas y materiales de incidir, como lo es la Junta Distrital Ejecutiva, en la cual actualmente se encuentra adscrita.***

***De estimarse que es viable realizar el “reescalamiento” en la calificación final, deberá fundar y motivar con base razones objetivas y equitativas, si el equipo de la actora podía cumplir con la finalidad trazada a cada meta, por virtud de las condiciones fácticas, jurídicas y sociopolíticas de aquellos equipos que se tomen como parámetro para el reajuste.***

### **RESUELVE**

**PRIMERO. Se revoca la resolución impugnada.**

**SEGUNDO. Se ordena al Instituto demandado que emita una nueva resolución, en los términos precisados en la parte final de la presente sentencia.”**

En virtud de lo anterior, se procede a emitir una nueva resolución tomando en cuenta el análisis y precisiones emitidas por la Sala Regional del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, correspondiente a la Cuarta Circunscripción Plurinominal, con sede en la Ciudad de México, con independencia de que del análisis que efectúe esta autoridad advierta la existencia de otros motivos de inconformidad.

### **CONSIDERANDO**

1. Que esta Dirección Ejecutiva es competente para emitir la propuesta de resolución de conformidad con el artículo 201 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, en el que se establece que la resolución de las inconformidades a la evaluación del desempeño compete a la Junta, previo conocimiento de la Comisión del Servicio. La DESPE elaborará los proyectos de resolución.
2. Que con base en la resolución emitida el pasado 21 de septiembre, por la Sala Sala Regional del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, correspondiente a la Cuarta Circunscripción Plurinominal, con sede en la Ciudad de México con el número de expediente SDF-JLI-12/2016, esta Dirección Ejecutiva procede a formular una nueva resolución respecto de la inconformidad presentada por la Lic. Evelia Cancino Magaña, por los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño 2014, en los términos precisados en la parte final de la sentencia
3. Que la Lic. Evelia Cancino Magaña, se inconforma por lo siguiente:
  - Logro del equipo evaluada por el Ing. Rene Miranda Jaimes, Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores.

Meta	Descripción de la meta	Calificación obtenida
13	Reemplazar entre 117,300 y 168,000 Credenciales con terminación "09" y "12" en el periodo de mayo a diciembre de 2014, con la finalidad de contribuir con la Estrategia de Renovación y Actualización del Padrón Electoral	8.333

- Logro del equipo evaluada por el Lic. Edmundo Jacobo Molina, Secretario Ejecutivo.

Meta	Descripción de la meta	Calificación obtenida
14	Realizar el 100% de las evaluaciones de metas individuales de los miembros del Servicio Profesional Electoral con base en soportes documentales para fortalecer la objetividad, la oportunidad, la certeza y la imparcialidad de la evaluación del desempeño, durante el periodo del 16 de octubre de 2014 al 28 de febrero de 2015	8.614
15	Realizar el 100% de las evaluaciones del Factor Competencias Clave de los miembros del Servicio Profesional Electoral con base en el registro de incidentes críticos para fortalecer la objetividad, la certeza y la imparcialidad de la evaluación del desempeño, durante el periodo del 16 de octubre de 2014 al 28 de febrero de 2015	8.947

4. Por lo que hace a la **meta colectiva 13**, evaluada por el Ing. René Miranda Jaimes, Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores, la inconforme manifiesta lo siguiente:

*[...]*

***Indicar el nombre y cargo del evaluador que emitió la calificación y con la que no está de acuerdo: René Miranda Jaimes, Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores, del Instituto Nacional Electoral, en la Meta logro en equipo 13 Reemplazar entre 117,300 y 168,000 Credenciales con terminación "09" y "12" en el periodo de mayo a diciembre de 2014, con la finalidad de contribuir con la Estrategia de Renovación y Actualización del Padrón Electoral. con calificación de 8.333;***

*La evaluación que se impugna afecta mi desempeño como miembro del Servicio Profesional Electoral, con base en los siguientes razonamientos jurídicos:*

*a) Di cabal cumplimiento a la meta 13 que se comprueba con el informe de actividades de noviembre de 2014, así como las fotografías en la que*

*aparezco promoviendo a través de la distribución de volantes informativos a la ciudadanía, el remplazo de las credenciales con terminación "09" y "12" en el periodo de mayo a diciembre de 2014, con la finalidad de contribuir con la Estrategia de Renovación y Actualización del Electoral, mismas que se ofrecen como pruebas. Con se comprueba que la suscrita cumplió con difundir entre la ciudadanía el remplazo de las credenciales 09 y 12. En todo caso, **si el equipo no logró el remplazo de las credenciales 09 y 12, no es imputable ni es responsabilidad del equipo ni de quien suscribe, ya que el desinterés, la no participación, la indolencia, la apatía para renovar la credencial para votar; es una opción que tienen los ciudadanos, una decisión ajena** a los evaluados y que los trasciende. Por lo anterior, solicito que se modifique la calificación de la meta colectiva 13, de 8.333 al 100 por ciento de la misma.*

*[...]*

*La suscrita tampoco tiene facultades o atribuciones para verificar o solicitar a las demás juntas distritales que tienen asignadas las mismas metas colectivas, y en un momento dado, exigirles el cabal cumplimiento de las acciones que establecen dichas metas.*

*En esa virtud, estimo que la evaluación que me hizo el Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores en la meta colectiva 13 [...], falta a los de objetividad, certeza, equidad e imparcialidad, que mandatan los Lineamientos que regulan el procedimiento en materia de inconformidades que formulen los miembros del Servicio Profesional Electoral con motivo de los resultados que obtengan en sus evaluaciones del desempeño.*

*[...]"*

La inconforme acompañó a su escrito un disco compacto en el que incluyó en formato digital los anexos que como pruebas de su dicho se relacionan a continuación:

- Dictamen individual de resultados de la evaluación del desempeño del ejercicio 2014 de Competencias clave, Competencias Directivas, Calificaciones finales y Logro Individual;
- 11 carpetas con incidentes críticos;
- 4 carpetas con metas individuales;
- 1 carpeta con el formato del registro de incidentes;
- 1 carpeta con el Informe mensual de actividades del mes de noviembre de 2014. (Se precisa que la inconforme refirió a este documento como informe correspondiente al mes de "noviembre", mientras que del expediente se

desprende que la documental ofrecida se denomina "Informe de actividades correspondientes al mes de octubre de 2014", en donde se enlistaron actividades realizadas tanto en el mes de octubre, como en el de noviembre.

- Cuatro fotografías de la suscrita realizando distribución de volantes.

Por su parte, el Ing. René Miranda Jaimes, Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores, en el oficio No. INE/DERFE/0097/2016 refiere lo siguiente:

*[...]*

*De acuerdo con las metas aprobadas por la Junta General Ejecutiva en sesión ordinaria del 24 de abril de 2014, la meta colectiva número 13 de la Ciudad de México quedó establecida de la siguiente manera:*

*"Reemplazar entre 117,300 y 168,000 Credenciales con terminación "09" y "12" en el periodo de mayo a diciembre de 2014, con la finalidad de contribuir con la Estrategia de Renovación y Actualización del Padrón Electoral.*

*Con esta meta se evaluaría a todos los miembros del Servicio Profesional Electoral de las Juntas Local y Distritales Ejecutivas de la Ciudad de México.*

*Cabe mencionar que, para la ejecución de la meta se estableció la siguiente consideración:*

*"Los miembros del Servicio Profesional Electoral llevarán a cabo los mecanismos de difusión que consideren propios para el cumplimiento de la meta, con los recursos que se tienen asignados."*

*Y para su evaluación se anotó lo siguiente:*

***"El número de credenciales reemplazadas será contabilizado con el número de reemplazos exitosos durante el periodo en evaluación más los reemplazos que sean exitosos durante enero de 2015 que hayan sido solicitadas durante el periodo de evaluación."***

#### ***Evaluación de la meta***

*Con base en los parámetros establecidos para la evaluación de la meta, el cumplimiento del indicador de eficacia consistió en reemplazar entre 117,300 y 168,000 credenciales 09-12. Por otro lado, el 20% de ponderación del indicador de eficiencia se asignó al atributo de oportunidad y el nivel de cumplimiento se definió como se señala a continuación:*

<b>ATRIBUTO OPORTUNIDAD</b>		
<b>Nivel alto</b>	<b>Nivel medio</b>	<b>Nivel bajo</b>
Al 31 de diciembre de 2014 se renovó más de <b>168,000 Credenciales</b> con terminación "09" y "12".	Al 31 de diciembre de 2014 se renovó entre <b>117,300 y 168,000 Credenciales</b> con terminación "09" y "12".	Al 31 de diciembre de 2014 se renovó menos de <b>117,300 Credenciales</b> con terminación "09" y "12".

De acuerdo con los registros de movimientos exitosos realizados hasta el 31 de enero de 2015, en el periodo del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2014 en la Ciudad de México se reemplazaron **147,708** credenciales 09-12.

Con este resultado, los miembros del servicio profesional sujetos a la evaluación de la meta colectiva 13 de la Ciudad de México, cumplieron con el indicador de eficacia y obtuvieron el **Nivel Medio** del atributo de oportunidad.

[...]"

