

INC/VE/21DTTO/VER/E-2013

Ciudad de México, 14 de noviembre de 2014

Resolución de la inconformidad presentada por el Lic. Bulmaro Cruz Hernández, quien se desempeñó como Vocal Ejecutivo del 01 Distrito en el estado de Oaxaca, actualmente Vocal Ejecutivo del 21 Distrito Electoral en el estado de Veracruz, con motivo de los resultados que obtuvo en la Evaluación Anual del Desempeño ejercicio 2013

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

A. El 23 de mayo de 2014 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LEGIPE), la cual entró en vigor al día siguiente de su publicación.

B. Según lo establecido en el artículo Sexto Transitorio de la LEGIPE, las disposiciones generales emitidas por el Instituto Federal Electoral o por el Instituto Nacional Electoral, con antelación a la entrada en vigor de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, seguirán vigentes en lo que no se opongan a la Constitución y a la propia ley, hasta en tanto el Consejo General del Instituto Nacional Electoral no emita aquellas que deban sustituirlas.

R E S U L T A N D O S

I. Con fecha 30 de enero de 2012, la Junta General Ejecutiva del otrora Instituto Federal Electoral (Junta General Ejecutiva) aprobó el Acuerdo JGE11/2012, denominado “Acuerdo por el que se actualizan los Lineamientos que regulan el Procedimiento en materia de inconformidades aprobados mediante Acuerdo JGE85/2010”, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 6 de marzo de 2012.

II. Con fecha 17 de diciembre de 2012, la Junta General Ejecutiva emitió el Acuerdo JGE148/2012 por el que se aprueban los “Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013” (Lineamientos de Evaluación).

III. Con fecha 31 de enero de 2013, la Junta General Ejecutiva emitió el Acuerdo JGE14/2013 por el que se aprueban las metas individuales y colectivas cuyo periodo de ejecución inició a partir de febrero de 2013.

IV. Con fecha 22 de marzo de 2013, la Junta General Ejecutiva emitió el Acuerdo JGE50/2013 por el que se aprueba la incorporación y modificación de metas para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013.

V. Con fecha 6 de mayo de 2013, la Junta General Ejecutiva emitió el Acuerdo JGE68/2013 por el que se aprueba la incorporación, modificación y eliminación de metas para la evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013.

VI. Con fecha 22 de julio de 2013, la Junta General Ejecutiva emitió el Acuerdo JGE101/2013 por el que se aprueban la modificación y eliminación de metas para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013.

VII. Con fecha 30 de septiembre de 2013, la Junta General Ejecutiva emitió el Acuerdo JGE129/2013 por el que se aprueba la incorporación y eliminación de metas, y ajuste de evaluadores de metas para la evaluación de desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013.

VIII. Con fecha 9 de enero de 2014, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (Dirección Ejecutiva), mediante circular DESPE/001/2014, dispuso que del 14 de enero al 28 de febrero de 2014, a través del Módulo de Evaluación del Desempeño del Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral (SIISPE) disponible en la Intranet, los evaluadores jerárquicos y normativos aplicaran la evaluación del desempeño a aquellos servidores de carrera que debían calificar.

IX. Con fecha 27 de junio de 2014, la Junta General Ejecutiva emitió el Acuerdo INE/JGE24/2014 por el que se aprueba el “Dictamen General de Resultados de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral, correspondiente al ejercicio 2013” (Dictamen).

X. Con fecha 8 de julio de 2014, mediante Circular núm. INE/DESPE/010/2014 la Dirección Ejecutiva comunicó a los funcionarios del Instituto Nacional Electoral que fueron evaluados por su desempeño en un cargo/puesto del Servicio Profesional Electoral durante el ejercicio 2013, que a partir del 5 de agosto de 2014 podían consultar en el SIISPE el Dictamen de Resultados Individual.

XI. Con fecha 18 de agosto de 2014, la Dirección Ejecutiva recibió escrito de inconformidad signado por el Lic. Bulmaro Cruz Hernández, quien se desempeñó como Vocal Ejecutivo del 01 Distrito en el estado de Oaxaca, actualmente Vocal Ejecutivo del 21 Distrito Electoral en el estado de Veracruz, de conformidad con lo previsto en los artículos 198 y 199 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral (Estatuto).

XII. Del análisis a su escrito, se desprende que se inconforma por el resultado de su desempeño por los siguientes factores:

Como Vocal Ejecutivo en la Junta Ejecutiva correspondiente al Distrito 01 en el estado de Oaxaca

➤ **Competencias Clave**

En lo referente a las siguientes competencias y comportamientos:

Competencia	Comportamiento No.	Descripción Comportamiento	Calificación obtenida
Autogestión para la mejora de Desempeño	1.1	Demuestra integridad y congruencia entre lo que dice y lo que hace, en el desempeño de sus funciones	4
	1.2	Respeto los derechos de los demás en su interacción con actores internos y externos al Instituto	4
	1.3	Demuestra dominio en los conocimientos y habilidades que se requieren para desempeñar las funciones de su cargo o puesto.	4

Competencia	Comportamiento No.	Descripción Comportamiento	Calificación obtenida
	1.4	Establece acciones estratégicas y les da seguimiento para cumplir en tiempo y forma las metas y actividades asignadas	4
	1.5	Enriquece sus propuestas incluyendo puntos de vista diferentes	4
	1.7	Optimiza los recursos y bienes que tiene asignados y fomenta su consumo moderado	4
	1.8	Solicita retroalimentación y asesoría de su superior o superiores así como de sus compañeros para incrementar sus conocimientos y habilidades	4
	1.9	Aprovecha las experiencias adquiridas para enriquecer su aprendizaje	4
Apego a los principios rectores del Instituto Federal Electoral	2.7	Cumple con los compromisos establecidos en tiempo, forma y contenido	4
Visión Estratégica Institucional	3.1	Identifica la visión, la misión y los objetivos y proyectos estratégicos del Instituto	4
	3.2	Identifica la estructura del Instituto así como las funciones y relaciones entre las áreas que la integran	4
	3.3	Propone planes con escenarios alternos que le permitan afrontar situaciones contingentes, asegurando el cumplimiento de lo programado	4
	3.4	Demuestra apertura al cambio y se compromete con los nuevos planteamientos institucionales	4

Competencia	Comportamiento No.	Descripción Comportamiento	Calificación obtenida
	3.5	Identifica el impacto de su desempeño y del equipo de trabajo en el ciudadano o usuario final	4
	3.6	Asegura su productividad y la del área a la que pertenece, en el ámbito de sus responsabilidades	4
	3.7	Anticipa oportunidades, riesgos y amenazas para generar estrategias que le permitan corregir el rumbo, en su caso, y alcanzar los resultados esperados	4
	3.8	Identifica la relación entre los elementos involucrados en una problemática generando alternativas para abordarla	4
	3.9	Toma decisiones considerando el impacto que tienen en otras áreas y genera alternativas conjuntas	4
Compromiso con la mejora Institucional	4.3	Propone innovaciones o mejoras que impactan en más de un área y que incluyen los procedimientos para su implementación	4
	4.4	Propone y lleva a cabo, en su ámbito de responsabilidad, proyectos de mejora o innovación en beneficio de los fines del Instituto	4
	4.5	Impulsa la identificación de situaciones que pueden mejorar el desempeño del área y fomenta la participación del equipo en su solución	4
	4.6	Promueve y/o establece estándares de desempeño objetivos y retadores para mejorar los resultados individuales y/o del área	4

Competencia	Comportamiento No.	Descripción Comportamiento	Calificación obtenida
	4.7	Identifica las áreas de oportunidad propias y/o de sus colaboradores y propone acciones para subsanarlas	4
	4.8	Promueve la objetividad en la aplicación de las evaluaciones bajo su responsabilidad	4
	4.9	Fomenta la formación y la actualización permanente, propia y/o de sus colaboradores en los temas relacionados con los proyectos, procesos, productos y servicios de su área	4

Todos estos comportamientos evaluados por el Mtro. Roberto Heycher Cardiel Soto, Vocal Ejecutivo en la Junta Local Ejecutiva del estado de Oaxaca.

➤ **Logro del Equipo**

En lo que se refiere a las siguientes metas colectivas:

Meta	Descripción de la meta	Calificación obtenida
7	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 01 de octubre de 2013 al 28 de febrero de 2014	7.937
8	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 01 de octubre de 2013 al 28 de febrero de 2014	3.837

Estas metas fueron evaluadas por el Lic. Edmundo Jacobo Molina, Secretario Ejecutivo del Instituto Nacional Electoral.

➤ **Actividades Extraordinarias**

Argumenta que del 1 de enero al 15 de agosto de 2013, cuando se desempeñaba como Vocal Ejecutivo en la Junta Distrital Ejecutiva 01 en San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca, también asumió las responsabilidades inherentes al cargo de la Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica de ese Distrito.

Como Vocal Ejecutivo en la Junta Ejecutiva correspondiente al Distrito 21 en el estado de Veracruz, se inconforma por los siguientes factores:

Logro individual

En lo referente a las siguientes metas individuales:

Meta	Descripción de la meta	Calificación obtenida
1	Elaborar y remitir el 100% de informes semanales con el objeto de reportar a la Junta Local Ejecutiva sobre las actividades y acontecimientos relevantes que se presenten en el distrito, del 7 de enero al 31 de diciembre de 2013	3.333
2	Elaborar y remitir 12 informes mensuales con el objeto de reportar a la Junta Local Ejecutiva sobre el funcionamiento y la integración de la Junta Distrital, del 7 de enero al 31 de diciembre de 2013	2.778
3	Informar mensualmente sobre la incorporación del 100% de los documentos y de la información de las sesiones de Junta Distrital Ejecutiva dentro del Sistema de Sesiones de Junta de la RedIFE, con el objeto de cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias, entre el 1º de mayo al 31 de diciembre de 2013	3.333

Meta	Descripción de la meta	Calificación obtenida
5	Lograr el 80% de comprobación mensual en promedio anual en el manejo eficiente y eficaz de los recursos financieros de la Junta Distrital con la finalidad de presentar cifras razonables de los proyectos del Presupuesto Base y de Servicios durante el ejercicio 2013.	4.167

Estas metas fueron evaluadas por el Mtro. Antonio Ignacio Manjarrez Valle, Vocal Ejecutivo en la Junta Local Ejecutiva del estado de Veracruz.

Por lo que mediante oficio núm. INE/DESPE/0792/2014 de fecha 5 de septiembre de 2014, mismo que fue notificado el 10 de septiembre de 2014, la Dirección Ejecutiva solicitó al Mtro. Roberto Heycher Cardiel Soto, Vocal Ejecutivo en la Junta Local Ejecutiva del estado de Oaxaca, los soportes documentales y las motivaciones que avalen el origen de las calificaciones asentadas en los factores que evaluó.

De igual manera, mediante oficio núm. INE/DESPE/0793/2014 de fecha 5 de septiembre de 2014, mismo que fue notificado el 9 de septiembre de 2014, esta Dirección Ejecutiva solicitó al Lic. Edmundo Jacobo Molina, Secretario Ejecutivo del Instituto, los soportes documentales y las motivaciones que avalen el origen de las calificaciones asentadas en el factor de Logro del Equipo en lo que hace a las metas colectivas.

Asimismo, mediante oficio núm. INE/DESPE/812/2014 de fecha 5 de septiembre de 2014, notificado el 10 de septiembre de 2014, le solicitó al Mtro. Antonio Ignacio Manjarrez Valle, Vocal Ejecutivo en la Junta Local Ejecutiva del estado de Veracruz, los soportes documentales y las motivaciones que avalen el origen de las calificaciones asentadas en el factor que le evaluó, es decir logro individual.

XIV. El 19 de septiembre de 2014, en la Dirección Ejecutiva se recibió en tiempo y forma un disco compacto que contiene los soportes documentales, así como la motivación que presentó el Mtro. Antonio Ignacio Manjarrez Valle, en su carácter de Vocal Ejecutivo Local, superior jerárquico y normativo del inconforme.

XV. El 24 de septiembre de 2014, en la Dirección Ejecutiva se recibieron en tiempo y forma los soportes documentales y las motivaciones que ofrece el Lic. Edmundo Jacobo Molina, Secretario Ejecutivo del Instituto.

XVI. Asimismo, el 25 de septiembre de 2014, en la Dirección Ejecutiva se recibieron en tiempo y forma los soportes documentales y las motivaciones que ofrece el Mtro. Roberto Heycher Cardiel Soto, Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva en el estado de Oaxaca.

En virtud de lo anterior, se procede a emitir la resolución correspondiente con base en los siguientes:

C O N S I D E R A N D O S

1. Con fundamento en los artículos 57, párrafo 1, inciso b), 202, numeral 7 de la LEGIPE; 198, 199 y 201 del Estatuto, así como en los Acuerdos de la Junta General Ejecutiva JGE11/2012, JGE148/2012, JGE14/2013, JGE50/2013, JGE68/2013, JGE101/2013; JGE129/2013, e INE/JGE24/2014, y las circulares DESPE/001/2014 e INE/DESPE/010/2014, referidos en los resultandos, se desprende que esta Dirección Ejecutiva es competente para conocer de la inconformidad, así como para realizar el análisis de la misma y presentar ante la Junta General Ejecutiva el proyecto de resolución.

2. De conformidad con el artículo 198 del Estatuto, así como en los artículos 5, 6 y 7 del Acuerdo JGE11/2012, el escrito de inconformidad fue remitido dentro del término legal establecido para tal efecto.

3. La presente inconformidad se resolverá en cinco partes. En la primera se efectuará el pronunciamiento de esta Dirección Ejecutiva en cuanto a los argumentos esgrimidos por el inconforme de manera general respecto de la normatividad que regula al proceso de evaluación del desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral. En la segunda parte se analizará y se resolverá lo conducente en cuanto al factor denominado "*Competencias Clave*"; en la tercera parte lo conducente en lo que toca al factor de "*Logro del Equipo*"; en la cuarta parte lo relacionado con la supuesta omisión de valoración de *actividades extraordinarias* y en la quinta parte se realizará el análisis y pronunciamiento en lo referente al factor "*Logro individual*".

Una vez sentadas las bases anteriores, se procede a realizar el estudio de la presente inconformidad, en cuanto a lo argumentado por el inconforme respecto de la normatividad que regula al proceso de evaluación del desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral.

4. Por lo que hace a la primera parte, el inconforme manifiesta lo que a la letra se indica:

[...]

1. Durante el ejercicio anual 2013, el suscrito se desempeñó como Vocal Ejecutivo en el Distrito Electoral Federal 01 con cabecera en San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca, del 1 de enero al 15 de agosto de 2013, y del 16 de agosto al 31 de diciembre de 2013, con el mismo cargo en Distrito Electoral Federal 21 con cabecera en Cosoleacaque, Veracruz. Derivado de mi cambio de adscripción, en el ejercicio anual 2013 fui evaluado por dos evaluadores: Mtro. Roberto Heycher Cardiel Soto, Delegado del entonces IFE en el estado de Oaxaca, por cuanto hace a las Competencias Clave, y por el Mtro. Antonio Ignacio Manjarrez Valle, Delegado del otrora IFE en el estado de Veracruz, por cuanto hace a las metas individuales; además de los evaluadores de las metas colectivas y trabajo en equipo; tal como lo establece los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013, cuyo resultado final obtuve 6.787, una calificación no aprobatoria.

PRIMER AGRAVIO.

El primer agravio que me causa como consecuencia de los resultados de la Evaluación Anual de Desempeño 2013, es lo establecido en el artículo 186 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del personal del Instituto Federal Electoral, que literalmente señala:

“La permanencia del personal de carrera en el Instituto estará sujeta a la aprobación de la evaluación del desempeño mediante la obtención de una calificación mínima de siete, en una escala de cero al diez. El personal de carrera que obtenga cualquier calificación inferior a la mínima aprobatoria será destituido del Servicio”.

Así como el artículo 63 de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013, que transcribo en sus términos:

“Artículo 63. La Calificación Final se calculará conforme lo establecido en el artículo 56 de los Lineamientos y será la que se considere para determinar la permanencia del personal de carrera en el Servicio.

La calificación mínima aprobatoria de la evaluación del desempeño correspondiente al ejercicio 2013 es de siete, en una escala de cero a diez. El personal de carrera que no apruebe la evaluación del desempeño citada será separado del Servicio en los términos previstos en el Código y en el Estatuto”.

De ahí que solicito como medida cautelar, la suspensión de la ejecución de los efectos legales de la calificación aquí impugnada y que podrían consistir en la separación o destitución del suscrito.

Como lo he señalado, a partir del día 16 de agosto de 2013 y hasta la fecha en que se elabora el presente escrito de inconformidad, me desempeño en el cargo de Vocal Ejecutivo en la Junta Distrital Ejecutiva 21 en Cosoleacaque, Veracruz, y sabedor de que ni el Estatuto, ni en los Lineamientos que regulan la interposición de esta inconformidad, no se prevé que su interposición tenga efectos suspensivos sobre la ejecución de los efectos legales de una calificación aprobatoria, de forma expresa. Sin embargo, ello no impide decretar, como medida cautelar, la suspensión de los efectos de la calificación impugnada, toda vez que implícitamente el Estatuto prevé dicha medida cautelar, ya que, tal como se desprende del análisis de los artículos 198 y 199 del Estatuto, el funcionario de carrera inconforme con los resultados de la Evaluación anual del desempeño, podrá presentar escrito de inconformidad contra los resultados; de tal suerte, que esta calificación no es definitiva.

Esta decisión –el otorgamiento de la medida cautelar- es compatible con la interpretación garantista de la Constitución, de las Convenciones en materia de derechos humanos y de la legislación electoral; en este sentido, el derecho a un trabajo, establecido en el artículo 5 constitucional, considerado como un derecho humano.

De la interpretación sistemática de los artículos 1, 5, 14 y 16 de la constitucional política, se desprende que el suscrito tiene derecho a conservar su trabajo, hasta en tanto se resuelva en definitiva, previo juicio, si la calificación que se me atribuye es correcta o no. De otro modo, se

provocarían daños irreparables al suscrito, al privarme de un trabajo digno, sin previamente haber sido vencido en juicio.

Por todo lo anterior, a fin de proteger mi derecho humano al trabajo, de garantía de audiencia judicial y debido proceso, al encontrarme en funciones, solicito que, como medida cautelar, se suspenda la ejecución de los efectos legales de la calificación aquí impugnada, pues no se trata de una calificación definitiva, sino que está sujeta a lo que se resuelva en última instancia con motivo de dicha inconformidad.

[...]

En lo que se refiere a estos argumentos, se aclara al inconforme que su petición se encuentra tácitamente regulada en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral, ya que los artículos 198 y 199 prevén que cualquier miembro del Servicio Profesional Electoral que no esté de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño del ejercicio que se trate, tendrá el derecho a inconformarse, y atendiendo a la interpretación de la norma -el inconforme- conservará su trabajo en tanto el presente asunto sea resuelto en esta instancia y, de ser el caso, hasta que se resuelva el recurso aplicable en la instancia correspondiente, por ser ello un principio general de derecho.

Esto es así porque efectivamente el dictamen que se le notificó puede ser modificado si presenta escrito de inconformidad en los términos señalados en los Lineamientos correspondientes, y –si del estudio a dicho escrito- se acredita que es merecedor de calificaciones superiores a las originalmente otorgadas, los funcionarios que hayan reprobado pueden alcanzar calificaciones aprobatorias, y desde luego no son separados del Servicio.

Por ello, se enfatiza al inconforme que hasta que se resuelva la presente inconformidad en forma definitiva conservará todos los derechos laborales adquiridos y no será destituido de su cargo.

5. En este numeral se resolverá lo conducente al factor **Competencias Clave**. Es importante referir que se hace toda la transcripción de lo argumentado por el inconforme y posteriormente por su evaluador, y todos los comportamientos se resolverán en un solo razonamiento.

Al respecto el inconforme argumenta lo que a continuación se transcribe:

[...]

SEGUNDO AGRAVIO.

El segundo agravio se refiere a las calificaciones obtenidas en rubro de Competencias Clave; tal como se ha señalado en líneas precedentes, el suscrito se desempeñó como Vocal Ejecutivo en el Distrito Electoral Federal 01 con cabecera en San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca, del 1 de enero al 15 de agosto de 2013, por lo que en términos del artículo 11, fracción III, de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013, le correspondió evaluar las cuatro competencias del factor Competencias clave al Mtro. Roberto Heycher Cardiel Soto, Delegado del IFE en el estado de Oaxaca.

Mi inconformidad radica en las calificaciones asentadas en cada una de las competencias y comportamientos evaluados, señaladas en las siguientes tablas:

Competencia	Comportamiento No.	Descripción del comportamiento	Calificación
Autogestión para la mejora del desempeño	1.1	Demuestra integridad y congruencia entre lo que dice y lo que hace, en el desempeño de sus funciones.	4
	1.2	Respeto los derechos de los demás en su interacción con actores internos y externos al Instituto.	4
	1.3	Demuestra dominio en los acontecimientos y habilidades que se requieren para desempeñar las funciones de su cargo o puesto.	4
	1.4	Establece acciones estratégicas y les da seguimiento para cumplir en tiempo y forma las metas y actividades asignadas.	4

<i>Competencia</i>	<i>Comportamiento No.</i>	<i>Descripción del comportamiento</i>	<i>Calificación</i>
	1.5	<i>Enriquece sus propuestas incluyendo puntos de vista diferentes.</i>	4
	1.7	<i>Optimiza los recursos y bienes asignados y fomenta su consumo moderado.</i>	4
	1.8	<i>Solicita retroalimentación y asesoría de su superior o superiores así como de sus compañeros para incrementar sus conocimientos y habilidades.</i>	4
	1.9	<i>Aprovecha las experiencias adquiridas para enriquecer su aprendizaje.</i>	4
<i>Apego a los principios de Instituto Federal Electoral</i>	2.7	<i>Cumple con los compromisos establecidos en tiempo, forma y contenido.</i>	4
<i>Visión Estratégica Institucional</i>	3.1	<i>Identifica la visión, la misión y los objetivos y proyectos estratégicos del Instituto.</i>	4
	3.2	<i>Identifica la estructura del Instituto así como las funciones y las relaciones ente áreas que la integran.</i>	4
	3.3	<i>Propone planes con escenarios alternos que le permitan afrontar situaciones contingentes, asegurando el cumplimiento de lo programado.</i>	4
	3.4	<i>Demuestra apertura al cambio y se compromete con los nuevos planeamientos institucionales.</i>	4
	3.5	<i>Identifica el impacto de su desempeño y del equipo de trabajo en el ciudadano o usuario final.</i>	4

<i>Competencia</i>	<i>Comportamiento No.</i>	<i>Descripción del comportamiento</i>	<i>Calificación</i>
	3.6	<i>Asegura su productividad y la del área a la que pertenece, en el ámbito de sus responsabilidades.</i>	4
	3.7	<i>Anticipa oportunidades, riesgos y amenazas para generar estrategias que le permita corregir el rumbo, en su caso, y alcanzar los resultados esperados.</i>	4
	3.8	<i>Identifica la relación entre los elementos involucrados en una problemática generando alternativas para abordarlas.</i>	4
	3.9	<i>Toma decisiones considerando el impacto que tienen en otras áreas y genera alternativas conjuntas.</i>	4
<i>Compromiso con la mejora institucional.</i>	4.3	<i>Propone innovaciones o mejoras que impactan en más de un área y que incluyen los procedimientos para su implementación.</i>	4
	4.4	<i>Propone y lleva a cabo, en su ámbito de responsabilidad, proyectos de mejora o innovación en beneficio de los fines del Instituto.</i>	4
	4.5	<i>Impulsa la identificación de situaciones que pueden mejorar el desempeño del área y fomenta la participación de su equipo en su solución.</i>	4
	4.6	<i>Promueve y/o establece estándares de desempeño objetivos y retos para mejorar los resultados individuales y/o del área.</i>	4
	4.7	<i>Identifica las áreas de oportunidad propias y/o de sus colaboradores y propone acciones para subsanarlas.</i>	4

Competencia	Comportamiento No.	Descripción del comportamiento	Calificación
	4.8	Promueve la objetividad en la aplicación de las evaluaciones bajo su responsabilidad.	4
	4.9	Fomenta la formación y la actualización permanente, propia y/o de sus colaboradores en los temas relacionados con los proyectos, procesos, productos y servicios de su área.	4

A continuación, reproduzco los argumentos, que a juicio del suscrito, merecen ser evaluados de forma distinta:

1.- Autogestión para la mejora del desempeño.

1.1 Demuestra integridad y congruencia entre lo que dice y lo que hace, en el desempeño de sus funciones.

Ciertamente este comportamiento, tiene implícitamente una gran carga de subjetividad. La integridad de una persona suele entenderse como aquella conducta recta, intachable y honesta; mientras que el término congruencia se refiere a la conducta coherente y lógica del ser humano. En todo momento, durante el desempeño de mis actividades institucionales, observé esas dos conductas: integridad y congruencia en mi actuar cotidiano. El evaluador señala en su motivación: "El miembro del SPE durante el periodo evaluado mostró casi siempre en su actividad institucional la congruencia entre sus dichos por lo que recibió algunas observaciones como se muestra en el cumplimiento de las metas individuales 4 y 5." De acuerdo con el inciso d) del artículo 24 de los Lineamientos señalan que es responsabilidad del evaluador, Aplicar la evaluación de manera objetiva e imparcial y motivar en tiempo, modo y lugar la calificación que asignen a los evaluados conforme lo determine la DESPE. En efecto, en este caso el evaluador solo señala de manera general que recibí algunas observaciones relacionadas con las metas individuales 4 y 5; no describe las circunstancias de tiempo, modo y lugar, no especifica qué tipo de observaciones, solo dice "algunas", no señala las fechas y los datos concretos sobre dichas observaciones, ni si éstas fueron sistemáticas, y mucho menos el impacto institucional. A juicio del suscrito, esta motivación no es congruente con el comportamiento que se evalúa, ya que no existe relación entre la integridad y congruencia del dicho al hecho,

y las observaciones recibidas. También es importante destacar que las metas individuales, como en este caso, las metas individuales cuatro y cinco, no son evaluadas en el factor Competencias clave, sino en el cumplimiento, precisamente, de las metas individuales. Otro dato a destacar es que el desempeño del Vocal Ejecutivo no se reduce al cumplimiento de las metas individuales, sino abarca una serie de actividades y responsabilidades de diversa índole, en todo caso, el evaluador debió considerar todas las responsabilidades del suscrito para realizar una valoración objetiva.

Ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula. Detalle del factor competencias clave.

1.2 Respeto los derechos de los demás en su interacción con actores internos y externos al Instituto.

Durante mi desempeño, observé escrupulosamente lo establecido en el artículo 444, fracción XVIII del Estatuto, ya que en mi relación cotidiana con mis compañeros vocales y personal administrativo, y con el personal externo: representantes de partidos políticos, medios de comunicación y ciudadanía en general, siempre observé una conducta de respeto, y estricto apego a la normatividad electoral, prueba de ello, es que no existe queja o denuncia alguna en contra de mi actuación, ni siquiera un escrito de apercibimiento o llamada de atención de quien fue mi superior jerárquico.

El evaluador corrobora mis afirmaciones, en su motivación de calificación otorgada: “El miembro del SPE durante el periodo evaluado, condujo sus labores respetando los derechos de las personas, trabajadores, partidos políticos y funcionarios públicos con las que intervino en sus actividades. Como se observa, el mismo evaluador reconoce expresamente que el suscrito siempre condujo sus labores respetando los derechos de los demás. No pasa desapercibido para el suscrito, lo que señala el artículo 15, numeral 1 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en el sentido de que no son objeto de prueba los hechos reconocidos, y como se desprende de la fundamentación y motivación, el evaluador reconoce expresamente que conduje mis labores respetando los derechos de todos, de otro modo, el evaluador pudo sostener alguna otra motivación, por ejemplo, casi siempre, y señalar en qué casos, momentos o circunstancias el suscrito no lo hizo; por ello el hecho de que haya asentado un “cuatro”, me acusa agravio en mi calificación.

Ofrezco como medio probatorio, mi expediente personal administrado por la DESPE, donde se asienta que no existe ningún indicio (queja, denuncia, escrito) de probable violación a los derechos de los demás, además de las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

1.3 Demuestra dominio en los acontecimientos y habilidades que se requieren para desempeñar las funciones de su cargo o puesto.

Durante mi desempeño como coordinador de los trabajos del Junta Distrital Ejecutiva 01, siempre demostré preocupación por atender diligentemente las actividades institucionales. La motivación del evaluador señala: “El Vocal aprovechó casi siempre los conocimientos y habilidades con que cuenta, por lo que recibió solo algunas observaciones como lo fue en lo relativo a la presentación de las comprobaciones de los recursos asignados a la Junta Distrital. Como se desprende de la fundamentación, el evaluador reconoce expresamente que siempre aproveché los conocimientos y habilidades en ejercicio de mis responsabilidades, excepto en la presentación de las comprobaciones, que insisto, ello es materia de evaluación correspondiente a la meta individual cinco, pero además, el evaluador, no señala que tipo de comprobaciones, ni a qué mes se refiere, ni físicamente o el SIAR, ni si son observaciones de forma o fondo, en fin, su motivación, al ser general, no cumple con lo señalado en los Lineamientos.

Un dato que refuerza mi argumento inicial, es la decisión, del 22 de julio de 2013, en la Junta General Ejecutiva aprobó mi cambio de adscripción a la Junta Distrital Ejecutiva 21 del estado de Veracruz, y en el CONSIDERANDO TERCERO del Dictamen relativo a la procedencia de readscripción por necesidades del servicio la DESPE valoró mi experiencia, conocimientos y capacidad en el desempeño de mis funciones como Vocal Ejecutivo para aprobar en sentido positivo mi cambio de adscripción, de otro modo, mi cambio no sería procedente. Ofrezco como probanza el JGE100/2013, ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL POR EL QUE SE AUTORIZA LA READSCRIPCIÓN DE MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL EN EL CARGO DE VOCAL EJECUTIVO DE JUNTA DISTRITAL EJECUTIVA, y específicamente el DICTAMEN RELATIVO A LA PROCEDENCIA DE READSCRIPCIÓN POR NECESIDADES DEL SERVICIO DEL LIC. BULMARO CRUZ HERNÁNDEZ, VOCAL EJECUTIVO EN LA JUNTA EJECUTIVA CORRESPONDIENTE AL DISTRITO 01 EN EL ESTADO DE OAXACA, AL MISMO CARGO EN LA JUNTA EJECUTIVA CORRESPONDIENTE AL

DISTRITO 21 EN EL ESTADO DE VERACRUZ, también ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

1.4 Establece acciones estratégicas y les da seguimiento para cumplir en tiempo y forma las metas y actividades asignadas.

Por la naturaleza de las responsabilidades del coordinador de la Junta Distrital Ejecutiva, se tiene que llevar un seguimiento puntual de las tareas y actividades de todas las vocalías y demás áreas del órgano subdelegacional, en mi caso, normalmente convoqué por escrito a reuniones de trabajo para abordar los asuntos de cada área de la Junta Distrital Ejecutiva, y es una estrategia que me permite darle seguimiento al trabajo institucional.

El evaluador señaló en su fundamentación de la calificación asentada: “El Vocal durante el periodo evaluado casi siempre se mantuvo implementando acciones estratégicas para el cumplimiento de las metas asignadas, recibiendo pocas observaciones al respecto como fue el caso de la meta número 4 relativa a la elaboración de la memoria 2.

Nuevamente el evaluador declara expresamente que siempre mantuve implementado acciones estratégicas para el cumplimiento de las metas asignadas, excepto en relación con la meta individual cuatro, que por cierto, es una meta que es evaluada en otro rubro. Adjunto como prueba mi Acuerdo y Bitácora de Desempeño 2013; también ofrezco como medios probatorios 16 correos electrónicos institucionales¹ donde convoqué, en su momento, a reunión de trabajo de mis compañeros vocales y en algunos casos, de todo el personal de Junta Distrital Ejecutiva, abordando, como lo acredita el contenido de los citados correos electrónicos institucionales, diversas actividades institucionales, con la presentación de estos correos electrónicos institucionales acredito fehacientemente que el suscrito estableció siempre acciones estratégicas y dio seguimiento a las diferentes actividades institucionales en tiempo y forma. Finalmente también ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

¹ Correos electrónicos institucionales, de fechas: 08/02/2013, 18/02/2013, 21/02/2013, 22/02/2013, 04/03/2013, 11/03/2013, 22/03/2013, 15/04/2013, 15/04/2013, 16/04/2013, 21/05/2013, 29/05/2013, 20/06/2013, 01/07/2013, 03/07/2013 y 03/07/2013.