Esta Dirección Ejecutiva para realizar el análisis de la presente meta, considera indispensable, transcribir la valoración que realizó la Sala Regional, en el caso que nos ocupa, para emitir la nueva resolución con base en el criterio emitido:

*“Según se precisa en la resolución impugnada, estas metas colectivas fueron aprobadas por la Junta General Ejecutiva, con la finalidad de evaluar a todos los miembros del Servicio Profesional Electoral de las Juntas Local y Distritales Ejecutivas de la Ciudad de México.*

*Con relación a la evaluación de las señaladas metas colectivas, la resolución impugnada estimó que era procedente confirmar las calificaciones finales de la actora, tomando como parámetro principal en todas las metas que no se había cumplido el objetivo final de reemplazar de entre un número **117300** (ciento diecisiete mil trescientas) a 168000 (ciento sesenta y ocho mil) credenciales de elector - de las denominadas “09” y “12”-, lo que debía ser realizado durante el periodo de mayo a diciembre del 2014, sin que hubiera alcanzado el nivel máximo, atento a que únicamente se logró el reemplazo de un total de **147708** (ciento cuarenta y siete mil setecientos ocho) credenciales.*

*Para justificar dicha decisión, la Junta General Ejecutiva adujo como argumentación toral que la calificación de cada una de las metas de factor “logro en equipo” era el reflejo realizado **por todos los miembros del Servicio adscritos a la Ciudad de México**, que habían realizado diversas actividades para lograr el nivel más alto en el cumplimiento de dicha metas.*

*De ahí que estimó que a pesar de que la actora hubiera ofrecido diversas pruebas para acreditar que hizo diversas actividades para el cumplimiento de las metas, ello no implicaba que el resto de los integrantes del equipo lo hubiera hecho, entendiendo por equipo a todos los de la Ciudad de México:*

*De manera que, a decir de la Junta General Ejecutiva, si algunos miembros del equipo no realizaron actividad alguna, para alcanzar el nivel más alto o las metas trazadas, ello también resultaba imputable a la actora quien no demostró de qué manera incentivó al equipo de trabajo para que conjuntamente alcanzaran la meta en estudio.*

*Esta Sala Regional considera que asiste razón a la actora por lo siguiente.*

*Se ha establecido que la evaluación del desempeño relacionada con el cumplimiento de “logros colectivo” o metas colectivas, requiere de elementos objetivos o equitativos los cuales deben ser vistos, además, desde una óptica cuantitativa y cualitativa de manera que por más que el dicho “logro en equipo” estuviera previamente trazado a toda la Ciudad de México, por simple lógica, se trata de una meta que en modo alguno puede incidir en el ámbito individual de la actora.*

*Ello, porque no es posible establecer un factor objetivo de evaluación a una funcionaria con una adscripción a una Junta Distrital, con base en un parámetro que dependa, de todos los miembros del servicio profesional electoral en toda la Ciudad de México.*

*En todo caso, el objetivo equitativo que pudo haberse trazado al que pertenece la actora; es decir, a la Junta Distrital Ejecutiva, pues es donde material y jurídicamente sí podría asumir la función del personal y poder incentivarlo para alcanzar una meta, con fine de credencialización.*

*Lo anterior es relevante, pues esta Sala Regional advierte, en el caso del informe de cumplimiento de la meta colectiva 13, el reporte de avance en la renovación de las credenciales se hizo por Distritos, lo que se corrobora en términos de la copa certificada del análisis de las metas colectivas que se analiza, que fue exhibida por la actor en la audiencia de ley. Entonces, asista la razón a la actora cuando afirma que en su calidad de Vocal Secretaria, difícilmente podría incidir en el ámbito de actuación de diversos órganos desconcentrados, distintos al suyo, máxime cuando dicho parámetro de evaluación trascendió en las metas colectivas “14” y “15” como se precisará más adelante.*

*En efecto no podría estimarse un parámetro objetivo el hecho de que para efectos de evaluación de una meta de equipo, pueda tomarse de manera cuantitativa y cualitativa a todos los miembros del servicio profesional electoral de la Ciudad de México, cuando el espacio de injerencia de la actora se circunscribe a la Junta Distrital de su adscripción.*

*Así, se estima dable sostener el razonamiento de la Junta General Ejecutiva cuando aduce que para efectos de evaluación es posible tomar como equipo de trabajo a todos los miembros del Servicio Profesional Electoral de la Ciudad de México.*

*Por otro lado, para esta Sala Regional, tampoco resulta válido el argumento mediante el cual el Instituto demandado aduce que correspondía a la actora demostrar de qué manera había incentivado al equipo de trabajo para el cumplimiento de la meta respectiva, sin tomar en cuenta que materialmente no podía incidir en el ámbito espacial y material de competencia del resto de las Juntas Distritales.*

*Además, este órgano jurisdiccional estima que no es suficiente el argumento de que al tratarse de evaluación “logro en equipo” no puedan tomarse elementos objetivos de evaluación de carácter individual, con miras a establecer que cada funcionario realizó sus actividades para conseguir la meta que eventualmente se fije.*

*Entonces, si el Instituto estableció que no podría tomarse en cuenta factores individuales de desempeño para conseguir una meta colectiva de todos los miembros de la Ciudad de México, resulta injustificado, pues es claro que no pueden considerarse factores equitativos de evaluación, aquellos que lleven a concluir el incumplimiento satisfactorio de la meta, cuando pertenecen a un equipo circunscrito a una Junta Distrital.*

*Al respecto, es razonable que como lo ha venido sosteniendo la actora, también se debieron considerar otros factores para la medición en el cumplimiento de la meta, dado que carece de toda objetividad la consecución de un logro que no depende estrictamente del trabajo de la actora, sino de la **voluntad de los ciudadanos para realizar el trámite en la temporalidad evaluada**, respecto de renovación de su credencial para votar “09” y “12”, sobre todo, cuando este mismo factor trascendió en el nivel de desempeño de las metas colectivas objeto de impugnación.*

*En ese tenor, para esta Sala Regional, los parámetros utilizados por el Instituto al evaluar al trabajo en equipo respecto de las metas antes señaladas carecen de certeza y no satisfacen el requisito de objetividad [...]”*

En razón de lo anterior, y en acatamiento a lo ordenado por la Sala Regional, la meta colectiva 13 se evaluará conforme a los resultados obtenidos únicamente por la 02 Junta Distrital Ejecutiva a la que se encuentra adscrita, siempre y cuando el resultado que obtenga sea superior a la calificación actual, de lo contrario se quedará con la calificación actual.

5. A continuación se analiza lo referente a las **metas colectivas 14 y 15** evaluadas por el Lic. Edmundo Jacobo Molina, Secretario Ejecutivo del Instituto Nacional Electoral por lo que la Sala Regional se pronunció de manera conjunta de la siguiente manera:

Al respecto, la inconforme manifiesta lo siguiente:

[...]

***Indicar el nombre y cargo del evaluador que emitió la calificación y con la que no está de acuerdo: Edmundo Jacobo Molina en la Meta logro en equipo 14 "Realizar el 100% de las evaluaciones de metas individuales de los miembros del Servicio Profesional Electoral con base en soportes documentales para fortalecer la objetividad, oportunidad, la certeza y la imparcialidad la evaluación del desempeño, durante el periodo del 16 de octubre de 2014 al 28 de febrero de 2015" con calificación de 8.614; y en la Meta logro en equipo 15 "Realizar el 100% de las evaluaciones del Factor Competencias Clave de los miembros del Servicio Profesional Electoral con base en el registro de incidentes críticos para fortalecer la objetividad, la certeza y la imparcialidad de la evaluación del desempeño, durante el periodo del 16 de octubre de 2014 al 28 de febrero de 2015", con calificación de 8.947.***

*La evaluación que se impugna afecta mi desempeño como miembro del Servicio Profesional Electoral, con base en los siguientes razonamientos jurídicos:*

[...]

*Con relación a la Meta logro en equipo 14 "Realizar el 100% de las evaluaciones de metas individuales de los miembros del Servicio Profesional Electoral con base en soportes documentales para fortalecer la objetividad, la oportunidad, la certeza y la imparcialidad de la evaluación del desempeño, durante el periodo del 16 de octubre de 2014 al 28 de febrero de 2015", la suscrita dio cumplimiento con el envío en tiempo y forma de las metas*

individuales, con ello se proporcionaron los elementos para dar objetividad, certeza e imparcialidad en la evaluación, se ofrecen como prueba, las evidencias del cumplimiento. Por lo anterior, solicito que se me modifique la calificación de la meta colectiva 14, de **8.614** al 100 por ciento de la misma.

**Con relación a la Meta logro en equipo 15** "Realizar el 100% de las evaluaciones del Factor Competencias Clave de los miembros del Servicio Profesional Electoral con base en el registro de incidentes críticos para fortalecer la objetividad, la certeza y la imparcialidad de la evaluación del desempeño, durante el periodo del 16 de octubre de 2014 al 28 de febrero de 2015", la suscrita dio cumplimiento a los comportamientos establecidos en las competencias clave, según se desprende de los soportes documentales, registro de incidentes críticos, de la evaluación 2014, mismos que se ofrecen como prueba. Por lo anterior, solicito que se me modifique la calificación de la meta colectiva 15, de **8.947** al 100 por ciento de la misma.

**Con relación a las metas 14 y 15, los superiores normativo y jerárquico respectivos,** realizaron la revisión de los soportes documentales de la evaluación de metas individuales y de competencias clave correspondientes y derivado de dicha revisión no fue necesario habilitar y/o configurar en el SIISPE la evaluación, en virtud de que los evaluadores si acreditan la evaluación conforme al registro de incidentes críticos, soportes documentales presentados y motivaciones de las evaluaciones asentadas en el SIISPE.

Con ello, se comprueba que la suscrita cumplió con:

- Las evaluaciones de metas individuales de los miembros del Servicio Profesional Electoral con base en soportes documentales para fortalecer la objetividad, la oportunidad, la certeza y la imparcialidad de la evaluación del desempeño, durante el periodo del 16 de octubre de 2014 al 28 de febrero de 2015;
- Las evaluaciones del Factor Competencias Clave de los miembros del Servicio Profesional Electoral con base en el registro de incidentes críticos para fortalecer la objetividad, la certeza y la imparcialidad de la evaluación del desempeño, durante el periodo del 16 de octubre de 2014 al 28 de febrero de 2015.

**3.- Si bien la evaluación del Secretario Ejecutivo es respecto a las metas colectivas Meta logro en equipo 14** "Realizar el 100% de las evaluaciones de metas individuales de los miembros del Servicio Profesional Electoral con base en soportes documentales para fortalecer la objetividad, la oportunidad, la certeza y la imparcialidad de la evaluación del desempeño, durante el periodo del 16 de octubre de 2014 al 28 de febrero de 2015", y **Meta logro en**

**equipo 14** "Realizar el 100% de las evaluaciones de metas individuales de los miembros del Servicio Profesional Electoral con base en soportes documentales para fortalecer la objetividad, la oportunidad, la certeza y la imparcialidad de la evaluación del desempeño, durante el periodo del 16 de octubre de 2014 al 28 de febrero de 2015", dicha evaluación me causa un perjuicio en lo individual, ya que si bien la misma está sustentada en el artículo 22 **que señala** "Para el factor Logro en Equipo, cada evaluado podrá participar en al menos una meta colectiva, cada una con la misma ponderación y cada meta deberá aplicar a cuando menos cinco funcionarios sujetos a evaluación. La calificación obtenida en cada meta aplicará para todos los integrantes del equipo a quienes se les asignó la meta", por lo que **la misma me deja en estado de indefensión**, ya que no es equitativa, toda vez que la suscrita no tiene posibilidades de realizar las actividades de las otras áreas o integrantes del grupo, a efecto de que las mismas cumplan con lo señalado en la meta.

**4.-** De igual forma, la suscrita tampoco tiene facultades o atribuciones para verificar o solicitar a las demás juntas distritales que tienen asignadas las mismas metas colectivas, y en un momento dado, exigirles el cabal cumplimiento de las acciones que establecen dichas metas.

En esa virtud, estimo que la evaluación que me hizo el Secretario Ejecutivo respecto de las metas 14 y 15, faltan a los principios de principios de objetividad, certeza, equidad e imparcialidad, que mandatan los Lineamientos que regulan el procedimiento en materia de inconformidades que formulen los miembros del Servicio Profesional Electoral con motivo de los resultados que obtengan en sus evaluaciones del desempeño.

[...]"

Por otro lado, el Lic. Edmundo Jacobo Molina manifestó respecto de las **metas colectivas 14 y 15** lo siguiente:

"[...]"

Es importante señalar que, con base en las metas colectivas 14 y 15 aprobadas por la Junta, todos los miembros del Servicio Profesional Electoral (MSPE) adscritos en la Ciudad de México son sujetos de evaluación.

En esa tesitura, los funcionarios de carrera adscritos en la Ciudad de México al aplicar las evaluaciones de los factores logro individual y competencias clave, con base en soportes documentales y en el registro de incidentes críticos, contribuyeron al cumplimiento de las metas colectivas.

[...]"

#### **Meta Colectiva 14**

"Realizar el 100% de las evaluaciones de metas individuales de los miembros del Servicio Profesional Electoral con base en soportes documentales para fortalecer la objetividad, la oportunidad, la certeza y la imparcialidad de la evaluación del desempeño, durante el periodo del 16 de octubre de 2014 al 28 de febrero de 2015".

En Eficacia, el nivel esperado fue del 100% de evaluaciones de metas individuales realizadas conforme a soportes documentales.

En Eficiencia, se establecieron los atributos de oportunidad y calidad:

<b>ATRIBUTO OPORTUNIDAD</b>			
<b>Ponderación</b>	<b>Nivel alto</b>	<b>Nivel medio</b>	<b>Nivel bajo</b>
5%	El 100% de las evaluaciones de metas individuales de los MSPE que integran el equipo de trabajo se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPE en la circular correspondiente.	Más del 96% y menos del 100% de las evaluaciones de metas individuales de los MSPE que integran el equipo de trabajo se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPE en la circular correspondiente.	96% o menos de las evaluaciones de metas individuales de los MSPE que integran el equipo de trabajo se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPE en la circular correspondiente.

<b>ATRIBUTO CALIDAD</b>			
<b>Ponderación</b>	<b>Nivel alto</b>	<b>Nivel medio</b>	<b>Nivel bajo</b>
15%	Contar con el 100% de los documentos listados en el apartado de observaciones al momento de realizarse la revisión por parte del personal de la DESPE, mismos que se consideran para dar certeza a la aplicación de la evaluación.	Contar con más del 96% y menos del 100% de los documentos listados en el apartado de observaciones al momento de realizarse la revisión por parte del personal de la DESPE, que se consideran para dar certeza a la aplicación de la evaluación.	Contar con 96% o menos de los documentos listados en el apartado de observaciones al momento de realizarse la revisión por parte del personal de la DESPE, mismos que se consideran para dar certeza a la aplicación de la evaluación.

## **2. Definición de la muestra.**

Quedó establecido en la meta que **todos los miembros del Servicio Profesional Electoral adscritos a la Ciudad de México deberían contribuir al cumplimiento de esta meta**. Asimismo, que la revisión de los soportes documentales se realizaría conforme a una muestra que determinaría la DESPEN y que, para efectos de la calificación de la meta, la muestra representaría el total de las evaluaciones del factor Logro Individual en la entidad.

Con base en lo anterior, la revisión de los soportes documentales se realizó a través de una muestra aleatoria en cada una de las entidades federativas y Direcciones Ejecutivas, en el cuadro 1 se detalla la muestra seleccionada para el factor Logro Individual que se evaluó en la Ciudad de México.

**Cuadro 1. Número de evaluaciones incluidas en la muestra**

<b>Entidad</b>	<b>Total de evaluaciones del factor logro individual</b>	<b>Número de metas individuales revisadas</b>
Ciudad de México	991	194

## **3. Determinación de la calificación de la meta colectiva 14**

La revisión de los soportes documentales se llevó a cabo el 22, 23 y 24 de julio de 2015 [...]

Como resultado de la revisión se determinó lo siguiente:

- De las 194 evaluaciones revisadas, tres no fueron realizadas conforme a soportes documentales, por lo que el porcentaje alcanzado en Eficacia fue del 98.45%.
- De las 194 evaluaciones revisadas, dos (98.96%) no fueron acreditadas con soportes documentales al momento de la revisión por parte del personal de la DESPEN por lo que, con base en los criterios establecidos en la meta, el nivel alcanzado en el Atributo de Calidad fue el Medio.

Por otra parte, en lo que respecta al Atributo de Oportunidad, el Nivel Alcanzado por los MSPE adscritos en la Ciudad de México fue Alto, en razón de que de las 991 evaluaciones, 991 (100%) se aplicaron en los plazos

establecidos. El siguiente cuadro se muestra la información que fue registrada en el SIISPE para la meta colectiva 14:

**Cuadro 2. Valores registrados en el SIISPE para la Meta Colectiva 14**

Entidad	Eficacia		Eficacia		Motivación
	Nivel esperado (%)	Nivel alcanzado (%)	Nivel alcanzado en el atributo de Oportunidad	Nivel alcanzado en el atributo de Calidad	
Ciudad de México	100	98.45	Alto	Medio	<p>Eficacia: tres evaluaciones no fueron acreditadas con soportes documentales.</p> <p>Oportunidad: Todas las evaluaciones fueron realizadas conforme a los plazos establecidos en las circulares INE/DESPEN/001/15, INE/DESPEN/006/15 e INE/DESPEN/016/15.</p> <p>Calidad: dos evaluaciones no fueron acreditadas con soportes documentales al momento de la revisión.</p> <p>Soporte documental: Actas circunstanciadas de la revisión de los soportes documentales.</p>

Los datos arriba citados, están respaldados por los siguientes documentos (anexo 2):

- *Eficacia: 17 actas y sus anexos que elaboraron personal de la DESPEN y, que signó cada uno de los evaluadores en la Ciudad de México, con motivo de la revisión de los soportes documentales.*
- *Atributo de Oportunidad: Reporte electrónico en Excel que genera la Unidad Técnica de Servicios de Informática (UNICOM), enviado el 26 de agosto de 2015, mediante correo electrónico, el cual contiene, entre otros datos, las fechas en que los evaluadores aplicaron la evaluación en el SIISPE.*