1.5 enriquece sus propuestas incluyendo puntos de vista diferentes.

El evaluador señala en la motivación de la calificación asentada: “El miembro del SPE, durante el periodo evaluado, procuró proponer acciones positivas en el mejoramiento de las actividades de su área”. Lo que se observa es que el evaluador afirma expresamente que el suscrito siempre procuró proponer acciones positivas en sus responsabilidades. Por ello, no encuentro explicación de la calificación de “cuatro”, toda vez que el mismo evaluador asienta que se cumplió con dicho comportamiento. Coordinar los trabajos de una Junta Distrital Ejecutiva, implica necesariamente tomar en cuenta las aportaciones, intervenciones y puntos de vista de los compañeros vocales y personal administrativo, las propuestas formuladas por el suscrito, como por ejemplo, la relacionada con la meta colectiva uno, fueron abordadas y construidas por todos los integrantes del órgano subdelegacional. Ofrezco como medio probatorio dos correos electrónicos institucionales, de fechas 18 de febrero de 2013 y 21 de mayo de 2013, donde nos permite apreciar que el suscrito buscó conocer las aportaciones de los vocales en el diseño de una propuesta específica, y además de las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

Por otra parte, no pasa desapercibido para el suscrito, lo que señala el artículo 15, numeral 1 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en el sentido de que no son objeto de prueba los hechos reconocidos, y como se desprende de la fundamentación y motivación, el evaluador reconoce expresamente que procuré proponer acciones positivas en el cumplimiento de mis tareas institucionales, de otro modo, el evaluador pudo sostener alguna otra motivación, por ejemplo, casi siempre, y señalar en qué casos, momentos o circunstancias el suscrito no lo hizo; por ello el hecho de que haya asentado un “cuatro”, me causa un agravio en mi calificación.

1.7 Optimiza los recursos y bienes asignados y fomenta su consumo moderado.

Una de mis prioridades como responsable de la coordinación de los trabajos de la Junta Distrital Ejecutiva es que los recursos materiales, financieros y humanos se utilicen de acuerdo con los criterios de austeridad y racionalidad, y exclusivamente para los fines institucionales, tal como lo ha señalado el máximo órgano de dirección del Instituto.

El evaluador al motivar la calificación asentada afirma: “El Vocal se adecuó a las medidas de racionalidad y austeridad, toda vez que utilizó solamente

los recursos indispensables (sic) para el cumplimiento de sus actividades, como se demuestra en las actas del subcomité de Adquisiciones de la Junta Distrital”. Como se desprende del análisis de la motivación, el evaluador declara expresamente y confirma que el suscrito siempre se adecuó a las medidas de racionalidad y austeridad, ya que solamente utilicé los recursos indispensables para el cumplimiento de mis actividades. De ahí, que no se explica la calificación de “cuatro”, cuando el mismo evaluador reconoce expresamente que este comportamiento del suscrito se presentó durante el periodo a evaluar. El evaluador soporta su motivación en las actas de Subcomité de Adquisiciones de la Junta distrital, documentales que también ofrezco como medios probatorios para acreditar que el suscrito optimizó los recursos de la Junta Distrital, además de las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

No pasa desapercibido por el suscrito, lo que señala que artículo 15, numeral 1 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en el sentido de que no son objeto de prueba los hechos reconocidos, y como se desprende de la fundamentación y motivación, el evaluador reconoce expresamente que me adecuó a las medidas de racionalidad y austeridad, de otro modo, el evaluador pudo sostener alguna otra motivación, por ejemplo, casi siempre, y señalar en qué casos, momentos o circunstancias el suscrito no lo hizo; por ello el hecho de que haya asentado un “cuatro”, me causa agravio en mi calificación.

1.8 Solicita retroalimentación y asesoría de su superior o superiores así como de sus compañeros para incrementar sus conocimientos y habilidades.

La fundamentación que apuntó el evaluador en este comportamiento, es el siguiente: “El miembro del SPE en todo el periodo que se evalúa mostró disposición al intercambio de opiniones sobre la realización de sus tareas institucionales, durante las reuniones de trabajo y en su caso, asesoría de acuerdo a la competencia de su superior jerárquico y compañeros de trabajo”. Como se desprende de la motivación, el evaluador reconoce expresamente que el evaluado mostró disposición a la retroalimentación; de tal suerte y de conformidad con lo que señala que artículo 15, numeral 1 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en el sentido de que no son objeto de prueba los hechos reconocidos, y como se desprende de la fundamentación y motivación, el evaluador reconoce expresamente que mostré disposición al intercambio de ideas y opiniones respecto de mis responsabilidades como Vocal Ejecutivo, de otro modo, el evaluador pudo sostener alguna otra

motivación, por ejemplo, casi siempre y señalar en qué casos, momentos o circunstancias el suscrito no lo hizo; por ello el hecho de que haya asentado un “cuatro”, me causa agravio en mi calificación. Ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

1.9 aprovecha las experiencias adquiridas para enriquecer su aprendizaje.

El evaluador registró en el apartado de motivación y fundamentación, lo siguiente:

“El Vocal Ejecutivo en el periodo evaluado fue receptivo a los comentarios de los funcionarios electorales, utilizando los mismos para implementarlos en el mejoramiento de su desempeño laboral”. Como se desprende del contenido, el evaluador declara expresamente que siempre fui receptivo a los comentarios de los servidores públicos electorales, es decir, afirma que siempre aproveché las experiencias adquiridas para enriquecer mi trabajo institucional, cuestión que no se refleja al momento de asentar la calificación, toda vez que registro un “cuatro”, cuando señala que si identificó dicho comportamiento en el suscrito. Para acreditar mi dicho ofrezco como pruebas las presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

Es importante invocar el contenido del artículo 15, numeral 1 de la Ley General del sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en el sentido de que no son objeto de prueba los hechos reconocidos, y como se desprende de la fundamentación y motivación, el evaluador reconoce expresamente que fui receptivo a los comentarios de los funcionarios electorales, de otro modo, el evaluador pudo sostener alguna otra motivación, por ejemplo, casi siempre y señalar en qué casos, momentos o circunstancias el suscrito no lo hizo; por ello el hecho de que haya asentado un “cuatro”, me causa agravio en mi calificación.

2.- Apego a los principios rectores del Instituto Federal Electoral

2.7 Cumple con los compromisos establecidos en tiempo, forma y contenido.

El evaluador afirmó en su motivación: “El Vocal casi siempre respetó los compromisos adquiridos concretizándolos casi siempre en los términos establecidos, por lo que solo recibió algunas observaciones en la comprobación de los recursos asignados a la Junta Distrital”. Como ya lo

he señalado las observaciones referentes a la comprobación de los recursos asignados a la Junta Distrital Ejecutiva es sujeto de evaluación de la meta individual cinco; aun así, sus argumentos son muy generales, ya que señala “algunas” observaciones, es decir, no señala las circunstancias de tiempo, modo y lugar. No señala qué tipo de comprobaciones, ni qué tipo de recurso ni mucho menos cuando se emitieron esas observaciones. Ofrezco como medios probatorios siete actas de las sesiones ordinarias de la Junta Distrital Ejecutiva 01 de Tuxtepec, Oaxaca: (ACTA:OAX:JD01_ORD_30-01-13, ACTA_OAX_JD01_ORD_27-02-13, ACTA_OAX_JD01-ORD_26-03-13, ACTA_OAX_JD01_ORD_29-04-13, ACTA_OAX_JD01_ORD_30-05-13, ACTA_OAX_JD01_ORD_27-06-13 y ACTA_OAX_JD01_ORD_25-07-13). con estas documentales acredito, que siempre cumplí con los compromisos establecidos, en tiempo, forma y contenido; ya que como se desprende, las actividades de la Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica, cuya vacante se presentó durante el mes de enero hasta mediados de agosto de 2013, fueron asumidas en todo momento por el suscrito, aun sin contar con un instrucción por escrito, es decir, en dichas actas y sesiones el suscrito presentó dos informes de actividades, una propia y la otra bajo su responsabilidad. También ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

3.- Visión Estratégica Institucional

3.1 Identifica la visión, la misión y los objetivos y proyectos estratégicos del Instituto.

Difícilmente un funcionario del servicio profesional electoral del instituto no muestre este comportamiento, aun los que llevan pocos años en la institución electoral, como el caso del suscrito. El evaluador al momento de fundar y motivar la calificación registrada, declaró lo siguiente: “El miembro del SPE tuvo claridad respecto a estos valores, objetivos y estrategias en el desempeño de sus actividades”. Como observamos, el evaluador declara expresamente que el suscrito cumplió con este comportamiento, pues señala que el suscrito tuvo claridad de los valores, objetivos y estrategias en el desempeño de mis actividades institucionales. En ningún momento el evaluador señala que el suscrito no identifica la visión, misión, objetivos y proyectos estratégicos del Instituto; por lo que al identificar el suscrito del comportamiento esperado, debió calificarme con la máxima calificación, esto es debió registrar un “cinco”, y no un “cuatro”, como lo hizo, sin tener la fundamentación que acredite esta calificación. Ofrezco como pruebas para acreditar mi dicho las pruebas presuncionales legales y

humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

Es importante invocar el contenido del artículo 15, numeral 1 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia electoral, en el sentido de que no son objeto de prueba los hechos reconocidos, y como se desprende de la fundamentación y motivación, el evaluador reconoce expresamente que tuvo claridad respecto de los valores, objetivos y estrategias en el desempeño de las actividades institucionales, de otro modo, el evaluador pudo sostener alguna otra motivación, por ejemplo, casi siempre y señalar en qué casos, momentos o circunstancias el suscrito no lo hizo; por ello el hecho de que haya asentado un “cuatro”, me causa agravio en mi calificación.

3.2 Identifica la estructura del Instituto así como las funciones y las relaciones entre áreas que la integran.

Este comportamiento también es muy poco probable que no lo presente un miembro del servicio profesional electoral del Instituto; identificar la estructura del Instituto, así como sus funciones y relación interorgánica, es una actividad que identificamos de inmediato, desde el primer momento de nuestra incorporación al Instituto. El evaluador afirmó, al motivar y fundar la calificación asignada: “El Vocal Ejecutivo, identificó claramente la estructura organizacional del Instituto, así como las funciones y relaciones entre las áreas (sic que la integran”. Como se desprende de la afirmación expresa del evaluador, reconoce que el suscrito identifica claramente la estructura organizacional, así como las funciones y las relaciones que se presentan entre las áreas de Instituto; sin embargo al asentar la calificación, el evaluador ya no es congruente, ya que declara expresamente que el suscrito identifica claramente el comportamiento esperado, por lo debió asentar una calificación de “cinco”, y no de “cuatro” como lo hizo. Ofrezco como pruebas para acreditar mi dicho las presunciones legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

Es importante invocar el contenido del artículo 15, numeral 1 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en el sentido de que no son objeto de prueba los hechos reconocidos, y como se desprende de la fundamentación y motivación, el evaluador reconoce expresamente que idéntico claramente la estructura organizacional, funciones y relaciones entre las áreas del Instituto, de otro modo, el evaluador pudo sostener alguna otra motivación, por ejemplo, casi siempre y señalar en qué casos, momentos o circunstancias el suscrito no lo hizo;

por ello el hecho de que haya asentado un “cuatro”, me causa agravio en mi calificación.

3.3 Propone planes con escenarios alternos que le permitan afrontar situaciones contingentes, asegurando el cumplimiento de lo programado.

El coordinador de los trabajos de una Junta Distrital Ejecutiva, por la naturaleza de las actividades que se desarrollan, tiene que prever diversos escenarios alternos que le permite hacer frente a las distintas situaciones que se presentan cotidianamente en un órgano subdelegacional. Prueba de ello, es que no existe indicio alguno que permita inferir que en la Junta Distrital Ejecutiva que coordiné se haya dejado de cumplir con alguna actividad sustantiva que impactara negativamente en la atención a la ciudadanía o al usuario final. El evaluador corrobora y refuerza, mis argumentos, al motivar la calificación registrada: “El Vocal Ejecutivo evaluado, propuso generalmente planes que le permitieron afrontar situaciones contingentes, asegurando el cumplimiento de las actividades”. Como se observa, el evaluador reconoce expresamente que el evaluado propone generalmente los planes que le permiten afrontar situaciones contingentes, privilegiado el cumplimiento de las actividades institucionales, es decir, el evaluado observó en el suscrito el comportamiento esperado; sin embargo, al momento de registrar la calificación, inexplicablemente asienta un “cuatro”, sin señalar, en qué momentos, circunstancias, ni actividades, o responsabilidades, el suscrito haya dejado de proponer planes o acciones en detrimento de las actividades institucionales bajo su responsabilidad. Ofrezco como pruebas para acreditar mi dicho las presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

Es importante invocar el contenido del artículo 15, numeral 1 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en el sentido de que no son objeto de prueba los hechos reconocidos, y como se desprende de la fundamentación y motivación, el evaluador reconoce expresamente que propuse las acciones que me permitieron afrontar las contingencias, en el desempeño de mi responsabilidad institucional, de otro modo, el evaluador pudo sostener alguna otra motivación, por ejemplo, casi siempre y señalar en qué casos, momentos o circunstancias el suscrito no lo hizo; por ello el hecho de que haya asentado un “cuatro”, me causa agravio en mi calificación.

3.4 Demuestra apertura al cambio y se compromete con los nuevos planeamientos institucionales.

El evaluador declara expresamente que el suscrito demuestra el comportamiento esperado, así lo manifiesta el evaluador al motivar la calificación: “El Vocal Ejecutivo evaluado, demostró apertura al cambio y se comprometió con los nuevos planteamientos institucionales”. Sin embargo, la calificación asentada no refleja lo que describe el evaluador.

El suscrito se desempeñó como Facilitador del Módulo: “Métodos y técnicas de Investigación Social”, este reto representó un comportamiento de apertura al cambio, toda vez que, por primera el suscrito voluntariamente se inscribió al proceso de selección de los facilitadores, consiente de los nuevos planteamientos institucionales. Por primera experimenté la enorme responsabilidad que implica coordinar los esfuerzos de los compañeros para construir juntos el aprendizaje de un Módulo, y donde de vincular los aprendizajes con nuestras tareas y actividades institucionales. Por primera experimenté la enorme responsabilidad que implica coordinar los esfuerzos de los compañeros para construir juntos el aprendizaje de un Módulo, y donde de vincular los aprendizajes con nuestras tareas y actividades institucionales. Ofrezco como probanza, la Constancia que me otorgó la DESPE por haber asistido al Seminario Nacional de Facilitadores, así como el OFICIO NÚM. DESPE/1383/2014 donde me designaron como Facilitador durante el semestre académico 2013/2, del Programa de Formación y Desarrollo Profesional. Otras pruebas que ofrezco son las presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

Finalmente es dable mencionar y de acuerdo con lo que señala que artículo 15, numeral 1 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en el sentido de que no son objeto de prueba los hechos reconocidos, y como se desprende de la fundamentación y motivación, el evaluador reconoce expresamente que demostré apertura al cambio y compromiso con los nuevos planteamientos institucionales, de otro modo, el evaluador pudo sostener alguna otra motivación, por ejemplo, casi siempre y señalar en qué casos, momentos o circunstancias el suscrito no lo hizo; por ello el hecho de que haya asentado un “cuatro”, me causa agravio en mi calificación.