- *Atributo de Calidad: 17 actas y sus anexos que elaboró personal de la DESPEN y, que signó cada uno de los evaluadores en la Ciudad de México, con motivo de la revisión de los soportes documentales.*

*En esa tesitura y de conformidad con la información registrada en el SIISPE, se calcularon las calificaciones con base en lo establecido por los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30, de los Lineamientos, según se describe a continuación:*

### **3.1 Calificación del Indicador de Eficacia**

*El artículo 24 de los Lineamientos establecen que: "Los factores Logro Individual y Logro del equipo son valorados mediante dos indicadores: Eficacia y Eficiencia. Estos indicadores son medidas cuantitativas derivadas de hechos observables que proporcionan información sobre el cumplimiento de las metas asignadas."*

*El artículo 25 de los Lineamientos determinó que "El indicador Eficacia es una medida cuantitativa que toma valores de cero a diez con tres dígitos después del punto decimal y valora el grado de cumplimiento de una meta, a partir de un cociente que contrasta el nivel alcanzado contra el nivel esperado y se calcula mediante la fórmula siguiente:"*

$$\text{Indicador de Eficacia} = \frac{NA}{NE} (10)$$

- a) *El Nivel Alcanzado (NA) representa el resultado logrado por los funcionarios de carrera, una vez cumplidas en el tiempo programado, las acciones definidas en la meta colectiva de mérito.*
- b) *El Nivel Esperado (NE) en Eficacia consistió en que los miembros del Servicio adscritos en la Ciudad de México realizaran el 100% de evaluaciones del Factor Logro Individual con base en soportes documentales para fortalecer la objetividad.*

*Sustituyendo los valores en la fórmula:*

$$\text{Indicador de Eficacia} = \frac{191}{194} (10) = 9.845$$

*Una vez que se sustituyeron los valores en la fórmula se obtuvo que la calificación en el Indicador de Eficacia fue de 9.846.*

### **3.2 Calificación de los atributos de Eficiencia**

### **a) Del atributo de Oportunidad**

En el Atributo de Oportunidad, el reporte 02 evaluación 2010\_logro\_ind (sic) del 26 de agosto de 2015, generado y enviado por la UNICOM en donde, se muestran entre otros datos, las fechas de aplicación de la evaluación en el SIISPE por parte de los evaluadores. Este reporte indicó que todas las evaluaciones fueron aplicadas en los plazos establecidos lo que representa el 100%.

En consecuencia, de las 991 evaluaciones que se aplicaron en el factor Competencias Clave, 991 (100%) fueron aplicadas en los plazos establecidos por la DESPEN en las referidas circulares INE/DESPEN/001/15, INE/DESPEN/006/15 e INE/DESPEN/016/15.

Conforme al porcentaje alcanzado (100%), a los MSPE adscritos en la Ciudad de México les corresponde el Nivel Alto del Atributo de Oportunidad, como se observa en el cuadro 3.

**Cuadro 3. Resultados obtenidos en el rubro de Eficiencia/Oportunidad**

<b>Eficiencia/Calidad</b>					
<b>Entidad</b>	<b>Numero de evaluaciones de Logro Individual</b>	<b>Numero de evaluaciones que no fueron aplicadas en los tiempos establecidos por las circulares INE/DESPEN/001/2015, INE/DESPEN/006/2015 e INE/DESPEN/016/2015</b>	<b>Número de evaluaciones que se aplicaron dentro del plazo establecido por las circulares INE/DESPEN/001/2015, INE/DESPEN/006/2015 e INE/DESPEN/016/2015</b>	<b>Porcentaje alcanzado</b>	<b>Nivel alcanzado en el atributo de oportunidad</b>
Ciudad de México	991	0	991	100.00	Alto

### **a) Del atributo de Calidad**

En el Atributo de Calidad, el resultado de la revisión de los soportes documentales indicó que de las 194 evaluaciones revisadas, 192 (98.96%) fueron acreditadas con soportes documentales al momento de la revisión por parte del personal de la DESPEN, por lo que el nivel alcanzado por el equipo de trabajo fue el Nivel Medio.

**Cuadro 4. Resultados obtenidos en el rubro de Eficiencia/Calidad**

<b>Eficacia/Calidad</b>					
<b>Entidad</b>	<b>Evaluaciones revisadas</b>	<b>Numero de evaluaciones que no acreditan Eficiencia/Calidad</b>	<b>Número de evaluaciones que se consideran acreditadas conforme a soportes documentales en Eficiencia/Calidad</b>	<b>Porcentaje de evaluaciones que se consideran acreditadas conforme a soportes documentales en Eficiencia/Calidad</b>	<b>Nivel alcanzado en calidad</b>
Ciudad de México	194	2	192	98.96	Medio

El Atributo de Eficiencia se conformó por los atributos de Oportunidad y Calidad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 28 y 29 de los Lineamientos que a la letra señalan:

"Artículo 28. La ponderación de los atributos de oportunidad y calidad será de al menos 5%; la ponderación del atributo de Optimización de recursos será, cuando más, de 5%. La suma de las ponderaciones de los tres atributos será de 20%. En dicha asignación se deberá observar que el valor absoluto que se asigne para el nivel alto (+), sea el mismo que se asigne para el nivel bajo (-).

Artículo 29. El indicador Eficiencia es un ponderador del indicador Eficacia, de tal forma que, para cada meta individual o colectiva, la calificación obtenida en el indicador Eficacia, puede aumentar, mantenerse igual o reducirse según el nivel de cumplimiento en los atributos del indicador Eficiencia citados en el artículo anterior

**b) Calificación de Eficacia más Eficiencia**

Por tal motivo, para determinar el resultado obtenido en una meta, individual o colectiva, se utilizará la siguiente fórmula:

$$\text{Calificación de la meta} = \text{Indicador Eficacia} (1 + \text{Indicador Eficiencia})$$

Por lo que la calificación de la meta 14 en Eficacia y Eficiencia queda de la siguiente manera: Calificación de la meta= 9.845 [1+0.05 (nivel alto oportunidad)+ 0.00 (nivel medio calidad)]= 10.337

**c) Reescalamiento de la calificación.**

El artículo 30 de los Lineamientos, estableció que:

"En los casos en que el evaluado obtenga en la meta, individual o colectiva, una calificación superior a diez, la DESPE aplicará un reescalamiento de la calificación a todos los evaluados que les aplique la meta. El reescalamiento consistirá en igualar a diez la calificación más alta de la meta y el resto de las calificaciones se calcularán multiplicando la calificación obtenida por diez y dividiendo ese producto entre la calificación más alta".

Con base en el artículo anterior y debido a que hubo equipos que alcanzaron la calificación más alta (12.000) en la meta colectiva 14, se aplicó el reescalamiento en donde:

La calificación obtenida en la meta colectiva 14 por los miembros del Servicio Profesional Electoral en la Ciudad de México antes del reescalamiento fue de 10.337 Para aplicar el reescalamiento, se multiplicó por 10, obteniéndose 103.37 y se dividió entre 12 que fue la calificación más alta, obteniéndose una calificación final para este equipo de: **8.614**.

En el cuadro 5 se muestran las calificaciones finales obtenidas por la entidad en la meta colectiva 14 relacionada con la aplicación de la evaluación del factor logro individual.

**Cuadro 5. Calificación de la Meta Colectiva 14**

Entidad	Nivel esperado	Nivel alcanzado	Eficacia	Oportunidad	Calidad	Oportunidad + Calidad	Calificación sin reescalamiento	Calificación con reescalamiento
Ciudad de México	194	191	9.845	0.05	0.00	0.05	10.337	8.614

Por todo lo anteriormente fundado y motivado, se considera que la evaluación aplicada en la meta colectiva 14 a todos los miembros del Servicio Profesional Electoral adscritos en la Ciudad de México fue realizada en estricto apego a los Lineamientos para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2014 y, de conformidad con los parámetros establecidos en ésta meta para el estado de Tlaxcala aprobada por la Junta General Ejecutiva el 06 de octubre de 2014.

[...]

Por su parte, el evaluador anexó a su oficio de respuesta las siguientes pruebas:

## **Anexo 1**

- Descripción de la meta 14

## **Anexo 2**

- 17 actas circunstanciadas con motivo de la revisión de los soportes documentales de los miembros del servicio profesional electoral respecto de la evaluación del desempeño correspondiente al ejercicio 2014, cada una con la relación de miembros del servicio profesional electoral sujetos a la revisión de soportes documentales.

Por otro lado, el Lic. Edmundo Jacobo Molina manifestó respecto de la **meta colectiva 15** lo siguiente:

*[...]*

*Es importante señalar que, con base en las metas colectivas 14 y 15 aprobadas por la Junta, todos los miembros del Servicio Profesional Electoral (MSPE) adscritos en la Ciudad de México son de evaluación.*

*En esa tesitura, los funcionarios de carrera adscritos en la Ciudad de México al aplicar las evaluaciones de los factores logro individual y competencias clave, con base en soportes documentales y en el registro de incidentes críticos, contribuyeron al cumplimiento de las metas colectivas.*

*[...]*

### ***Meta Colectiva 15 para los miembros del Servicio Profesional Electoral adscritos a la Ciudad de México***

#### ***1. Aprobación de la Meta Colectiva 15.***

*A través de la circular INE/DESPE/014/2014 de fecha 10 de octubre de 2014, la entonces DESPE informó a los MSPE que el 06 de octubre de 2014, mediante el Acuerdo INE/JGE73/2014, la Junta aprobó la incorporación de dos metas colectivas obligatorias para los MSPE en las 32 entidades federativas y cuatro Direcciones Ejecutivas del Instituto, en el caso que nos ocupa, la meta colectiva 15 se refiere a:*

#### ***Meta colectiva 15***

*"Realizar el 100% de las evaluaciones del Factor Competencias Clave de los miembros del Servicio Profesional Electoral con base en el registro de incidentes críticos para fortalecer la objetividad, la certeza y la imparcialidad*

de la evaluación del desempeño, durante el periodo del 16 de octubre de 2014 al 28 de febrero de 2015".