3.5 Identifica el impacto de su desempeño y del equipo de trabajo en el ciudadano o usuario final.

Toda nuestra actividad institucional deber ser pensada e instrumentada para el servicio a la ciudadanía como usuaria final, mis tareas institucionales siempre respondieron al interés colectivo, el mismo evaluador lo reconoce expresamente al fundar y motivar la calificación

asignada: “El miembro del Servicio mantuvo claridad en lo que representó su desempeño en relación las actividades institucionales, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos y metas impuestos”. A juicio del suscrito, el evaluador comete el mismo error, es decir, en la motivación señala que si detectó el comportamiento esperado, sin embargo, al asentar la calificación, no es congruente. Para reforzar, mi dicho, adjunto como medio probatorio una serie de entrevistas (23 audios-entrevista, en total), a la prensa local (prensa escrita y radio) que el suscrito concedió a los medios locales, donde el tema central fueron las tareas del Instituto al servicio de la ciudadanía. Además de las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula. Detalle del factor competencias clave.

Es importante también hacer valer lo que señala que artículo 15, numeral 1 de la Ley General del sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en el sentido de que no son objeto de prueba los hechos reconocidos, y como se desprende de la fundamentación y motivación, el evaluador reconoce expresamente que mantuvo claridad en lo representó mi desempeño de las actividades institucionales bajo mi responsabilidad, de otro modo, el evaluador pudo sostener alguna otra motivación, por ejemplo, casi siempre y señalar en qué casos, momentos o circunstancias el suscrito no lo hizo; por ello el hecho de que haya asentado un “cuatro”, me causa agravio en mi calificación.

3.6 Asegura su productividad y la del área a la que pertenece, en el ámbito de sus responsabilidades.

La prioridad de un coordinador de las actividades de un órgano subdelegacional es el cumplimiento de las actividades institucionales, en este sentido el suscrito siempre procuró que todas las áreas de la Junta Distrital Ejecutiva cumplieran con sus responsabilidades institucionales. El evaluador señaló en su motivación de la calificación asignada: “El Vocal Ejecutivo realizó casi siempre las acciones necesarias para que se pudieran alcanzar los resultados requeridos en sus responsabilidades, como se observa en los informes mensuales presentados en las sesiones de Junta Distrital”. El evaluador afirma que el suscrito casi siempre cumplió, sin embargo, no señala en qué casos no lo hizo, en qué actividades, ni mucho menos el impacto institucional que se ocasionó al no asegurar la productividad propia y de los compañeros de la Junta Distrital. Ofrezco las siete actas de las sesiones ordinarias de los meses de enero a julio, junto con los informes mensuales, mismas pruebas que señala el evaluador, donde se da cuenta del cumplimiento puntual de este comportamiento, y más allá, toda vez que el suscrito asumió la responsabilidad de cumplimiento de las actividades institucionales y metas

individuales de la Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica; de esta manera se demuestra que el evaluador no fue congruente con la calificación asentada, ya que un “cuatro” registrado me causa agravio en mi desempeño y calificación. Además también ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

3.7 Anticipa oportunidades, riesgos y amenazas para generar estrategias que le permita corregir el rumbo, en su caso, y alcanzar los resultados esperados.

El quehacer cotidiano de un coordinador de los trabajos de un órgano subdelegacional es precisamente identificar oportunidades de mejora, situaciones de riesgo y amenazas. El suscrito, en todo momento estuvo pendiente de todas aquellas áreas de oportunidad, y desde luego aquellas situaciones de riesgo y amenazas, buscando siempre el cumplimiento de los fines institucionales; prueba de ello, que durante el periodo a evaluar no existieron conflictos pendientes de resolver. El evaluador, al fundar y motivar la calificación registrada, señaló lo siguiente: “El Vocal se mantuvo atento a posibles hechos que incidieran en el cumplimiento de sus actividades por lo que logró casi siempre los resultados esperados de su área”. Como se observa, el evaluador reconoce expresamente que el evaluado cumplió con este comportamiento, ya que señala: El Vocal se mantuvo atento a posibles hechos que incidieran en el cumplimiento de sus actividades; sin embargo, el evaluador muestra falta de congruencia al momento de asentar la calificación, ya que si el evaluador afirma que identificó el comportamiento esperado, lo lógico era registrar un “cinco”, la más alta calificación, cuestión que no hizo. Ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

Es importante también hacer valer lo que señala que artículo 15, numeral 1, de la Ley General del sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en el sentido de que no son objeto de prueba los hechos reconocidos, y como se desprende de la fundamentación y motivación, el evaluador reconoce expresamente que me mantuve atento a los posibles hechos que incidieran en las tareas institucionales, de otro modo, el evaluador pudo sostener alguna otra motivación, por ejemplo, casi siempre y señalar en qué casos, momentos o circunstancias el suscrito no lo hizo; por ello el hecho de que haya asentado un “cuatro”, me causa agravio en mi calificación.

3.8 Identifica la relación entre los elementos involucrados en una problemática generando alternativas para abordarlas.

Una característica de las Juntas Distritales Ejecutivas, además de operar directamente el proceso electoral, es que ahí se presentan todas las problemáticas de logística, operación de los proyectos estratégicos, atención a la ciudadanía, entre otros, de ahí que el coordinador del órgano subdelegacional, además de identificar las causas y consecuencias de una problemática, siempre buscó generar las alternativas para solucionarlas, prueba de ello, es que no existe indicios de que los conflictos que suscitaron quedan sin solución. El evaluador, al fundar y motivar su razonamiento de la calificación asentada, señala: “El Vocal se mantuvo atento a posibles hechos que incidieran en el cumplimiento de sus actividades por lo que logro casi siempre los resultados esperados de su área”. Como se desprende, el evaluador reconoce expresamente que el evaluado siempre se mantuvo atento a posibles hechos que incidieran en el cumplimiento de sus actividades institucionales; de este modo, el evaluador logró identificar este comportamiento en el evaluador; sin embargo, inexplicablemente al momento de registrar la calificación, asienta un “cuatro”, siendo que en ningún momento en su razonamiento hacer referencia a una excepción. En otras palabras, el evaluador con es congruente entre su razonamiento y la calificación asentada. Ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

Es importante también hacer valer lo que señala el artículo 15, numeral 1 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en el sentido de que no son objeto de prueba los hechos reconocidos, y como se desprende de la fundamentación y motivación, el evaluador reconoce expresamente que siempre estuvo atento a los hechos que incidieran en las actividades institucionales bajo mi responsabilidad, de otro modo, el evaluador pudo sostener alguna otra motivación, por ejemplo, casi siempre y señalar en qué casos, momentos o circunstancias el suscrito no lo hizo; por ello el hecho de que haya asentado un “cuatro”, me causa agravio en mi calificación.

3.9 Toma decisiones considerando el impacto que tienen en otras áreas y genera alternativas conjuntas.

El trabajo que implica la coordinación de las actividades institucionales, necesariamente demanda la toma constante de decisiones; en todo momento el evaluado tomó las decisiones buscando el cumplimiento de los fines institucionales en todas las áreas de la Junta Distrital Ejecutiva. El

evaluador razona la calificación asentada, en los siguientes términos: “El Vocal Ejecutivo evaluado, tomó casi siempre las decisiones oportunas para obtener los resultados debidos para sus responsabilidades entendiendo las afectaciones que tiene en el entorno laboral”. El evaluador señala que el evaluado tomó casi siempre las decisiones oportunas, y de ahí que registra un “cuatro” de calificación; sin embargo, no señala ninguna excepción, es decir, no describe en qué momentos o circunstancias no se tomaron las decisiones oportunas, y se tomaron malas decisiones. A juicio del suscrito, el evaluador nuevamente muestra una falta de congruencia, ya que en sus argumentos identifica el comportamiento del evaluado al no señalar ninguna excepción. Ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula. Detalle del factor competencias clave.

4.- Compromiso con la mejora institucional.

4.3 Propone innovaciones o mejoras que impactan en más de un área y que incluyen los procedimientos para su implementación.

El evaluador argumenta en la calificación asignada: “El Vocal sujeto a evaluación casi siempre implemento (sic) acciones las cuales que incidieron directamente en las actividades institucionales aunque no fueran de su área, por lo que solo recibió algunas observaciones en su gestión”. En efecto, señala que el suscrito casi siempre implementó acciones, las cuales incidieron directamente en las actividades institucionales, y agrega que el suscrito solo recibió algunas observaciones, de ahí que haya registrado un “cuatro”, sin embargo, el evaluado al a generalizar, me deja en estado de indefensión, ya que no sabemos a qué observaciones se refiere, ni mucho a que actividades y el impacto en los fines institucionales.

El suscrito, en todo momento siempre mostró una actitud de innovación al proponer en las diversas áreas mejoras continuas en las distintas tareas institucionales. Ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

4.4 Propone y lleva a cabo, en su ámbito de responsabilidad, proyectos de mejora o innovación en beneficio de los fines del Instituto.

En todo momento el coordinador de los trabajos de la Junta Distrital Ejecutiva propuso acciones de mejora e innovación que se tradujeron en beneficios de los fines institucionales; cada una de las decisiones que se tomaron fue pensada en aportar de forma positiva a las tareas institucionales. El evaluado señala fundar y motivar la calificación

asentada: “El Vocal mostró casi siempre capacidad para implementar acciones de mejora en sus actividades institucionales buscando mejorar en sus tareas laborales, por lo que recibió pocas observaciones como fue el caso de la presentación de la comprobación de los recursos asignados a la Junta Distrital”. El evaluador insiste en que la comprobación de los recursos asignados a la Junta Distrital, es una observación determinante para registrar una calificación de “cuatro”; ya hemos señalado que la comprobación de los recursos es una actividad que se califica en la meta “cinco”. Por ello, creemos que la motivación no es congruente con la calificación registrado por el evaluador. Ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula. Detalle del factor competencias clave.

4.5 Impulsa la identificación de situaciones que pueden mejorar el desempeño del área y fomenta la participación de su equipo en su solución.

En el quehacer cotidiano de las diferentes actividades bajo la coordinación de la Vocalía Ejecutiva de la Junta Distrital Ejecutiva; siempre se buscó solucionar aquellas situaciones y acciones que presentaron un grado de dificultad, propiciando la participación de los integrantes del órgano subdelegacional en el diseño, instrumentación y evaluación de las actividades institucionales. El evaluador afirma en su motivación, como consecuencia del registro de la calificación: “El Vocal sujeto a evaluación, estuvo atento a situaciones laborales que incidían (sic) directamente en su desempeño y guió (sic) adecuadamente al equipo de trabajo bajo su coordinación”. el evaluador declara expresamente que el evaluado estuvo atento a situaciones laborales que incidieron directamente en su desempeño; estos es, reconoce el comportamiento esperado del suscrito, y agrega también que el evaluado guió adecuadamente al equipo de trabajo bajo su coordinación; en otros términos, el evaluado afirma categóricamente que el evaluador demostró dicho comportamiento, pero al momento de registrar el calificación máxima, se contradice y registra un “cuatro”, y como observamos en ningún momento el evaluador razonó alguna excepción que haya presentado el evaluado. Para acreditar mi dicho, ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula. Detalle del factor competencias clave.

No pasa desapercibido para el evaluado lo establecido en el artículo 15, numeral 1 de la Ley General del sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en el sentido de que no son objeto de prueba los hechos reconocidos, y como se desprende de la fundamentación y motivación, el

evaluador reconoce expresamente que estuvo al tanto de las situaciones problemáticas que se presentaron en el desempeño de mis responsabilidades, y demás que guíe adecuadamente al equipo de trabajo, de otro modo, el evaluador pudo sostener alguna otra motivación, por ejemplo, casi siempre y señalar en qué casos, momentos o circunstancias el suscrito no lo hizo; por ello el hecho de que haya asentado un “cuatro”, me causa agravio en mi calificación.

4.6 Promueve y/o establece estándares de desempeño objetivos y retadores para mejorar los resultados individuales y/o del área.

La tarea de coordinación de una Junta Distrital Ejecutiva, sin duda, constituye la razón de ser de la Vocalía Ejecutiva, toda vez que, como coordinador debe ser un ejemplo de trabajo y promotor de estándares de desempeño objetivos y retadores para mejorar los resultados individuales. en mi desempeño, siempre promoví eficazmente el cumplimiento de mis tareas institucionales, y a la vez, me propuse cumplir retos personales que coadyuvaron en el mejoramiento de mi quehacer institucional. El evaluador, al registrar la calificación asignada, señaló como motivación, lo siguiente: “El miembro del SPE generó casi siempre acciones orientadas a la elevación de la calidad en los trabajos que se desarrollan en su área”. El evaluador reconoce que el evaluado generó casi siempre acciones orientadas a la elevar la calidad de los trabajos bajo su responsabilidad; sin embargo, no señala en qué circunstancias, actividades, acciones, ni mucho menos bajo qué parámetros no cumplió en tu totalidad con este comportamiento.

Para demostrar que el suscrito siempre promovió acciones retadoras en su desempeño individual, es que siempre buscó realizar actividades individuales que impactaron en la mejora institucional; por ejemplo, las actividades académicas que el suscrito desempeñó durante el periodo evaluado, mismas que fueron valorados por al DESPE, además de los resultados del Programa de Formación y Desarrollo Profesional, y el suscrito acreditó con una calificación superior a 9.5. Ofrezco como medios probatorios la Cédula Final de Valoración de Actividades Académicas y Reconocimientos. Otorgamiento de Incentivos, ejercicio 2013, y el correo electrónico institucional de fecha 03 de julio de 2014; demás del OFICIO NÚM. DESPE/1050/2013; así como también las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula. Detalle del factor competencias clave.

4.7 Identifica las áreas de oportunidad propias y/o de sus colaboradores y propone acciones para subsanarlas.

En la coordinación de la Junta Distrital Ejecutiva, es prioritario identificar aquellas áreas de oportunidad, tanto propias como de los demás compañeros vocales y personal administrativo, y sobre proponer estrategias y acciones para subsanarlas. En todo momento, el suscrito estuvo pendiente de aquellas áreas de oportunidad, y junto con el equipo de trabajo, diseñaron e instrumentaron acciones para mejorar y subsanar dichas áreas. El evaluador, al fundar y motivar la calificación afirmó lo siguiente: “El Vocal evaluado tuvo conocimiento de las posibilidades que se generan en su área para incrementar la calidad de las tareas encomendadas con apoyo de su equipo de trabajo”. el evaluador reconoce expresamente que el evaluado tuvo conocimiento de las posibilidades que se generan en su área para incrementar las tareas institucionales bajo su responsabilidad, es decir, el evaluador identificó en el evaluado el comportamiento esperado, sin embargo, al momento de registrar la calificación más alta, inexplicablemente el evaluador opta por anotar un “cuatro”, contradiciéndose entre su razonamiento y el registro de la calificación, ya que no señala otros argumentos para apoyar su calificación asentada. Ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula. Detalle del factor competencias clave.

Es importante señalar también el planteamiento del artículo 15, numeral 1 de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en el sentido de que no son objeto de prueba los hechos reconocidos, y como se desprende de la fundamentación y motivación, el evaluador reconoce expresamente que tuvo conocimiento de esta áreas de oportunidad, de otro modo, el evaluador pudo sostener alguna otra motivación, por ejemplo, casi siempre y señalar en qué casos, momentos o circunstancias el suscrito no lo hizo; por ello el hecho de que haya asentado un “cuatro”, me causa agravio en mi calificación.

4.8 Promueve la objetividad en la aplicación de las evaluaciones bajo su responsabilidad.

Al asentar la evaluación en este comportamiento, el evaluador afirmó lo siguiente: “El Vocal Ejecutivo evaluado mostró criterio para realizar las evaluaciones que le corresponde aplicar en un marco de objetividad y certeza”. Evaluar a mis compañeros vocales de área, es una tarea donde se requiere una enorme responsabilidad, y sobre todo realizarlo bajo parámetros de objetividad e imparcialidad, así lo he hecho, tal como lo afirma expresamente el evaluador, sin embargo, ello no se refleja en la calificación asentada.

La DESPE revisó los soportes documentales que el suscrito tomó en cuenta para evaluar a los vocales de la Junta Distrital Ejecutiva, esta revisión concluyó en observaciones al suscrito. Ofrezco como prueba, ACTA CIRCUNSTANCIADA QUE SE ELABORA CON MOTIVO DE LA REVISIÓN DE LOS SOPORTES DOCUMENTALES DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS CLAVE DE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL CORRESPONDIENTE A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EJERCICIO 2013, de fecha 24 de abril de dos mil catorce, signada por la C. Magdalena Cedillo Rodríguez, Asistente de Evaluación de Desempeño de la DESPE y el suscrito; así como también las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito, y también ofrezco el acuse de la evaluación Anual de Desempeño 2103, documento con la cual acredito haber realizado la citada evaluación; así como la Cédula. Detalle del factor competencias clave.

Es importante señalar que el planteamiento del artículo 15, numeral 1 de la Ley General del sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, en el sentido de que no son objeto de prueba los hechos reconocidos, y como se desprende de la fundamentación y motivación, el evaluador reconoce expresamente que mostré criterio para realizar las evaluaciones, de otro modo, el evaluador pudo sostener alguna otra motivación, por ejemplo, casi siempre y señalar en qué casos, momentos o circunstancias el suscrito no lo hizo; por ello el hecho de que haya asentado un "CUATRO", me causa agravio en mi calificación.

4.9 Fomenta la formación y la actualización permanente, propia y/o de sus colaboradores en los temas relacionados con los proyectos, procesos, productos y servicios de su área.

Uno de mis objetivos es la capacitación permanente y específicamente en la materia electoral, ello me permitirá ejercer eficazmente mis responsabilidades como coordinador de los trabajos de la Junta Distrital Ejecutiva. al asentar la evaluación, mi entonces superior jerárquico y evaluador, motivó lo siguiente: "El miembro del SPE se mantuvo abierto a la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos y así como capacitarse para incidir en la mejora de sus tareas institucionales". Como se observa, el evaluador declara expresa que el suscrito es un servidor público abierto a la adquisición de nuevos conocimientos, y busca capacitarse para la mejora de sus tareas institucionales, sin embargo, la calificación de "cuatro" no refleja la congruencia con la motivación. Como medios probatorios, ofrezco un Diploma como reconocimiento al Diplomado en Derecho Electoral por parte del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, de fecha 13 de abril de 2013, y dos Constancias por haber

tomado los cursos: *Negociación y Trabajo en Equipo*, ambos documentos otorgados por la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral del entonces Instituto Federal Electoral, de fechas 22 de abril al 17 de mayo de 2013 y 17 de septiembre al 18 de octubre de 2013, respectivamente, además de una Cédula donde acredito el Curso: *Ética Pública*. Los cursos son parte de la Actualización Permanente del personal del instituto, dichos cursos fueron tomados por el suscrito, sin estar obligado, toda vez que aun curso el Programa de Formación y Desarrollo Profesional. Ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito; así como la Cédula: *Detalle del factor competencias clave*.

En conclusión, a continuación me permito resumir la inconformidad de las calificaciones asentadas en 25 de los 26 comportamientos que integran las cuatro competencias del factor Competencia Clave.

Competencia	Comportamiento No.	Descripción del comportamiento	Calificación impugnada	Medios probatorios
Autogestión para la mejora del desempeño	1.1	Demuestra integridad y congruencia entre lo que dice y lo que hace, en el desempeño de sus funciones	4	1.- Presuncionales legales y humanas. 2.- Instrumental de actuaciones. 3.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	1.2	Respete los derechos de los demás en su interacción con actores internos y externos al Instituto.	4	1.- Expediente personal administrado por la DESPE. 2.- Presuncionales legales y humanas. 3.- Instrumental de Actuaciones. 4.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	1.3	Demuestra dominio en los acontecimientos y habilidades que se requieren para desempeñar las funciones de su cargo o puesto.	4	1.- JGE100/2013. ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL POR EL QUE SE AUTORIZA LA READSCRIPCIÓN DE MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL EN EL CARGO DE VOCAL EJECUTIVO DE JUNTA DISTRITAL EJECUTIVA. 2.- DICTAMEN RELATIVO A LA PROCEDENCIA DE READSCRIPCIÓN POR NECESIDADES DEL SERVICIO DEL LIC. BULMARO CRUZ HERNÁNDEZ, VOCAL EJECUTIVO EN LA JUNTA EJECUTIVA CORRESPONDIENTE AL DISTRITO 01 EN EL ESTADO DE OAXACA, AL MISMO CARGO EN

Competencia	Comportamiento No.	Descripción del comportamiento	Calificación impugnada	Medios probatorios
				LA JUNTA EJECUTIVA CORRESPONDIENTE AL DISTRITO 21 EN EL ESTADO DE VERACRUZ. 3.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	1.4	Establece acciones estratégicas y les da seguimiento para cumplir en tiempo y forma las metas y actividades asignadas.	4	1.- Acuerdo de Desempeño 2013. Oaxaca. 2.- Bitácora de Desempeño 2013. Oaxaca. 3.- Acuerdo de Desempeño 2013. Veracruz. 4.- Bitácora de Desempeño 2013. Veracruz. 5.- 16 Correos electrónicos institucionales, de fechas: 08/02/2013, 18/02/2013, 21/02/2013, 22/02/2013, 04/03/2013, 11/03/2013, 22/03/2013, 15/04/2013, 15/04/2013, 16/04/2013, 21/05/2013, 29/05/2013, 20/06/2013, 01/07/2013, 03/07/2013 y 03/07/2013. 6.- Presuncionales legales y humanas. 7.- Instrumental de actuaciones. 8.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	1.5	Enriquece sus propuestas incluyendo puntos de vista diferentes	4	1.- Correo electrónico institucional, de fecha 18/02/2013. 2.- Correo electrónico institucional, de fecha. 21/05/2013. 3.- Presuncionales legales y humanas. 4.- Instrumental de actuaciones. 5.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	1.7	Optimiza los recursos y bienes asignados y fomenta su consumo moderado.	4	1.- Actas de Subcomité de Adquisiciones y Servicios de la Junta Distrital Ejecutiva, de los meses Enero-Julio de 2013. 3.- Presuncionales legales y humanas. 4.- Instrumental de actuaciones. 5.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	1.8	Solicita retroalimentación y asesoría de su superior o superiores así como de sus compañeros para incrementar sus conocimientos y habilidades.	4	1.- Presuncionales legales y humanas. 2.- Instrumental de actuaciones. 3.- Cédula. Detalle del factor competencias clave

Competencia	Comportamiento No.	Descripción del comportamiento	Calificación impugnada	Medios probatorios
	1.9	Aprovecha las experiencias adquiridas para enriquecer su aprendizaje.	4	1.- Presuncionales legales y humanas. 2.- Instrumental de actuaciones. 3.- Cédula. Detalle del factor competencias clave.

Competencia	Comportamiento No.	Descripción del comportamiento	Calificación impugnada	Medios probatorios
Apego a los principios de Instituto Federal Electoral	2.7	Cumple con los compromisos establecidos en tiempo, forma y contenido	4	1.- Siete actas de las sesiones ordinarias de la Junta Distrital Ejecutiva 01 de Tuxtepec, Oaxaca: (ACTA_0AX_JD01_ORD_30-01-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_27-02-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_26-03-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_29-04-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_30-05-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_27-06-13 y ACTA_0AX_JD01_ORD_25-07-13). (CD)

Competencia	Comportamiento No.	Descripción del comportamiento	Calificación impugnada	Medios probatorios
Visión Estratégica Institucional	3.1	Identifica la visión, la misión y los objetivos y proyectos estratégicos del Instituto.	4	1.- Presuncionales legales y humanas. 2.- Instrumental de actuaciones. 3.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	3.2	Identifica la estructura del Instituto así como las funciones y las relaciones entre áreas que la integran.	4	1.- Presuncionales legales y humanas. 2.- Instrumental de actuaciones. 3.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	3.3	Propone planes con escenarios alternos que le permitan afrontar situaciones contingentes, asegurando el cumplimiento de lo programado.	4	1.- Presuncionales legales y humanas. 2.- Instrumental de actuaciones. 3.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	3.4	Demuestra apertura al cambio y se compromete con los nuevos planteamientos institucionales.	4	1.- Constancia. Seminario Nacional de Facilitadores 2.- OFICIO NÚM. DESPE/1383/2014 3.- Presuncionales legales y humanas. 4.- Instrumental de actuaciones. 5.- Cédula. Detalle del factor competencias clave

Competencia	Comportamiento No.	Descripción del comportamiento	Calificación impugnada	Medios probatorios
	3.5	Identifica el impacto de su desempeño y del equipo de trabajo en el ciudadano o usuario final.	4	1.- 23 audios-entrevistas concedidas por el suscrito. (CD) 2.- Presuncionales legales y humanas 3.- Instrumental de actuaciones. 4.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	3.6	Asegura su productividad y la del área a la que pertenece, en el ámbito de sus responsabilidades.	4	1.- Siete actas de las sesiones ordinarias de la Junta Distrital Ejecutiva 01 de Tuxtepec, Oaxaca: (ACTA_0AX_JD01_ORD_30-01-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_27-02-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_26-03-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_29-04-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_30-05-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_27-06-13 y ACTA_0AX_JD01_ORD_25-07-13). (CD) 2.- Presuncionales legales y humanas. 3.- Instrumental de actuaciones. 4.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	3.7	Anticipa oportunidades, riesgos y amenazas para generar estrategias que le permita corregir el rumbo, en su caso, y alcanzar los resultados esperados.	4	1.- Presuncionales legales y humanas. 2.- Instrumental de actuaciones. 3.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	3.8	Identifica la relación entre los elementos involucrados en una problemática generando alternativas para abordarlas.	4	1.- Presuncionales legales y humanas. 2.- Instrumental de actuaciones. 3.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	3.9	Toma decisiones considerando el impacto que tienen en otras áreas y genera alternativas conjuntas.	4	1.- Presuncionales legales y humanas. 2.- Instrumental de actuaciones. 3.- Cédula. Detalle del factor competencias clave

Competencia	Comportamiento No.	Descripción del comportamiento	Calificación impugnada	Medios probatorios
Compromiso con la mejora institucional.	4.3	Propone innovaciones o mejoras que impactan en más de un área y que incluyen los procedimientos para su implementación.	4	1.- Presuncionales legales y humanas. 2.- Instrumental de actuaciones. 3.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	4.4	Propone y lleva a cabo, en su ámbito de responsabilidad, proyectos de mejora o innovación en beneficio de los fines del Instituto.	4	1.- Presuncionales legales y humanas. 2.- Instrumental de actuaciones. 3.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	4.5	Impulsa la identificación de situaciones que pueden mejorar el desempeño del área y fomenta la participación de su equipo en su solución.	4	1.- Presuncionales legales y humanas. 2.- Instrumental de actuaciones. 3.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	4.6	Promueve y/o establece estándares de desempeño objetivos y retadores para mejorar los resultados individuales y/o del área.	4	1.- Cédula final de Valoración de Actividades Académicas y Reconocimientos. Otorgamiento de Incentivos, ejercicio 2013. 2.- Correo electrónico institucional de fecha: 03/07/2014 3.- OFICIO NÚM. DESPE/1050/2013 4.- Presuncionales legales y humanas. 5.- Instrumental de actuaciones. 6.- Cédula. Detalle del factor competencias clave.
	4.7	Identifica las áreas de oportunidad propias y/o de sus colaboradores y propone acciones para subsanarlas.	4	1.- Presuncionales legales y humanas. 2.- Instrumental de actuaciones. 3.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	4.8	Promueve la objetividad en la aplicación de las evaluaciones bajo su responsabilidad.	4	1.- ACTA CIRCUNSTANCIADA QUE SE ELABORA CON MOTIVO DE LA REVISIÓN DE LOS SOPORTES DOCUMENTALES DE LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS CLAVE DE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL CORRESPONDIENTE A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EJERCICIO 2013 2. Acuse de la Evaluación Anual de Desempeño 2103.

Competencia	Comportamiento No.	Descripción del comportamiento	Calificación impugnada	Medios probatorios
				3.- Presuncionales legales y humanas. 4.- Instrumental de actuaciones. 5.- Cédula. Detalle del factor competencias clave
	4.9	Fomenta la formación y la actualización permanente propia y/o de sus colaboradores en los temas relacionados con los proyectos, procesos, productos y servicios de su área.	4	1.- Diploma. Diplomado en Derecho Electoral por parte del TEPJF, de fecha 13 de abril de 2013. 2.- Constancia del Curso: Negociación. DESPE. 22 de abril al 17 de mayo de 2013 3.- Constancia del Curso: Trabajo en Equipo. DESPE, 17 de septiembre al 18 de octubre de 2013. 4.- Cédula: curso. Ética Pública. 5.- Presuncionales legales y humanas. 6.- Instrumental de actuaciones. 7.- Cédula. Detalle del factor competencias clave

Por su parte el Mtro. Roberto Heycher Cardiel Soto, Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva en el estado de Oaxaca, en su oficio núm. INE/VE/0338/2014, manifestó lo que a la letra se indica:

[...]

En primer término, es necesario advertir que del escrito de inconformidad interpuesto, solamente le corresponde a esta Vocalía lo relativo al factor de competencias clave, señalado como agravio segundo, y al cual daremos respuesta.

Por otro lado, anexo al presente se adjunta un cuadro que da respuesta a cada uno de los factores a los que hace referencia el quejoso.

Previo a ello, habría que señalar que el proceso que, como es de su conocimiento, dentro del proceso de evaluación 2013 se contemplan tres factores: el logro individual, el trabajo en equipo y las competencias clave. Este último se encuentra orientado a medir el aspecto cualitativo del desempeño del miembro del Servicio Profesional Electoral, por lo que para alcanzar su apreciación debe valorarse a partir del ejercicio cotidiano de lo que lleva a cabo el funcionario electoral. Motivación que esta Vocalía siguió en el análisis de las conductas regulares que realizó del C. Bulmaro Cruz Hernández durante su ejercicio como Vocal Ejecutivo de la Junta Distrital Ejecutiva 01, con sede en San Juan Tuxtepec, y que sirvieron como criterio orientador en la evaluación materia de la presente impugnación.

Es menester afirmar que contrario a lo señalado como agravio por el quejoso en varios de los comportamientos; esta Vocalía no cae en incongruencia cuando atribuye una calificación de “cuatro” y señala que la conducta evaluada se da casi siempre o muestra esa actitud.

Lo anterior está en razón de que los comportamientos considerados en la evaluación tienen una escala en la que debe valorarse entre una calificación mínima y una máxima; donde cuando se presentan de manera permanente conductas que no se apegan a ese comportamiento, entonces debería darse la calificación más baja. Caso contrario ocurre cuando en “todas” las situaciones en las que interviene como funcionario; pero si llega a darse que se presentan episodios donde se muestran conductas que afectan el desempeño del funcionario, estaríamos ante la obligatoriedad de restarle puntos a esa calificación máxima.

El funcionario de carrera quejoso hace referencia constantemente, como medio de prueba, a los informes mensuales y a las actas de las sesiones de Junta donde se reporta el cumplimiento de las actividades; sin embargo, no contempla que dichos informes únicamente miden el aspecto cuantitativo de las tareas institucionales, mientras que el cualitativo tiene una valoración a partir de las conductas regulares o no que realice el funcionario electoral.

De esta manera podemos afirmar que cuando se hace un señalamiento de que el C. Bulmaro Cruz Hernández realizó un comportamiento, o casi siempre lo realizó, se hace una valoración con base en los incidentes existentes, y a partir de ahí se determina si se acercó al nivel óptimo para alcanzar la máxima calificación. No es contradictorio ubicarlo en la escala del “cuatro” toda vez que eso indica que existió por lo menos un incidente crítico negativo que llevó a determinar que la evaluación más coherente con un desempeño era esa.