En Eficacia, el nivel esperado fue del 100% de evaluaciones del factor Competencias Clave conforme al registro de incidentes críticos.

En Eficiencia, se establecieron los atributos de oportunidad y calidad:

<b>ATRIBUTO DE OPORTUNIDAD</b>			
<b>Ponderación</b>	<b>Nivel alto</b>	<b>Nivel medio</b>	<b>Nivel bajo</b>
5%	El 100% de las evaluaciones del Factor Competencias Clave de los MSPE que integran el equipo de trabajo se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPE en la circular correspondiente	Más del 96% y menos del 100% de las evaluaciones del Factor Competencias Clave de los MSPE que integran el equipo de trabajo se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPE en la circular correspondiente	96% o menos de las evaluaciones del Factor Competencias Clave de los MSPE que integran el equipo de trabajo se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPE en la circular correspondiente

<b>ATRIBUTO DE CALIDAD</b>			
<b>Ponderación</b>	<b>Nivel alto</b>	<b>Nivel medio</b>	<b>Nivel bajo</b>
15%	El 100% de las evaluaciones del Factor Competencias Clave fueron documentadas con el formato del registro de incidentes críticos al momento de realizar la revisión por parte del personal de la DESPEN	Más del 90% y menos del 100% de las evaluaciones del Factor Competencias Clave fueron documentadas con el formato del registro de incidentes críticos al momento de realizar la revisión por parte del personal de la DESPEN	90% o menos de las evaluaciones del Factor Competencias Clave fueron documentadas con el formato del registro de incidentes críticos al momento de realizar la revisión por parte del personal de la DESPEN

En el anexo 3 se muestra la descripción completa de la meta colectiva 15.

## **2. Definición de la muestra**

Quedó establecido en la meta que todos los miembros del Servicio Profesional Electoral adscritos a la Ciudad de México deberían contribuir al cumplimiento de esta meta. Asimismo, que la revisión de los soportes documentales se realizaría conforme a una muestra que determinaría la DESPEN y que, para efectos de la calificación de la meta, la muestra representaría el total de las evaluaciones del factor Competencias Clave en la entidad.

Con base en lo anterior, la revisión de los soportes documentales se realizó a través de una muestra aleatoria en cada una de las entidades federativas y

Direcciones Ejecutivas, en el cuadro 6 se detalla la muestra seleccionada para el factor Competencias Clave que se evaluó en la Ciudad de México.

**Cuadro 6. Número de evaluaciones incluidas en la muestra**

<b>Entidad</b>	<b>Total de evaluaciones del factor competencias clave</b>	<b>Número de evaluaciones revisadas</b>
Ciudad de México	289	57

### 3. Determinación de la calificación.

[...]

Como resultado de la revisión se determinó lo siguiente:

- De las 57 evaluaciones revisadas, seis no fueron realizadas conforme al formato de registro de incidentes críticos, por lo que el porcentaje alcanzado en Eficacia fue de 89.47%.
- De las 57 evaluaciones revisadas, 57 (100%) fueron acreditadas con soportes documentales al momento de la revisión por parte del personal de la DESPEN por lo que, con base en los criterios establecidos en la meta, el nivel alcanzado en el Atributo de Calidad fue Alto.

Por otra parte, en lo que respecta al Atributo de Oportunidad, el Nivel Alcanzado por los MSPE adscritos en la Ciudad de México fue Alto, en razón de que de las 289 evaluaciones, 289 (100%) se aplicaron en los plazos establecidos.

En el cuadro 7 se presentan los datos que fueron registrados en el Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral en la meta colectiva 15:

**Cuadro 7. Valores registrados en el SIISPE en la Meta Colectiva 15**

<b>Entidad</b>	<b>Eficacia</b>		<b>Eficacia</b>		<b>Motivación</b>
	<b>Nivel esperado (%)</b>	<b>Nivel alcanzado (%)</b>	<b>Nivel alcanzado en el atributo de Oportunidad</b>	<b>Nivel alcanzado en el atributo de Calidad</b>	
Ciudad de México	100	89.47	Alto	Alto	Eficacia: seis evaluaciones no fueron conforme al registro de incidentes críticos. Oportunidad: Todas las evaluaciones

Entidad	Eficacia		Eficacia		Motivación
	Nivel esperado (%)	Nivel alcanzado (%)	Nivel alcanzado en el atributo de Oportunidad	Nivel alcanzado en el atributo de Calidad	
					<p>fueron realizadas conforme a los plazos establecidos en las circulares INE/DESPEN/001/15, INE/DESPEN/006/15 e INE/DESPEN/016/15</p> <p>Calidad: Todas las evaluaciones fueron acreditadas con el registro de incidentes críticos al momento de la revisión.</p> <p>Soporte documental: Actas circunstanciadas de la revisión de soportes documentales y reportes de avance en la aplicación.</p>

Los datos arriba citados se respaldan por los siguientes documentos (anexo 4):

- *Eficacia: Se anexan 25 actas que elaboró personal de la DESPEN, las cuales signaron cada uno de los evaluadores en la Ciudad de México.*
- *Atributo de Oportunidad: Reporte electrónico en excel que genera la Unidad Técnica de Servicios de Informática (UNICOM), enviado el 26 de agosto de 2015, mediante correo electrónico, el cual contiene, entre otros datos, las fechas en que los evaluadores aplicaron la evaluación en el SIISPE.*
- *Atributo de Calidad: 25 Anexos de las actas que elaboró personal de la DESPEN, los cuales signaron cada uno de los evaluadores en la Ciudad de México, con motivo de la revisión del formato de incidentes críticos.*

En esa tesitura, y de conformidad con la información registrada en el SIISPE, se calcularon las calificaciones de acuerdo con lo establecido por los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30, de los Lineamientos, según se describe a continuación:

### **3.1 Calificación del Indicador de Eficacia.**

El artículo 24 de los Lineamientos establecen que: "Los factores Logro Individual y Logro del equipo son valorados mediante dos indicadores: Eficacia y Eficiencia. Estos indicadores son medidas cuantitativas derivadas de hechos observables que proporcionan información sobre el cumplimiento de las metas asignadas."

*El artículo 25 de los Lineamientos determinó que "El indicador Eficacia es una medida cuantitativa que toma valores de cero a diez con tres dígitos después del punto decimal y valora el grado de cumplimiento de una meta, a partir de un cociente que contrasta el nivel alcanzado contra el nivel esperado y se calcula mediante la fórmula siguiente:"*

$$\text{Indicador de Eficacia} = \frac{\text{NA}}{\text{NE}} (10)$$

- a) El Nivel Alcanzado (NA) representa el resultado logrado por los funcionarios de carrera, una vez cumplidas, en el tiempo programado, las acciones definidas en la meta colectiva de mérito.*
- b) El Nivel Esperado (NE) en Eficacia consistió en que los miembros del Servicio adscritos en la Ciudad de México realizaran el 100% de evaluaciones del Factor Competencias Clave con base en el Registro de los Incidentes Críticos.*

*Sustituyendo los valores en la fórmula:*

$$\text{Indicador de Eficacia} = \frac{51}{57} (10) = 8.947$$

*Una vez que se sustituyeron los valores en la fórmula se obtuvo que la calificación en el indicador de eficacia fue de 8.947*

### **3.2 Calificación de los atributos de Eficiencia de la meta colectiva 15**

#### **a) Del atributo de Oportunidad:**

*En el Atributo de Oportunidad, el reporte 01\_evaluaciones2010\_comp\_clav (sic) del 26 de agosto de 2015, generado y enviado por la UNICOM en donde, entre otros datos, se muestran las fechas de aplicación de la evaluación en el SIISPE por parte de los evaluadores. Este reporte indicó que todas las evaluaciones fueron aplicadas en los plazos establecidos.*

*En consecuencia, de las 289 evaluaciones que se aplicaron en el factor Competencias Clave, 289 (100%) fueron aplicadas en los plazos establecidos por la DESPEN en las referidas circulares INE/DESPEN/001/15, INE/DESPEN/006/15 e INE/DESPEN/016/15.*

Conforme al porcentaje alcanzado (100%) a los MSPE adscritos en la Ciudad de México, les corresponde el Nivel Alto del Atributo de Oportunidad, como se observa en el cuadro 8.