A continuación menciono los incidentes críticos que se tomaron en cuenta para la asignación de esa calificación de “cuatro” divididos en tres grupos:

- a) Por un lado se encuentra lo relativo al impacto que se tuvo en cuestiones que derivan del desempeño de las actividades administrativas y que no se cumplieron en todo momento de forma íntegra. Cabe señalar que ello es independiente de lo referido en la meta número “cinco” referente al porcentaje de comprobación que se debe tener.*

Comportamiento	Descripción	Incidente
1.1	Demuestra integridad y congruencia entre lo que dice y lo que hace, en el desempeño de sus funciones	<p>Durante el periodo referido el Miembro del SPE, condujo las actividades en materia administrativa de manera desorganizada, y recurrentemente mostraba retrasos en el cumplimiento de esas tareas; sin aplicar medidas correctivas con el personal involucrado para evitar que se repitieran en esas conductas. Sirven de apoyo los oficios No. CAIFE/0418/2013, de fecha 19 de julio de 2013; además del informe del Departamento de Recursos Financieros a esta Junta Local Ejecutiva, mediante oficio No. RF/048/2013, de fecha 20 de agosto de 2013.</p> <p>Otro documento adicional son los señalamientos sobre las inconsistencias en la Memoria del Proceso Electoral 2012, que al presente se adjuntan</p>
1.3	Demuestra dominio en los conocimientos y habilidades que se requieren para desempeñar las funciones de su cargo o puesto	
1.4	Establece acciones estratégicas y les da seguimiento para cumplir en tiempo y forma las metas y actividades asignadas	
1.7	Optimiza los recursos y bienes asignados y fomenta su consumo moderado	
2.7	Cumple con los compromisos establecidos en tiempo, forma y contenido	
3.3	Propone planes con escenarios alternos que le permitan afrontar situaciones contingentes, asegurando el cumplimiento de lo programado	
3.4	Demuestra apertura al cambio y se compromete con los nuevos planteamientos institucionales	
3.5	Identifica el impacto de su desempeño y del equipo de trabajo en el ciudadano o usuario final	
3.6	Asegura su productividad y la del área a la que pertenece, en el ámbito de sus responsabilidades	
3.7	Anticipa oportunidades, riesgos y amenazas para generar estrategias que le permitan corregir el rumbo, en su caso, y alcanzar los resultados esperados	
3.9	Toma decisiones considerando el impacto que tienen en otras áreas y genera alternativas conjuntas	
4.3	Propone innovaciones o mejoras que impactan en más de un área y que incluyen los procedimientos para su implementación	
4.4	Propone y lleva a cabo, en su ámbito de responsabilidad proyectos de mejora o innovación en beneficio de los fines del Instituto	
4.6	Promueve y/o establece estándares de desempeño objetivos y retadores para mejorar los resultados individuales y/o del área	
4.7	Identifica las áreas de oportunidad propias y/o de sus colaboradores y propone acciones para subsanarlas	

b) El siguiente aspecto tiene que ver más con el manejo como responsable de la Junta Distrital y su interacción con el personal de ella, donde si bien es cierto que promovió pláticas en diversos momentos; eso no resultó suficiente para crear un liderazgo suficientemente fortalecido y una integración como equipo de trabajo tanto con los Vocales de la Junta como con el personal.

Comportamiento	Descripción	Incidente
1.1	Demuestra integridad y congruencia entre lo que dice y lo que hace, en el desempeño de sus funciones	La interacción con el resto de los integrantes de la Junta Distrital no fue fortalecida y sobre todo permitió el desarrollo del personal, a pesar de promover pláticas a interior. Resultado de ello es que las evaluaciones del personal no fueron muy altas, por lo que incluso se quedaron vacantes varios premios para el personal de esa Junta. Sirve de apoyo el listado de evaluaciones del personal de esa Junta.
1.5	Enriquece sus propuestas incluyendo puntos de vista diferentes	
4.5	Impulsa la identificación de situaciones que pueden mejorar el desempeño del área y fomenta la participación de su equipo en su solución	
4.8	Promueve la objetividad en la aplicación de las evaluaciones bajo su responsabilidad	

c) En este tercer segmento se ubican evaluaciones formuladas a través de las reuniones de trabajo que se llevaron a cabo durante el periodo a evaluar, en el que si bien mostraba accesibilidad, los resultados del trabajo, sobre todo administrativo, era deficiente, acarreado problemáticas en proporcionar los insumos necesarios y con oportunidad a las otras áreas.

Comportamiento	Descripción	Incidente
1.2	Respete los derechos de los demás en su interacción con actores internos y externos del Instituto	En este rubro se contempló lo relativo a que no tenía claridad en el impacto que tenía con aquellas actividades en las que se dejaba alcanzar un alto nivel de calidad.
1.8	Solicita retroalimentación y asesoría de su superior o superiores así como de sus compañeros para incrementar sus conocimientos y habilidades	
1.9	Aprovecha las experiencias adquiridas para enriquecer su aprendizaje	
3.1	Identifica la visión, la misión y los objetivos y proyectos estratégicos del Instituto	

Por último, sólo resta reafirmar que el desempeño del C. Bulmaro Cruz Hernández, se ubicó en un rango en el que excepcionalmente mostró acciones que deficientes en el cumplimiento de sus tareas.

El evaluador ofrece como pruebas de su dicho las que se relacionan a continuación:

- Oficio núm. CAIFE/0418/2013 de fecha 19 de julio de 2013 por medio del cual el Lic. Severiano Sánchez Rodríguez, Encargado de Despacho de la Coordinación Administrativa, hizo del conocimiento del Lic. Bulmaro Cruz Hernández, cuando se desempeñaba como Vocal Ejecutivo de la 01 Junta Distrital Ejecutiva en el estado de Oaxaca, que no fue posible dar por recibida la documentación del Centro de Costo a su cargo, en virtud de que se detectaron algunas observaciones recurrentes en la integración de la documentación como fue:
 - Pólizas en copia
 - Falta de pólizas
 - Falta de bitácoras de combustible y control de vales
 - Falta de firmas de Vocales en la documentación.
 - Listas de comensales sin firma de los mismos

Por ello le solicitó al inconforme atendiera el 100% de los requerimientos, estableciendo como nueva fecha para su entrega el 13 de agosto de 2013.

- Concentrado que contiene observaciones a diversas pólizas presentadas por el Distrito 01 en Oaxaca durante el periodo en que el inconforme fungía como Vocal Ejecutivo de esa Junta Distrital, en donde se demuestra la falta de sello de algunas facturas, falta de firma contra recibo, falta de firma del solicitante, concepto erróneo de suficiencia presupuestal, entre otras.
- Oficio núm. RF/0482/2013 de fecha 20 de agosto de 2013, a través del cual la CP. Marisol Sánchez López, Jefa de Departamento de Recursos Financieros de la Junta Local Ejecutiva en el estado de Oaxaca, hace del conocimiento del Mtro. Roberto Heycher Cardiel Soto, Vocal Ejecutivo de la Junta Local en ese estado, de diversas irregularidades detectadas en la comprobación de gastos del 01 Distrito de esa entidad.
- Correo electrónico de fecha 1 de julio de 2013, suscrito por el Lic. Mario Barbosa Ortega, Vocal de Organización Electoral de la Junta Local en el estado de Oaxaca, a través del cual hizo del conocimiento de los Vocales Ejecutivos de los Distritos 01,02, 03, 04 y 05 de esa entidad que había una serie de errores en las memorias

del Proceso Electoral Federal 2011-2012, mismos que fueron señalados por la Dirección de Operación Regional de la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral.

Todas estas documentales obran de la foja 0398 a la 0415 del expediente que se analiza.

En virtud de que las calificaciones que impugna el inconforme en los comportamientos citados con anterioridad son de 4, es decir *casi siempre*, la carga de la prueba le corresponde a éste. Ello es así porque si las calificaciones objetadas resultaran ser desfavorables a los intereses del evaluado, correspondería a su evaluador acreditar su procedencia con base en elementos contundentes, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 13 del Acuerdo JGE11/2012:

[...]

Corresponderá al evaluador Jerárquico o Normativo acreditar la calificación reprobatoria de acuerdo a los Lineamientos para la Evaluación, a través de lo asentado en el Acuerdo de desempeño, la Bitácora de desempeño o mediante aquellas evidencias que se hayan registrado oportunamente en el Sistema Automatizado utilizado para aplicar la evaluación del ejercicio que corresponda, y en su caso, en el acuerdo de las acciones de mejora derivadas del Diálogo de Desarrollo que haya sostenido con el inconforme.

En el caso que nos ocupa, las calificaciones resultan favorables a los intereses del inconforme, por lo tanto, tiene la obligación de acreditar el merecimiento de resultados superiores, toda vez que las calificaciones de la evaluación anual del desempeño gozan de la presunción de haber sido otorgadas correctamente por parte de los evaluadores, lo que le impone a él la carga de la prueba para revertir dicha presunción. Esta afirmación tiene sustento en el artículo 5 del referido acuerdo, el cual dispone:

El personal del Instituto que haya sido evaluado en su desempeño por ocupar un cargo o puesto en la estructura del Servicio podrá presentar ante la DESPE, un escrito de inconformidad ante la calificación otorgada por algún evaluador, siempre y cuando dicha calificación sea ponderada en la Calificación Final obtenida por el inconforme. El escrito deberá exponer los hechos, motivo de la inconformidad y deberá acompañarse de los

elementos de prueba que la sustenten y que estén debidamente relacionados, con base en lo establecido en los presentes lineamientos.

En razón de lo anterior y de la lectura efectuada a las pruebas que ofrece para acreditar el cumplimiento de los 25 comportamientos del factor competencias clave que está impugnando, se concluye que no existe evidencia alguna de que el grado de frecuencia *siempre* haya sido el que mostró de forma habitual en el día a día de sus actividades laborales en cada uno de los comportamientos que aquí se califican.

De acuerdo con el artículo 50 de los Lineamientos de Evaluación, para hacer la valoración de estos comportamientos se tomará en cuenta lo siguiente:

Artículo 50. *Cada uno de los 36 comportamientos que integran el factor Competencias Clave se evalúa mediante una escala ordinal de cinco niveles de frecuencia y considerando el número de incidentes críticos positivos o negativos que se hayan registrado durante el ejercicio a evaluar. La puntuación y la distribución de incidentes críticos por nivel de frecuencia se definen en el cuadro siguiente:*

Nivel de Frecuencia	Puntuación	Tipo de incidentes críticos registrados	
<i>Nunca</i>	<i>1</i>	<i>Sólo incidentes críticos negativos y ninguno positivo.</i>	<i>-----</i>
<i>Casi nunca</i>	<i>2</i>	<i>Más incidentes críticos negativos que positivos.</i>	<i>---++-</i>
<i>La mitad de las veces</i>	<i>3</i>	<i>Igual número de incidentes críticos positivos que negativos.</i>	<i>+ - + - +</i>
<i>Casi siempre</i>	<i>4</i>	<i>Más incidentes críticos positivos que negativos.</i>	<i>+++--+</i>
<i>Siempre</i>	<i>5</i>	<i>Sólo incidentes críticos positivos y ninguno negativo</i>	<i>+++++ +</i>

Cabe hacer mención que de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo anteriormente citado, un incidente crítico es un hecho excepcional sobre el comportamiento del evaluado que puede ser positivo o negativo. Un incidente crítico positivo es aquella situación en que el evaluado demostró, de manera excepcional, el comportamiento que se evalúa. Un incidente crítico

negativo es aquella situación en que el evaluado no manifestó el comportamiento que se evalúa.

También es preciso puntualizar que la valoración de las competencias clave se basa en un número limitado de hechos.

En este sentido, con el caudal probatorio que presentó el inconforme (como lo es la Constancia de Asistencia al Seminario Nacional de Facilitadores; las 23 audio-entrevistas que concedió, la Cédula de evaluación del propio factor de competencias clave; las siete actas de las sesiones ordinarias de la Junta Distrital Ejecutiva 01 de Tuxtepec, Oaxaca, identificadas como ACTA_0AX_JD01_ORD_30-01-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_27-02-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_26-03-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_29-04-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_30-05-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_27-06-13 y ACTA_0AX_JD01_ORD_25-07-13; el Acta Circunstanciada que se elaboró con motivo de la revisión de los soportes documentales de la Evaluación de Competencias Clave de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente a la Evaluación del Desempeño ejercicio 2013; el Diploma que le otorgó el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación por haber tomado el Diplomado en Derecho Electoral, de fecha 13 de abril de 2013, la Constancia de haber tomado el curso de Negociación impartido por la DESPE; la Constancia de haber tomado el curso Ética Pública que impartió la Contraloría del Instituto; así como las presuncionales legales y humanas) no logra acreditar la frecuencia de *siempre* en cada uno de los comportamientos evaluados.

Es por ello que al no haber evidencias contundentes y convincentes de que el inconforme merezca la máxima calificación en cada comportamiento, lo procedente es confirmar las calificaciones originalmente asignadas en cada uno de ellos por las razones que aquí se han expuesto.

6. En el presente numeral se continúa con el análisis del presente escrito de inconformidad en lo conducente al **factor de Logro individual**. El inconforme impugna las calificaciones que le fueron asignadas en las siguientes metas individuales:

Meta	Descripción de la meta	Calificación obtenida
1	Elaborar y remitir el 100% de informes semanales con el objeto de reportar a la Junta Local Ejecutiva sobre las actividades y acontecimientos relevantes que se presenten en el distrito, del 7 de enero al 31 de diciembre de 2013	3.333
2	Elaborar y remitir 12 informes mensuales con el objeto de reportar a la Junta Local Ejecutiva sobre el funcionamiento y la integración de la Junta Distrital, del 7 de enero al 31 de diciembre de 2013	2.778
3	Informar mensualmente sobre la incorporación del 100% de los documentos y de la información de las sesiones de Junta Distrital Ejecutiva dentro del Sistema de Sesiones de Junta de la RedIFE, con el objeto de cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias, entre el 1º de mayo al 31 de diciembre de 2013	3.333
5	Lograr el 80% de comprobación mensual en promedio anual en el manejo eficiente y eficaz de los recursos financieros de la Junta Distrital con la finalidad de presentar cifras razonables de los proyectos del Presupuesto Base y de Servicios durante el ejercicio 2013.	4.167

Todas ellas calificadas por el Mtro. Antonio Ignacio Manjarrez Valle, quien se desempeña como Vocal Ejecutivo en la Junta Local Ejecutiva del estado de Veracruz, en calidad de superior normativo.

Al respecto el inconforme refiere lo siguiente:

[...]

TERCER AGRAVIO.

El tercer agravio se refiere a las calificaciones obtenidas en rubro de las Metas Individuales; tal como lo he señalado en líneas arriba, el suscrito se desempeñó como Vocal Ejecutivo en el Distrito Electoral Federal 21 con la cabecera en Cosoleacaque, Veracruz, a partir del 16 de agosto al 31 de diciembre de 2013, por lo que en términos del artículo 12, fracción I, de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013, le

correspondió evaluar las cinco metas individuales al Mtro. Antonio Ignacio Manjarrez Valle, Delegado del IFE en el estado de Veracruz.

Mi inconformidad radica en las calificaciones asentadas en cada una de las metas individuales 1, 2, 3 y 5, señaladas en el siguiente cuadro:

Evaluador	Metas			
	1	2	3	5
Mtro. Antonio Ignacio Manjarrez Valle Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva en el Estado de Veracruz	3.333	2.778	3.333	4.167

META 1.

La meta 1 (uno), consiste en lo siguiente:

Elaborar y remitir el 100% de informes semanales con el objeto de reportar a la Junta Local Ejecutiva sobre las actividades y acontecimientos relevantes que se presenten en el distrito, del 7 de enero al 31 de diciembre de 2013.

En el cumplimiento de la meta 1 (uno), el evaluador asentó una calificación de 3.333, en una escala de 1 a 10. Como lo he señalado, durante el ejercicio anual 2013, ocupé el cargo de Vocal Ejecutivo en dos Junta Distritales Ejecutivas: 01 y 21, respectivamente, y en dos entidades federativas: Oaxaca y Veracruz.

En su motivación, el evaluador señala: "NO SE CUENTA CON LOS CORREOS Y FORMATOS DE INFORME ELECTRÓNICOS DE ENERO A AGOSTO"; y en efecto, el evaluador me solicitó vía correo electrónico y telefónico, los soportes documentales de las metas individuales; sin embargo, debido al cambio de adscripción de la Junta Distrital Ejecutiva 01 a la Junta Distrital Ejecutiva 21, y a la configuración de mi correo electrónico institucional en otra computadora, mis archivos respaldados, tanto de la bandeja de recibidos como enviados fueron borrados.

No pasa desapercibido por el evaluado lo establecido en los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013, en su artículo 25, donde señala que es responsabilidad del Superior Normativo:

"e) Entregar al Superior Normativo de la nueva adscripción del evaluado, dentro de los diez días hábiles posteriores al cambio de adscripción, la bitácora actualizada sobre los avances en el

cumplimiento de las metas asignadas, en caso de que el cambio de adscripción del evaluado se realice durante el ejercicio 2013”.

Como se desprende del párrafo anterior, el Mtro. Roberto Heycher Cardiel Soto, Delegado del entonces IFE en el estado de Oaxaca, debió entregarle el avance en el cumplimiento de las metas individuales del evaluado, al Mtro. Antonio Ignacio Manjarrez Valle, Delegado del entonces IFE, ahora INE en el estado de Veracruz; toda vez que el evaluado fue adscrito a la Junta Distrital Ejecutiva 21 en el estado de Veracruz, el 16 de agosto de 2013.

*Entiendo que esta situación no aconteció, ya que el evaluador **me solicitó los soportes documentales** de las metas individuales, sin embargo, por cuestiones arriba señalado, el suscrito no tiene en su poder dichos soportes documentales.*

El no contar con los soportes documentales de la meta individual 1 (uno), no significa que el suscrito no haya cumplido con sus responsabilidades como Vocal Ejecutivo; lo que acontece es que el suscrito se encuentra materialmente imposibilitado para aportar todos los soportes documentales de los meses de enero a la primera quincena agosto, con la salvedad de contar con solo algunos oficios y correos electrónicos institucionales; mismo que adjunto como medios probatorios de que el evaluado cumplió con los informes de las metas individuales: OFICIO No. VE/0011/2023, de fecha 31 de enero de 2013; OFICIO No. VE/0028/2013, de fecha 27 de febrero de 2013; OFICIO No. VE/0058/2013, de fecha 27 de marzo de 2013; OFICIO No. VE/085/2013, de fecha 30 de mayo de 2013; VE/098/2013, de fecha 28 de junio de 2013; OFICIO No. VE/115/2013, de fecha 25 de julio de 2013; así mismo adjunto, los correos electrónicos institucionales de fechas 08, 14, 21 y 28 de febrero; 07, 14, 21 y 27 de marzo; 02, 09, 16, 23 y 30 de mayo; 06, 13, 20 y 27 de junio, 11, 17 y 25 de julio; todos del año 2013; así como el correo electrónico institucional de fecha 26 de julio de 2013, donde se acredita que estos últimos fueron enviados al Delegado del entonces IFE en el estado de Oaxaca. todas estas documentales, las ofrezco como un indicio probatorio de que el suscrito cumplió con sus tareas institucionales, y que basta con solicitarlos al ahora Delegado del INE de Oaxaca, para confrontar y comparar estos soportes documentales que presento y así la autoridad resolutoria pueda formarse un juicio respecto del desempeño del suscrito.

En el caso del mes de agosto, la primera quincena de agosto correspondió al primer periodo vacacional; y toda vez que el suscrito tomó posesión del cargo de Vocal Ejecutivo, a partir del 16 de agosto de 2013, en este citado mes solo estuve obligado a presentar dos informes semanales en mi nueva

adscripción, mismos que adjunto, y que en su momento remití al evaluador, y que acreditan fehacientemente el cumplimiento puntual de dicha meta individual. Adjunto OFICIO NÚM. VED21/223/2013, tres correos electrónicos de fechas: 22, 29 y 29 de agosto, este último envía tanto el oficio como los dos correos electrónicos; así como los tres formatos de informe semanal en Excel. Sin embargo, cuando el evaluador declara que me faltan los soportes documentales del mes de agosto, significa que no valoró los dos informes remitidos en la segunda quincena de agosto, y si así es, me deja en estado de indefensión, al no tomarlo en cuenta para mi evaluación.

Por otra parte, y ante la situación que me encuentro –imposibilidad material de aportar todos los soportes documentales-, realicé una petición al Delegado del Instituto Nacional Electoral en el estado de Oaxaca: Mtro. Roberto Heycher Cardiel Soto, con la finalidad de que me reenviara los correos electrónicos enviados en su momento por el suscrito, dando cumplimiento semanal al envío de la información de la meta individual 1 (uno), tal como lo acredité con algunos de los oficios y correos electrónicos institucionales enviados durante los meses de enero a julio de 2013. Adjunto como medio probatorio de la solicitud del reenvío de los soportes documentales del cumplimiento de las metas individuales 1 (uno), 2 (dos), 3 (tres) y 5 (cinco), el correo electrónico institucional de fecha 07 de agosto de 2014.

Por lo anterior, y en términos del artículo 14, numeral 4, parte final, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, supletorio del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del personal del Instituto Federal Electoral, y de los Lineamientos que regulan el procedimiento en materia de inconformidades que formulen los miembros del Servicio Profesional con motivo de los resultados que obtengan en sus respectivas evaluaciones del desempeño; solicito respetuosamente que, para mejor proveer, esta autoridad resolutora requiera al Delegado del Instituto Nacional Electoral en el estado de Oaxaca, los correos electrónicos y los formatos enviados por el suscrito para dar cumplimiento de la meta individual 1 (uno), durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio y julio; y así contrastarlo con lo que el evaluado presenta.

Por otro lado, también solicito respetuosamente, en los mismos términos la solicitud anterior, respecto de la Vocal Ejecutiva en el Distrito Electoral 01 de Oaxaca, ya que debe contener en los archivos de dicha Vocalía los soportes documentales del cumplimiento de la meta individual 1 (uno). Adjunto ofrezco como medio probatorio el correo electrónico institucional de fecha 13 de agosto de 2014, en términos del artículo 14, numeral 4,

parte final, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.

Igualmente solicito que se le requiera a la UNICOM, con la finalidad de reestablecer mis correos electrónicos institucionales, de la carpeta de enviados, toda vez que si se llegaran a recuperar los correos electrónicos, el suscrito estará en la posibilidad de presentarlos; adjunto el correo electrónico institucional de fecha 17 de julio de 2014, donde se realizó la solicitud; en términos del artículo 14, numeral 4, parte final, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral.

Finalmente también adjunto 27 formatos de informe semanal en Excel, correspondientes a los meses de enero (3), febrero (4), marzo (4), abril (4), mayo (5), junio (4) y julio (4); mismos que se encuentra en el CD. Con la presentación de estos formatos, que pude recuperar, por habérmelos enviado un compañero de la 01 Junta Distrital Ejecutiva, acredito que dichos informes fueron elaborados y enviados oportunamente; agrego los dos correos electrónicos institucionales de fecha 14 de agosto de 2014, en donde me remitieron los archivos. Así mismo, ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito, y la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

El argumento de la imposibilidad material para aportar todos los soportes documentales de la meta individual 1(uno), se robustece cuando el evaluador declara expresamente que el suscrito cumplió con los informes de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, aunque ya analizamos, que cumplimos también con la segunda quincena del mes de agosto, es decir, a partir de mi toma de posesión como Vocal Ejecutivo de Junta Distrital Ejecutiva 21 en Cosoleacaque, Veracruz.

META 2.

La meta 2 (dos), consiste en lo siguiente:

Elaborar y remitir 12 informes mensuales con el objeto de reportar a la Junta Local Ejecutiva sobre el funcionamiento y la integración de la Junta Distrital, del 7 de enero al 31 de diciembre de 2013

En el cumplimiento de la meta 2 (dos), el evaluador asentó una calificación de 2.778, en una escala de 1 a 10. Por economía procesal, se reproducen los mismos argumentos esgrimidos en relación con el cumplimiento de la meta 1(uno). El evaluador afirma al fundar y motivar la calificación que registró: "NO SE CUENTA CON LOS CORREOS ELECTRÓNICOS Y

FORMATOS DE INFORME DE ENERO A AGOSTO". Es cierto, el suscrito no tiene en su poder todos los soportes documentales del cumplimiento de la meta individual 2 (dos), aunque ello no significa que no le haya dado cumplimiento puntual. Ya he explicado las causas por las cuales no tengo los soportes documentales que avalen el cumplimiento de la meta individual 2 (dos), y también he señalado el procedimiento a seguir por parte de la autoridad resolutora para hacerse llegar de los soportes documentales de esta meta individual.

Reproduzco las mismas solicitudes realizadas respecto de la meta individual 1 (uno); en el entendido que también ofrezco las mismas pruebas y los mismos argumentos para que la autoridad resolutora requiera dichos soportes documentales. En este mismo tenor, ofrezco como pruebas indiciarias, algunos oficios, informes y correos electrónicos institucionales: OFICIO No. VE/0010/2013, de fecha 25 de enero de 2013; OFICIO No. VE/0015/2013, de fecha 29 de enero de 2013; OFICIO No. VE/0029/2013, de fecha 27 de febrero de 2013; OFICIO No. VE/0056/2013, de fecha 26 de marzo de 2014; OFICIO No. VE/086/2013, de fecha 30 de mayo de 2013; OFICIO No. VE/096/2013, de fecha 27 de junio de 2013; OFICIO No. VE/0116/2013, de fecha 25 de julio de 2013; así como los correos electrónicos institucionales, de fechas 26 de marzo, 27 de mayo y 25 de julio, todos de 2013; y dos informes mensuales sobre el funcionamiento e integración de la Junta Distrital Ejecutiva, de los meses de junio y julio, respectivamente, y dos formatos de informe mensual en Excel, sobre el funcionamiento e integración de la Junta distrital Ejecutiva, de los meses de enero y febrero (CD), respectivamente. Estas documentales acreditan indiciariamente que el suscrito cumplió con el envió al Delegado del entonces IFE en el estado de Oaxaca, para contrastar estas documentales, y así valorar el desempeño del evaluado.

Por otra parte, el evaluador declara que asentó dicha calificación porque no tenía en su poder los correos electrónicos y formatos de informe de enero a agosto, sin embargo, me permito aportar como prueba el OFICO NÚM. VED21/224/2013, el correo electrónico de fecha 29 de agosto de 2013, donde se remite el oficio, así como el Informe mensual sobre el Funcionamiento e Integración de la Junta Distrital Ejecutiva, correspondiente al mes de agosto. El hecho de que el evaluador no haya valorado ese informe enviado en el mes de agosto, sin duda repercute de manera negativa en mi calificación de la meta individual 2 (dos). . Así mismo, ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito, y la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

META 3.

La meta 3 (tres), consiste en lo siguiente:

Informar mensualmente sobre la incorporación del 100% de los documentos y de la información de las sesiones de Junta Distrital Ejecutiva dentro del Sistema de Sesiones de Junta de la RedIFE, con el objeto de cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias, entre el 1° de mayo al 31 de diciembre de 2013.

En el cumplimiento de la meta 3 (tres), el evaluador asentó una calificación de 3.333, en una escala de 1 a 10 por economía procesal, se reproducen los mismos argumentos esgrimidos en relación con el cumplimiento de la meta 1 (uno) y 2 (dos). El evaluador afirma al fundar y motivar la calificación que registró: “NO SE CUENTA CON LOS CORREOS ELECTRÓNICOS Y FORMATOS DE INFORME DE ENERO A AGOSTO”. Es cierto, el suscrito no tiene en su poder todos los soportes documentales del cumplimiento de la meta individual 3 (tres), aunque ello no significa que no le haya dado cumplimiento puntual. Ya he explicado las causas por las cuales no tengo los soportes documentales que avalen el cumplimiento de la meta individual 3 (tres), y también he señalado el procedimiento a seguir por parte de la autoridad resolutora para hacerse llegar de los soportes documentales de esta meta individual.

Reproduzco las mismas solicitudes realizadas respecto de la meta individual 1 (uno) y 2 (dos); en el entendido que también ofrezco las mismas pruebas y los mismos argumentos para que la autoridad resolutora requiera dichos soportes documentales.

Por otro lado, ofrezco como prueba indiciaria, algunos oficios, reportes de conclusión de la sesión de junta distrital y correos electrónicos institucionales: OFICIO No. VE/0012/2013, de fecha 30 de enero de 2013, OFICIO No. VE/0030/2013, de fecha 27 de febrero de 2013; OFICIO No. VE/0059/2013, de fecha 27 de marzo de 2013; OFICIO No. VE/087/2013, de fecha 30 de mayo de 2013; OFICIO No. VE/099/2013, de fecha 28 de junio de 2013 y OFICIO No. VE/0117/2013, de fecha 26 de julio de 2013; así como el correo electrónico de fecha 25 de julio de 2013, donde se envía el informe mensual de julio, y finalmente, también se adjuntan los reportes de conclusión de las sesiones de la Junta Distrital de los meses: enero, febrero, marzo, mayo, junio y julio. Estas documentales acreditan indiciariamente que el suscrito cumplió con el envío de los informes mensuales de la meta individual tres (3), por lo que, la autoridad resolutora deberá solicitar los correos electrónicos institucionales que el suscrito envió al Delegado del entonces IFE en el estado de Oaxaca, para

comparar y contrastar los soportes documentales que presento, y así valorar el desempeño del evaluado. Así mismo, ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito, y la Cédula: Detalle del factor competencias clave.

Por otra parte, el evaluador declara que asentó dicha calificación porque no tenía en su poder los correos electrónicos y formatos de informe de enero a agosto, sin embargo, me permito aportar como prueba el OFICIO NÚM. VED21/225/2013, el correo electrónico de fecha 29 de agosto de 2013, donde se remite tanto el oficio como el informe, así como el Informe mensual sobre el Funcionamiento e Integración de la Junta Distrital Ejecutiva, correspondiente al mes de agosto. El hecho de que el evaluador no haya valorado este informe enviado en el mes de agosto, sin duda repercute de manera negativa en mi calificación de la meta individual 3 (tres).

META 5.

La meta 5 (cinco), consiste en lo siguiente:

Lograr el 80% de comprobación mensual en promedio anual en el manejo eficiente y eficaz de los recursos financieros de la Junta Distrital con la finalidad de presentar cifras razonables de los proyectos del Presupuesto Base y de Servicios durante el ejercicio 2013.

En el cumplimiento de la meta 5 (cinco), el evaluador asentó una calificación de 4.167, en una escala de 1 a 10. Por economía procesal, se reproducen los mismos argumentos esgrimidos en relación con el cumplimiento de la meta 1 (uno), 2 (dos) y 3 (tres). El evaluador afirma al fundar y motivar la calificación que registró: "NO SE CUENTA CON LOS CORREOS ELECTRÓNICOS Y FORMATOS DE INFORME DE ENERO A AGOSTO". Es cierto, el suscrito no tiene en su poder todos los soportes documentales del cumplimiento de la meta individual 5 (cinco), aunque ello no significa que no le haya dado cumplimiento puntual. Ya he explicado las causas por las cuales no tengo los soportes documentales que avalen el cumplimiento de la meta individual 5 (cinco), y también he señalado el procedimiento a seguir por parte de la autoridad resolutora para hacerse llegar de los soportes documentales de esta meta individual.

Reproduzco las mismas solicitudes realizadas respecto de la meta individual 1 (uno), 2 (dos) y 3 (tres); en el entendido que también ofrezco las mismas pruebas y los mismos argumentos para que la autoridad resolutora requiera dichos soportes documentales.

Como pruebas indiciarias ofrezco, algunos oficios y correos electrónicos institucionales: OFICIO No. VE/0014/2013, de fecha 31 de enero de 2013, OFICIO No. VE/0032/2013, de fecha 27 de febrero de 2013; OFICIO No. VE/0061/2013, de fecha 27 de marzo de 2013; OFICIO No. VE/089/2013, de fecha 30 de mayo de 2013; OFICIO No. VE/0101/2013, de fecha 28 de junio de 2013 y OFICIO No. VE/0119/2013, de fecha 26 de julio de 2013, donde se acredita el envío del informe mensual. Estas documentales acreditan indiciariamente que el suscrito cumplió con el envío de los informes mensuales de la meta individual cinco (5), por lo que, la autoridad resolutora deberá solicitar los correos electrónicos institucionales que el suscrito envió al Delegado del entonces IFE en el estado de Oaxaca, con la finalidad de contrastar y así para valorar el desempeño del evaluado.