Cuadro 8. Resultados obtenidos en el rubro de Eficiencia/Oportunidad

<b>Eficiencia/Calidad</b>					
<b>Entidad</b>	<b>Numero de evaluaciones de Logro Individual</b>	<b>Numero de evaluaciones que no fueron aplicadas en los tiempos establecidos por las circulares INE/DESPEN/001/2015, INE/DESPEN/006/2015 e INE/DESPEN/016/2015</b>	<b>Número de evaluaciones que se aplicaron dentro del plazo establecido por las circulares INE/DESPEN/001/2015, INE/DESPEN/006/2015 e INE/DESPEN/016/2015</b>	<b>Porcentaje alcanzado</b>	<b>Nivel alcanzado en el atributo de oportunidad</b>
Ciudad de México	289	0	289	100.000	Alto

**b) Del atributo de Calidad:**

En el Atributo de Calidad, el resultado de la revisión de los soportes documentales indicó que de las 57 evaluaciones revisadas, 57 (100%) fueron acreditadas con el formato de registro de incidentes críticos al momento de la revisión por parte del personal de la DESPEN, por lo que el nivel alcanzado por el equipo de trabajo fue el Nivel Alto.

Cuadro 9. Resultados obtenidos en el rubro de Eficiencia/Calidad

<b>Eficacia/Calidad</b>					
<b>Entidad</b>	<b>Evaluaciones revisadas</b>	<b>Numero de evaluaciones que no acreditan Eficiencia/Calidad</b>	<b>Número de evaluaciones que se consideran acreditadas conforme a soportes documentales en Eficiencia/Calidad</b>	<b>Porcentaje de evaluaciones que se consideran acreditadas conforme a soportes documentales en Eficiencia/Calidad</b>	<b>Nivel alcanzado en calidad</b>
Ciudad de México	57	0	572	100.000	Alto

El Atributo de Eficiencia se conformó por los atributos de Oportunidad y Calidad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 28 y 29 de los Lineamientos que a la letra señalan:

"Artículo 28. La ponderación de los atributos de oportunidad y calidad será de al menos 5%; la ponderación del atributo de Optimización de recursos será,

cuando más, de 5%. La suma de las ponderaciones de los tres atributos será de 20%. En dicha asignación se deberá observar que el valor absoluto que se asigne para el nivel alto (+), sea el mismo que se asigne para el nivel bajo (-).

Artículo 29. El indicador Eficiencia es un ponderador del indicador Eficacia, de tal forma que, para cada meta individual o colectiva, la calificación obtenida en el indicador Eficacia, puede aumentar, mantenerse igual o reducirse según el nivel de cumplimiento en los atributos del indicador Eficiencia citados en el artículo anterior.

### **3.3 Calificación de Eficacia más Eficiencia de la meta colectiva 15**

Por tal motivo, para calificar el resultado obtenido en una meta, individual o colectiva, se utilizará la siguiente fórmula:

Calificación de la meta= Indicador Eficacia (1+Indicador Eficiencia)".

Consecuentemente, la calificación de la meta colectiva 15 en Eficacia y Eficiencia se calculó de la siguiente manera:

Calificación de la meta=  $8.947 [1+0.05 (\text{nivel alto oportunidad})+ 0.15 (\text{nivel alto calidad})]= 10.736$

### **3.4 Reescalamiento de la calificación de la meta colectiva 15**

El artículo 30 de los Lineamientos, establece que:

"En los casos en que el evaluado obtenga en la meta, individual o colectiva, una calificación superior a diez, la DESPE aplicará un reescalamiento de la calificación a todos los evaluados que les aplique la meta. El reescalamiento consistirá en igualar a diez la calificación más alta de la meta y el resto de las calificaciones se calcularán multiplicando la calificación obtenida por diez y dividiendo ese producto entre la calificación más alta".

Con base en el artículo anterior y debido a que hubo equipos que alcanzaron la calificación más alta (12.000) en la meta colectiva 15, se aplicó el reescalamiento en donde:

La calificación obtenida en la meta colectiva 15 por los miembros del Servicio Profesional Electoral en la Ciudad de México antes del reescalamiento fue de 10.736. Para aplicar el reescalamiento, se multiplicó por 10, obteniéndose 107.36 y se dividió entre 12 que fue la calificación más alta, obteniéndose una calificación final para este equipo de: **8.947**

**Cuadro10. Calificación de la Meta Colectiva 15**

<b>Entidad</b>	<b>Nivel esperado</b>	<b>Nivel alcanzado</b>	<b>Eficacia</b>	<b>Oportunidad</b>	<b>Calidad</b>	<b>Oportunidad + Calidad</b>	<b>Calificación sin reescalamiento</b>	<b>Calificación con reescalamiento</b>
Ciudad de México	57	51	8.947	0.05	0.15	0.20	10.736	8.947

*Por todo lo anteriormente fundado y motivado, se considera que la evaluación aplicada en la meta colectiva 15 a todos los miembros del Servicio Profesional Electoral adscritos en la Ciudad de México fue realizada en estricto apego a los Lineamientos para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2014 y, de conformidad con los parámetros establecidos en la meta de mérito aprobada por la Junta General Ejecutiva el 06 de octubre de 2014.  
[...]*

Por su parte, el evaluador anexó a su oficio de respuesta las pruebas siguientes:

**Anexo 3**

- Descripción de la meta 15

**Anexo 4**

- 25 actas circunstanciadas con motivo de la revisión de los soportes documentales de la evaluación de competencias clave de los miembros del servicio profesional electoral respecto de la evaluación del desempeño correspondiente al ejercicio 2014, con cada una con la relación de miembros del servicio profesional electoral sujetos a la revisión del registro de incidentes críticos de la competencia “Apego a los principios rectores del Instituto Federal Electoral”

Con base en lo anteriormente se citado, la Sala Regional al emitir su resolución argumentó lo siguiente:

*“[...] debe precisarse que, en relación a las metas colectivas “14” y “15” a pesar de los resultados arrojados, por la técnica de muestreo aleatorio empleada para la evaluación de la actora y confirmada en la resolución impugnada, se pudieran estimar confiables, la evaluación final no resultó*

objetiva como lo alega la actora, por virtud de los elementos que se tomaron en cuenta en la calificación final de la meta, como se explica.

Como se desprende de la resolución impugnada con relación a la meta colectiva “14” de un total de 991 (novecientas noventa y una) evaluaciones que debieron realizar para valorar el cumplimiento de la meta, fueron seleccionadas 194 (ciento noventa y cuatro) a partir de un muestreo aleatorio.

Así, con base a dicho muestreo 194 (ciento noventa y cuatro) evaluaciones, se determinó que el cumplimiento de dicha meta, fue del 98.45% (noventa y ocho punto cuarenta y cinco por ciento) debido a que de esas evaluaciones (escogidas en el muestreo aleatorio) 3 (tres) no fueron acreditadas con soportes documentales.

Con base a lo anterior, la calificación de la actora se determinó a partir de la valoración de diversos factores que se citan a continuación:

- “De las 194 evaluaciones realizadas, tres no fueron realizadas **conforme a soportes documentales**, por lo que el porcentaje alcanzado en **eficacia** fue del **98.45%**.
- De las 194 evaluaciones realizadas, dos (**98.96%**) no fueron acreditadas con soportes documentales **al momento** de la revisión por parte del personal de la DESPEN, por lo que, con base en los criterios establecidos en la meta, el nivel alcanzado en el **Atributo de Calidad**, fue el medio.”  
Los anteriores factores de evaluación, fueron ponderados además con otros elementos como la eficacia y eficiencia atendiendo a los atributos de oportunidad y calidad, por lo que la actora había alcanzado más del 100% (cien por ciento), en el cumplimiento de los objetivos, pues obtuvo el nivel de 10.337 (diez punto trescientos treinta y siete).

Sin embargo, al aplicarse el factor de “reescalamiento” la calificación asignada a la actora fue de **8.614** (ocho punto seiscientos catorce).

Lo mismo ocurre respecto de la meta colectiva “15” en tanto que de la resolución impugnada se desprende que de un total de 289 (doscientos ochenta y nueve) evaluaciones que debieron ser realizadas para valorar el cumplimiento de la meta, fueron seleccionadas en el muestreo aleatorio, 57 (cincuenta y siete).

Así, con base a dicho muestreo (consideradas como un total de 100%), se determinó que el cumplimiento de dicha meta fue del 89.47% (ochenta y nueve punto cuarenta y siete) debido a que de ese universo 6 no fueron realizadas de acuerdo con el formato de registro de incidente críticos.

*Es decir, la calificación de la actora se determinó a partir de la valoración de los factores que se citan a continuación:*

- *“De las 57 evaluaciones revisadas, 6 no fueron realizadas conforme al formato de registro de incidentes críticos, por lo que el porcentaje alcanzado en **Eficacia** fue del **89.47%**.*
- *De las 57 evaluaciones revisadas, 57 (100%) fueron acreditadas con soportes documentales al momento de la revisión por parte del personal de la DESPEN por lo que, con base en los criterios establecidos en la meta, el nivel alcanzado en el **ATRIBUTO DE CALIDAD FUE ALTO.**”*

*Elementos que al ser aplicados a los diversos de Eficacia y Eficiencia con base en los atributos de calidad, la actora también, un 100% (cien por ciento), por lo que promediados obtuvo un nivel alto de 10.136 (diez puntos ciento treinta y seis).*

*No obstante, al realizarse el correspondiente “reescalamiento” arrojó que haya obtenido como calificación final de la meta “15” un puntaje de 8.947 (ocho punto novecientos cuarenta y siete)*

*Al respecto, debe decirse que al igual que la meta (14) ocurrió el mismo fenómeno de imprecisión en el “reescalamiento” pues se tomó como base un supuesto nivel más alto en otros equipos, sin especificar su origen o fuente.*

*Por otro lado, en la resolución al recurso de inconformidad la Junta General estableció lo siguiente:*

- *Que los argumentos de la actora respecto de dichas metas debían desestimarse porque los objetivos había sido aprobados por ese mismo órgano y estaban obligados a cumplirla todos los miembros del Servicio Profesional Electoral, según el rol asignado “evaluadores” o “evaluados”*
- *Que para efectos de evaluación se tomarían en cuenta soportes documentales de evaluación de metas individuales, así como el formato de incidentes críticos, en el factor de competencias clave y una muestra representaría el total de las evaluaciones que sería determinada por la DERFE.*
- *Que respecto de la documentación soporte objeto de valoración, al haber sido firmada por el superior normativo sí había sido susceptible de revisión, además de que el desempeño de la actora, no representa la totalidad de los miembros del Servicio Profesional Electoral.*
- *Que la finalidad de las metas fue la de incentivar a todos los miembros del Servicio Profesional Electoral de la Ciudad de México (evaluador y*

evaluado) de ahí que el hecho de que la actora no tuviera posibilidad de realizar actividades de otras áreas o integrantes de grupo, no impedía que por iniciativa propia participara con el resto de los participantes del equipo (Ciudad de México) como mostrar cierta actitud en el vencimiento de plazos o incluso con los integrantes del equipo en el análisis de los incidentes críticos.

- De ahí que si la actora no aportó ninguna iniciativa para hacerla extensiva para el resto del equipo de trabajo (en toda la Ciudad de México) era menester atender únicamente la muestra para revisar el desempeño del equipo.
- Entonces, si las metas y Lineamientos se le habían hecho de su conocimiento con anterioridad y que todos los miembros tuvieron oportunidad para aplicar la evaluación durante el año 2015 (dos mil quince) y cumplir sus metas, no había razón para no cumplirlas a cabalidad, sobre todo porque se habían apegado a los parámetros establecidos en la Guía para el despliegue de metas para la evaluación y desempeño respectivas.

De lo anterior se desprende que para obtener la calificación final de la actora en las metas “14” y “15” por un lado, en el factor de “reescalamiento” el “evaluador” simplemente estableció que “otros equipos” habían obtenido la calificación más alta con 12.000 (doce).

Es decir no se especificó qué equipos fueron los que alcanzaron el mayor nivel o bien, porqué debería aplicarse de manera irrestricta el reescalamiento, lo que pasó por alto la Junta General Ejecutiva la resolverse el recurso de inconformidad.

Por tanto, debe decirse que aún y cuando el “muestreo aleatorio” es representativo, en ambos casos, del universo total que conformaba la materia de revisión para verificar el desempeño del equipo, en la consecución de dichas metas, no existe razón alguna que justifique que el procedimiento final “reescalamiento” se haya realizado a partir de la supuesta existencia de una calificación más alta y, ello, se traduzca en una correcta evaluación.

Por otro lado, tampoco se advierte que la inconformidad se haya verificado una nueva revisión de los soportes documentales exhibidos por la actora, así como el formato del registro de incidentes críticos que fueron exhibidos en esta instancia federal, pues a su decir, ese ejercicio ya se había realizado por el “evaluador”.

Ello, porque si bien es cierto que la muestra aleatoria se basó en principio, en el análisis que se practicó de la documentación que la propia actora presentó para su correspondiente evaluación lo cierto es que la Junta General Ejecutiva, ya no realizó un nuevo contraste y verificación de los nuevos

*instrumentos ofrecidos por la actora, con esa finalidad al considerar que así lo había informado el superior normativo.*

*Además, para esta Sala Regional es importante destacar que la Junta General Ejecutiva para desestimar sus planeamientos, relacionados con la imposibilidad de poder incidir en el trabajo de todos los miembros de la Ciudad de México no debió limitarse a establecer que el desempeño individual de la actora, no representa a la totalidad de los miembros del Servicio, pues, precisamente, a cada quien en su respectiva responsabilidades de “evaluadores” o “evaluados” y atendiendo al cumplimiento de los objetivos institucionales, **no puede afectarle la labora que desempeñen todos los miembros del Servicio Profesional Electoral adscritos a la Ciudad de México.***

*[...]*

*Es por ello, que más allá de la verificación de las metas “14” y “15” se haya fundado en una muestra representativa y con base en el análisis de la documentación que en un primer momento la propia actora presentó para su correspondiente evaluación, lo cierto es que tanto el factor de reajuste de “reescalamiento” como la falta de una nueva valoración de la documentación presentada a la Junta General Ejecutiva en el recurso de inconformidad no debió afectar la evaluación final de la actora.*

*Es decir, en ambos casos, si bien la cierta aleatoria es representativa para evaluar las metas fijadas, lo cierto es también que al introducirse elementos no justificados, producen un efecto distorsionador que resta confiabilidad a los resultados finales de la evaluación.*

*Siendo así, la decisión de la Junta General Ejecutiva de confirmar la evaluación en el recurso de inconformidad no puede parar perjuicio alguno a la actora, menos aún si se considera que esa evaluación debe ser realizada de acuerdo a los procedimientos establecidos, basado en criterios plenamente justificados, lo que en la especie no aconteció como se ha visto.*

*Esto último, es importante destacar, pues no debe perderse de vista que los resultados de la evaluación son un factor determinante a considerar no solo para la obtención de ascensos, promociones, premios y estímulos de los trabajadores del Instituto, sino que además, en el peor de los escenarios, pudiera dar lugar a la separación del cargo según se desprende de los artículos 201 y 203 de la LEGIPE, 185 del Estatuto y 60 del Acuerdo INE/JGE116/2015.*

*De ahí que con mayor razón, sea necesario que los métodos que se utilicen para la evaluación del desempeño partan de criterios que limiten en la medida*

*de los posible, márgenes de discrecionalidad que pudieran dar lugar a la arbitrariedad de la evaluación respectiva, por lo que para esta Sala Regional, la deficiencias en la evaluación final de la actora, no deben impactar en su evaluación final.*

*Por lo anteriormente expuesto, se colige que la evaluación realizada a la actora por la DESPE (N) y confirmada por la Junta General Ejecutiva en el recurso de inconformidad, respecto de las metas colectivas “13”, “14” y “15” no estuvieron debidamente fundadas y motivadas, lo cual es suficiente para revocar la resolución impugnada.*

*En todo caso corresponderá a la Junta General Ejecutiva volver a emitir una nueva resolución en el recurso de inconformidad en la que, a su vez, vincule a la DESPE (N) a realizar una nueva evaluación conforme al Estatuto, en donde se analicen únicamente los elementos considerados en esta sentencia así como aportados por la actora que sustenten el cumplimiento de sus actividades en términos de lo previsto en el artículo 187 del Estatuto, en relación con el artículo 10 de los Lineamientos del proceso de inconformidad.*

***Cabe precisar que, no obstante le asistió razón a la actora en cuanto a dejar sin efectos la evaluación de las metas objeto de controversia no es dable conceder en automático que su evaluación suba a 100 puntos, tomando en cuenta que ello, precisamente, corresponderá evaluar nuevamente a la DESPE(N) en ámbito de sus atribuciones previa resolución que así lo ordene por la Junta General Ejecutiva en el recurso de inconformidad; sin perjuicio de tomar en cuenta el principio non reformatio in peius que prohíbe agravar la situación de la hoy actora.”***

En razón de lo anterior, y en acatamiento a lo ordenado por la Sala Regional, las metas colectivas 14 y 15 se evaluarán conforme a los resultados obtenidos únicamente por la 02 Junta Distrital Ejecutiva a la que se encuentra adscrita la C. Evelia Cancino Magaña, siempre y cuando el resultado que obtenga sea superior a la calificación actual, de lo contrario se quedará con la calificación actual.

Ahora bien, en cuanto a valorar si es viable realizar el “reescalamiento” en la calificación final, se determina que sí se debe aplicar el reescalamiento en las metas colectivas 13, 14 y 15 por los siguientes motivos:

En los esquemas de evaluación del desempeño de organizaciones públicas y privadas, incluso en las evaluaciones de los sistemas de educación básica, media y superior, se utilizan diferentes técnicas de ajuste o ponderación matemática de calificaciones, tales como la normalización de calificaciones a través de una

campana de Gauss, la curva de escala lineal, la curva plana, el reescalamiento de calificaciones, entre otros.

Dichas técnicas se utilizan entre otras razones para ajustar los resultados obtenidos por el evaluado dentro de los parámetros o escalas de acreditación de calificaciones institucionales.

En particular, el escalamiento o reescalamiento se entiende como el proceso a través del cual se construye una escala que facilita la interpretación de la calificación que obtienen los evaluados en un instrumento de evaluación, colocando las puntuaciones en función de una escala común, la cual se define a partir del modelo a seguir.

En el caso del modelo de Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral del Instituto Nacional Electoral se utiliza la técnica del reescalamiento, según se describe a continuación:

- Para el reescalamiento se considera el universo y se aplica de forma global por las implicaciones para los demás procesos del Servicio, ya que de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto, *“Para la promoción, la readscripción, la disponibilidad, los incentivos y la permanencia de los miembros del Servicio se tomarán en cuenta el resultado de las evaluaciones del desempeño...”*, y en el artículo 185 señala que *“La evaluación del desempeño tiene por objeto apoyar a las autoridades del Instituto en la toma de decisiones relativas a la permanencia, la readscripción, la titularidad, la disponibilidad, el otorgamiento de incentivos, la formación, la actualización permanente, la promoción y la incorporación u ocupación temporal de los miembros del Servicio”*.
- Por lo tanto, los resultados de la evaluación del desempeño como insumo para los demás procesos también se toman de forma global, no se pueden tomar desagregados por Junta Distrital Ejecutiva, ya que esto violenta los principios de certeza, equidad, igualdad de oportunidades, de mérito y no discriminación del Servicio Profesional Electoral y del propio Instituto. Por ejemplo, para el cálculo de incentivos se toman de forma global los resultados de la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio, ya que no se pueden hacer distinciones por Junta.
- El artículo 30 de los Lineamientos establece: *“En los casos en que el evaluado obtenga en la meta, individual o colectiva, una calificación superior a diez, la DESPE aplicará un reescalamiento de la calificación a*

todos los evaluados que les aplique la meta. El reescalamiento consistirá en igualar a diez la calificación más alta de la meta y el resto de las calificaciones se calcularán multiplicando la calificación obtenida por diez y dividiendo ese producto entre la calificación más alta”. La calificación de una meta puede ser superior a 10, ya que resulta de sumarle al indicador Eficacia (con un valor máximo de 10) la ponderación del indicador Eficiencia (con un valor de hasta 20%)

- El reescalamiento implica un ajuste solamente nominal de la calificación del evaluado y sirve para mantener todas las calificaciones en una escala de cero a diez, de acuerdo a los parámetros institucionales.
- Lo anterior se debe a que se evalúan dos indicadores en cada meta: Eficacia, que puede tomar valores de cero a diez y eficiencia que puede alcanzar un valor adicional de dos puntos. Es decir, el evaluado podrá alcanzar, con ambos indicadores, hasta doce puntos; los cuales deben traducirse a una escala de cero a diez.
- El reescalamiento, como está planteado a través de una regla de tres simple, es una herramienta que beneficia a los evaluados porque permite no presuponer que siempre se alcanzará 12, sino que es la calificación más alta (entre 10 y 12) la que determina el valor de 10 y a partir de ahí el reescalamiento. Ello no implica que se esté comparando el desempeño entre equipos, ya que se aplica tanto para metas individuales, que incluso se asignan a una sola persona como para colectivas. Ejemplo (segunda columna):

CALIFICACIÓN SIN REESCALAMIENTO	REESCALAMIENTO POR CALIFICACIÓN MÁS ALTA	REESCALAMIENTO CON 12 IGUAL A 10
11.000	10.000	9.167
10.900	9.909	9.083
10.800	9.818	9.000
10.700	9.727	8.917
10.600	9.636	8.833
10.500	9.545	8.750
10.400	9.455	8.667
10.300	9.364	8.583
10.200	9.273	8.500
10.100	9.182	8.417
10.000	9.091	8.333

- El reescalamiento no implica ninguna afectación a la evaluada. La calificación de su desempeño queda en la misma posición relativa respecto a los demás evaluados.
- No utilizar el reescalamiento implicaría asignar un valor fijo a cada indicador: Eficacia=80% y Eficiencia=20%. En el ejemplo, implica considerar 12 puntos equivalente a una calificación de diez en la meta, con lo que las calificaciones serían todavía más bajas (tercera columna).
- Es decir, el reescalamiento no alude a condiciones fácticas, jurídicas y sociopolíticas de aquellos equipos que se tomen como parámetro para el reajuste.

Lo anterior, se determina en virtud de que la aplicación del reescalamiento no afecta la calificación de la actora; y de no aplicarlo, se estaría faltando al principio de equidad al evaluar a la actora con una escala diferente a los demás miembros del Servicio afectándoles su calificación a éstos últimos. Esto es, que la actora al pertenecer a un equipo de trabajo como sería la 02 Junta Distrital Ejecutiva a la que se encuentra adscrita, no podría evaluarse con una escala de calificación distinta.

Cabe señalar que las metas colectivas 14 y 15 refieren a una actividad de carácter administrativo relacionada con la operación de uno de los procesos del Servicio Profesional Electoral, sobre la forma en que se llevó a cabo la evaluación del desempeño, como una actividad que implica la corresponsabilidad entre evaluado y evaluador, y tiene fundamento en los artículos 187 y 197 del Estatuto que establecen que *“En la evaluación del desempeño, el evaluador podrá solicitar información relevante al evaluado, y éste por su propio derecho podrá aportarle elementos que sustenten el cumplimiento de sus actividades”* y *“La DESPEN podrá recabar o solicitar a los evaluadores, la información y evidencia que sirvió de base para realizar la evaluación del desempeño, con la finalidad de verificar que ésta se haya efectuado de manera objetiva, certera e imparcial”* y para su cumplimiento no afectan condiciones fácticas, jurídicas y sociopolíticas, por lo que el reescalamiento aplica de forma general para todas las entidades.

Es por ello, que con base en el artículo 30 de los Lineamientos y debido a que los equipos de Baja California Sur, Colima y Puebla alcanzaron la calificación más alta (12.000) en la meta colectiva 15, se aplicó el reescalamiento en donde la calificación obtenida por los miembros del Servicio del entonces Distrito Federal antes del reescalamiento fue de 10.736. Para aplicar el reescalamiento, a través de una regla de tres simple, esta calificación de 10.736, se multiplicó por 10,

obteniéndose 107.36 y se dividió entre 12 que fue la calificación más alta, obteniéndose una calificación final para este equipo de: 8.947.

Si bien la C. Evelia Cancino Magaña pertenece a la 02 Junta Distrital Ejecutiva, al formar parte del equipo integrado por todos los miembros del Servicio del entonces Distrito Federal, aún con el reescalamiento se vio beneficiada al obtener una calificación de 8.947 en la meta colectiva 15, ya que de haberse evaluado conforme lo solicita, tomando como equipo únicamente a la 02 Junta Distrital Ejecutiva, los integrantes de esa Junta habrían obtenido una calificación de 0 (cero). Esto es debido a que, de las dos evaluaciones que se revisaron y que fueron seleccionadas conforme a la muestra aleatoria, ninguna cumplió con el indicador de eficacia.

En tal virtud lo procedente es que se lleve a cabo la reposición de la evaluación en lo que se refiere a las metas colectivas 14 y 15, únicamente en lo que hace a su ámbito de competencia, aplicando el debido reescalamiento únicamente con la finalidad de ajustar su calificación en una escala de 0 a 10.

Con fundamento en el artículo 201 del Estatuto, se:

## **RESUELVE**

**Primero.** En razón de lo anterior, y tomando como criterio lo ordenado por la Sala Regional, y al asistirle razón a la C. Evelia Cancino, se deberá reponer la evaluación sin considerar para la calificación final en la meta colectiva 13, el factor de ponderación ajeno a la Junta Distrital de su adscripción, solamente se deberá tomar en cuenta el ámbito territorial en el cual la actora tenga facultades jurídica y materiales de incidir, como lo es la Junta Distrital Ejecutiva, en la cual actualmente se encuentra adscrita.

**Segundo.** En razón de lo anterior, y tomando como criterio lo ordenado por la Sala Regional, y al asistirle razón a la C. Evelia Cancino, se deberá reponer la evaluación sin considerar para la calificación final en la meta colectiva 14, el factor de ponderación ajeno a la Junta Distrital de su adscripción, solamente se deberá tomar en cuenta el ámbito territorial en el cual la actora tenga facultades jurídica y materiales de incidir, como lo es la Junta Distrital Ejecutiva, en la cual actualmente se encuentra adscrita.

**Tercero.** En razón de lo anterior, y tomando como criterio lo ordenado por la Sala Regional, y al asistirle razón a la C. Evelia Cancino, se deberá reponer la evaluación sin considerar para la calificación final en la meta colectiva 15, el factor de ponderación ajeno a la Junta Distrital de su adscripción, solamente se deberá tomar en cuenta el ámbito territorial en el cual la actora tenga facultades jurídica y materiales de incidir, como lo es la Junta Distrital Ejecutiva, en la cual actualmente se encuentra adscrita.

**Cuarto.** Se instruye a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional para que coordine la reposición de la evaluación y, en su oportunidad, presente a la Junta General Ejecutiva el proyecto de Dictamen que contenga los resultados de la evaluación para su aprobación, de conformidad con el artículo 201 del Estatuto.

**Quinto.** Se instruye a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional a notificar la presente Resolución a la Lic. Evelia Cancino Magaña, Vocal Secretaria de la Junta Ejecutiva correspondiente al 02 Distrito en la Ciudad de México, al Ing. René Miranda Jaimes, Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores, así como al Lic. Edmundo Jacobo Molina, Secretario Ejecutivo, para los efectos legales a que haya lugar.