Por otra parte, el evaluador declara que asentó dicha calificación porque no tenía en su poder los correos electrónicos y formatos de informe de enero a agosto, sin embargo, me permito aportar como prueba el OFICIO NÚM. VED21/227/2013, el correo electrónico de fecha 29 de agosto de 2013, donde se remite tanto el oficio como el informe, así como el Informe mensual sobre el Funcionamiento e Integración de la Junta Distrital Ejecutiva, correspondiente al mes de agosto. El hecho de que el evaluador no haya valorado este informe enviado en el mes de agosto, sin duda repercute de manera negativa en mi calificación de la meta individual 5 (cinco). Así mismo, ofrezco las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito.

Como conclusión, podemos afirmar que es una situación atípica que me sucedió, ya que el cumplimiento de las metas individuales 1, 2, 3 y 5, a juicio de mi evaluador, se llevaron a cabo conforme se espera de un miembro del servicio profesional electoral, durante los meses de septiembre a diciembre; sin embargo, las mismas metas individuales no pudo evaluarlas por falta de soportes documentales de los meses enero-agosto.

Por ello, apelo al buen juicio de la autoridad resolutora para que requiera a las autoridades que he señalado con la finalidad de allegarse de los soportes documentales, y así verificar que el suscrito es un miembro del servicio profesional electoral responsable y comprometido con la institución. Mis antecedentes, mismos que se encuentran en mi expediente individual administrado por la DESPE, como miembro de cuerpo civil de carrera de esta institución se desprende que el evaluado es un servidor público comprometido con las tareas institucionales.

En lo referente a este factor, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, mediante oficio No. INE/DESPE/0792/2014, hizo del conocimiento del Mtro. Roberto Heycher Cardiel Soto, Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva en el estado de Oaxaca que el Lic. Bulmaro Cruz Hernández, se inconformó-entre otros factores- por el correspondiente al de Logro individual, específicamente por las metas individuales 1, 2, 3 y 5, y que la inconformidad en este factor derivaba de la motivación asentada por su actual superior normativo, es decir por lo que motivó el Mtro. Antonio Ignacio Manjarrez Valle, Vocal Ejecutivo en la Junta Local Ejecutiva del estado de Veracruz, motivación que a la letra indica: “*no se cuenta con los correos y formatos de informe electrónicos de enero a agosto de 2013*”.

Cabe recordar que en el escrito de respuesta del Mtro. Roberto Heycher Cardiel Soto, identificado como Oficio núm. INE/VE/0338/2014 no manifestó nada al respecto, ni siquiera si es que él, en calidad de evaluador normativo -cumplió-, en el momento procesal oportuno, con lo dispuesto en el artículo 25, inciso e) de los *Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013*, mismo que a la letra dispone lo siguiente:

Es responsabilidad del Superior Normativo:

[...]

- d) *Entregar al Superior Normativo de la nueva adscripción del evaluado, dentro de los diez días hábiles posteriores al cambio de adscripción, la bitácora actualizada sobre los avances en el cumplimiento de las metas asignadas, en caso de que el cambio de adscripción del evaluado se realice durante el ejercicio 2013.*

Lo anterior es así, toda vez que de la lectura del oficio de respuesta, en el segundo párrafo, el referido evaluador se limitó a señalar lo siguiente:

En primer término, es necesario advertir que del escrito de inconformidad interpuesto, solamente le corresponde a esta Vocalía lo relativo al factor de competencias clave, señalado como agravio segundo, y al cual daremos respuesta [...].

Al no haber evidencias contundentes de que el Mtro. Roberto Heycher Cardiel Soto, haya remitido al Mtro. Antonio Ignacio Manjarrez Valle las evidencias del cumplimiento de las actividades efectuadas por el inconforme, o que en su caso le

haya informado algo al respecto, es decir si había soportes documentales o no del cumplimiento de las metas individuales del factor logro individual previstas a realizarse del 1 de enero al 15 de agosto de 2013, existe la duda fundada sobre el incumplimiento o no de las mismas.

Ante ésta situación resulta aplicable lo dispuesto en el Artículo 13 del Acuerdo JGE11/2012, el cual dispone:

[...]

Corresponderá al evaluador Jerárquico o Normativo acreditar la calificación reprobatoria de acuerdo a los Lineamientos para la Evaluación, a través de lo asentado en el Acuerdo de desempeño, la Bitácora de desempeño o mediante aquellas evidencias que se hayan registrado oportunamente en el Sistema Automatizado utilizado para aplicar la evaluación del ejercicio que corresponda, y en su caso, en el acuerdo de las acciones de mejora derivadas del Diálogo de Desarrollo que haya sostenido con el inconforme.

En este sentido, se hace evidente que las calificaciones reprobatorias que le fueron otorgadas al inconforme resultan ser subjetivas, ya que a quien le constó el desempeño mostrado por el inconforme del 1º de enero al 15 de agosto de 2013, fue al Mtro. Roberto Heycher Cardiel Soto, y es quien no aportó ninguna evidencia del desempeño que tuvo el inconforme en el periodo de tiempo antes indicado al evaluador del estado de Veracruz; aún y cuando se encontraba obligado a hacerlo de acuerdo a los Lineamientos de Evaluación establecidos para éste ejercicio.

A mayor abundamiento, la falta de cumplimiento de lo señalado en el artículo 25, inciso e) de los *Lineamientos para la Evaluación del Desempeño*, no es algo imputable al inconforme sino a su anterior evaluador, por lo cual se presume que ni evaluado ni evaluador tuvieron la previsión de respaldar los archivos que contenían dicha información, pero al ser una obligación propia del anterior evaluador,-porque así lo establecen los Lineamientos de Evaluación del presente ejercicio-; no se puede responsabilizar al propio inconforme de dicha omisión.

Por ello, ante la duda fundada respecto del cumplimiento o no de dichas metas en el periodo de tiempo del 1º de enero al 15 de agosto de 2013, se le debe de otorgar la razón al inconforme; toda vez que no se pueden lesionar los derechos de los trabajadores en caso de insuficiencia o duda de las normas correspondientes, siendo aplicable el principio '*in dubio pro operario*' el cual

dimana del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo –el cual es supletorio en este asunto- mismo que a la letra dice:

“Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”

Es por eso que se ordena la reposición de la evaluación en lo referente a las metas individuales identificadas como 1, 2, 3 y 5, que forman parte del factor Logro individual debiéndose ajustar el periodo de evaluación a partir del 16 de agosto y hasta el 31 de diciembre de 2013, periodo en el cual existen documentos del desempeño mostrado por el evaluado como Vocal Ejecutivo en la Junta Ejecutiva correspondiente al Distrito 21 en el estado de Veracruz, y que obran en poder del Mtro. Antonio Ignacio Manjarrez Valle, Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva en el estado de Veracruz.

7. Continuando con los argumentos de impugnación que esgrime el evaluado ahora se resolverá lo conducente en lo que se refiere al factor **Logro del Equipo**. Es importante referir que se hace la transcripción de lo argumentado por el inconforme; posteriormente por su evaluador, el Lic. Edmundo Jacobo Molina, Secretario Ejecutivo del Instituto Nacional Electoral y el razonamiento correspondiente.

Al respecto el inconforme manifiesta lo que a la letra se indica:

[...] CUARTO AGRAVIO.

El cuarto agravio se refiere a las calificaciones obtenidas en rubro de las Metas Colectivas 7 (siete) y 8 (ocho); tal como lo he señalado en líneas arriba, el suscrito se desempeñó como Vocal Ejecutivo del Distrito Electoral Federal 21 con la cabecera en Cosoleacaque, Veracruz, a partir del 16 de agosto al 31 de diciembre de 2013, por lo que en términos del artículo 12, fracción I, de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013, es importante destacar este dato, toda vez que en ambas entidades las metas colectivas no son las mismas.

De acuerdo con el Dictamen de Resultados de la Evaluación Anual 2013, el suscrito fue evaluado por 8 (ocho) metas colectivas; documento que adjunto

para mejor comprensión, donde se describen los evaluadores, las metas y las calificaciones obtenidas. En el caso concreto, mi inconformidad radica en las calificaciones asentadas por el Secretario Ejecutivo, respecto de las metas 7 (siete) y 8 (ocho), misma que esquematizo en el siguiente cuadro, para una mayor ilustración.

Logro en equipo

Puesto evaluado: Vocal ejecutivo de la Junta Distrital Ejecutiva 01 en el Estado de Oaxaca.

Evaluador	Metas		Calificación
	7	8	
Edmundo Jacobo Molina Secretario Ejecutivo	7.937		7.937
Edmundo Jacobo Molina Secretario Ejecutivo		3.837	3.837

META COLECTIVA 7.

La meta colectiva 7 (siete), consiste en la siguiente actividad.

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 01 de octubre de 2013 al 28 de febrero de 2014.

Como ya ha quedado acreditado, el suscrito se desempeñó como Vocal Ejecutivo en la Junta Distrital Ejecutiva 21 en el Estado de Veracruz, a partir del 16 de agosto de 2013; y toda vez que la meta colectiva 7 (siete) se instrumentó del 02 de octubre de 2013 al 28 de febrero de 2014; a juicio de suscrito, esta meta colectiva debió ser evaluada como meta realizada en el estado de Veracruz, y no en el estado de Oaxaca, como lo acredita el multicitado Dictamen de Resultados de la Evaluación Anual 2013.

En este rubro encontramos una primera contradicción, por un lado el Dictamen de Resultados de la Evaluación Anual 2013, señala que el suscrito es evaluado como Vocal Ejecutivo en la Junta Distrital Ejecutiva 01 en el Estado de Oaxaca, mientras que el Formato de las metas individuales y colectivas para órganos desconcentrados, especifican que, efectivamente las metas colectivas 7 (siete) y 8 (ocho), fueron asignadas a la entidad de Oaxaca; ya que en el Estado de Veracruz solo se aprobaron 7 (siete) metas colectivas; sin embargo, dado el cambio de adscripción del suscrito a partir de

agosto, esta meta colectiva se concluyó en el Estado de Veracruz. Dicha documental adjunto para su mejor comprensión.

Ahora bien, el suscrito al desempeñarse en el cargo de Vocal Ejecutivo Distrital, no está facultado, de acuerdo con los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013, para evaluar las metas individuales de sus subalternos, de ahí que no encuentro explicación alguna sobre la calificación. Ahora que si la meta colectiva en cuestión se refiere a que el suscrito debió cumplir con las metas individuales, precisamente el escrito de inconformidad radica en dilucidar que el evaluado cumplió con las metas individuales, y que los soportes documentales obran en poder el evaluador de las metas individuales.

El evaluador sostiene como razonamiento la calificación registrada, lo siguiente:

“EFICACIA: 4 EVALUACIONES NO FUERON ACREDITADAS CON SOPORTES DOCUMENTALES. CALIDAD: EL 100% DE LAS EVALUACIONES FUERON ACREDITADAS CON SOPORTE DOCUMENTAL AL MOMENTO DE LA REVISIÓN. SOPORTE DOCUMENTAL: ACTAS CIRCUNSTANCIADAS DE LA REVISIÓN DE LOS SOPORTES DOCUMENTALES”. Con este razonamiento, realmente, me deja muchas dudas y desde el estado de indefensión; ya que de acuerdo con el criterio de eficacia, el evaluador señala que 4 evaluaciones no fueron acreditadas con soportes documentales, es decir, entiendo que de las 5 (cinco) metas individuales, el suscrito no acreditó cuatro de ellos, la sustancia de esta inconformidad, sin embargo, el evaluador lo da por bueno, sin advertir que dicha información, al ser controvertida, podría modificarse, de ahí que el suscrito queda en estado de indefensión. Por otro lado, a juicio del evaluado, en el mismo razonamiento, se contradice el evaluador, ya que señala que en cuanto a calidad el 100% de las evaluaciones fueron acreditadas con soporte documental al momento de la revisión. En otros, términos, al parecer primero señala que no se cumplieron con la presentación de los soportes documentales de 4 metas individuales, y luego que sí, que al 100% por ciento. Así mismo ofrezco también las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito. Por todo lo anterior, solicito respetuosamente, ante las contradicciones señaladas, que se haga una revisión puntual de la evaluación otorgada al suscrito, ya que a todas luces, existen razonamientos que no encuadran en la lógica.

META COLECTIVA 8.

La meta colectiva 8 (ocho), consiste en la siguiente actividad.

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 01 de octubre de 2013 al 28 de febrero de 2014.

Por economía procesal, reproduzco todos y cada uno de los argumentos esgrimidos en relación con la inconformidad de la meta colectiva 7 (siete); y señalar que como Vocal Ejecutivo Distrital, me corresponde evaluar las Competencias clave de mis subalternos, actividad que cumplí en sus términos; dicho cumplimiento lo acreditó con el acuse que el Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral (SIISPE) me obsequió, mismo que adjunto como medio probatorio, y que confirmo que el evaluado cumplió satisfactoriamente con la citada responsabilidad.

El evaluador sostiene como motivación de la calificación asignada: "EFICACIA: 6 EVALUACIONES NO FUERON REALIZADAS CONFORME AL REGISTRO DE INCIDENTES CRÍTICOS. OPORTUNIDAD: 2 EVALUACIONES NO FUERON REALIZADAS CONFORME A LOS PLAZOS ESTABLECIDOS EN LA CIRCULAR DESPE/01/2014 CALIDAD: 6 EVALUACIONES NO FUERON ACREDITADAS CON EL REGISTRO DE INCIDENTES CRÍTICOS AL MOMENTO DE LA REVISIÓN SOPORTE DOCUMENTAL: ACTAS CIRCUNSTANCIADAS DE LA REVISIÓN DE SOPORTES DOCUMENTALES Y REPORTES DE AVANCE EN LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN AL 31 01 Y 28 02, GENERADOS POR EL SIISPE". De acuerdo con los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013, el registro de incidentes críticos no es obligatorio, no obstante, el evaluado requisitó el formato de incidentes críticos de cada uno de sus subalternos durante 2013, a pesar que en la revisión solo fueron tres vocales de la Junta Distrital Ejecutiva 21 en el estado de Veracruz.

Se afirma que la evaluación no se realizó conforme a los plazos establecidos en la CIRCULAR DESPE/001/2014, sin embargo, esta afirmación es falsa, toda vez que el evaluado realizó las evaluaciones el día 27 de febrero, esto es un día antes de fenecer el plazo estipulado en la citada circular, y acredito fehacientemente con el acuse que el Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral (SIISPE) me obsequió.

El evaluador sostiene que el evaluado no acreditó en el registro de incidentes críticos al momento de la revisión del soporte documental, también esto es falso, ya que evaluado presentó el formato de incidentes críticos, y mostró a la C. Magdalena Cedillo Rodríguez, asistente de Evaluación de Desempeño, tal como lo acredito con el ACTA CIRCUNSTANCIADA QUE SE ELABORA CON MOTIVO DE LA REVISIÓN DE LOS SOPORTES CLAVE DE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL CORRESPONDIENTE A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EJERCICIO 2013, de fecha 24 de abril de dos mil catorce. Así mismo ofrezco también las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito.

Por ello, solicito, respetuosamente una revisión y una valoración de la calificación asentada en este meta colectiva.

<i>Descripción de la meta</i>	<i>Meta No.</i>	<i>Calificación impugnada</i>	<i>Medios probatorios</i>
<i>Realizar el 1005 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 01 de octubre de 2013 al 28 de febrero de 2014.</i>	<i>7</i>	<i>7.937</i>	<i>1.- Dictamen de Resultados de la Evaluación Anual 2013. 2.- formato de metas individuales y colectivas para órganos desconcentrados. (CD). 3.- Formato. Logro Colectivo- Archivo de texto plano. (CD). 4.- Presuncionales legales y humanas. 5.- Instrumental de actuaciones.</i>
<i>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 01 de</i>	<i>8</i>	<i>3.837</i>	<i>1.- Dictamen de Resultados de la Evaluación Anual 2013 2.- Acuse del Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral (SIISPE). 3.- ACTA CIRCUNSTANCIADA QUE SE ELABORA CON MOTIVO DE LA REVISIÓN DE LOS SOPORTS DOCUMENTALES DE LA</i>

Descripción de la meta	Meta No.	Calificación impugnada	Medios probatorios
octubre de 2013 al 28 de febrero de 2014.			<p>EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS CLAVE DE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL CORRESPONDIENTE A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EJERCICIO 2013, de fecha 24 de abril de dos mil catorce.</p> <p>4.- Formato de metas individuales y colectivas para órganos desconcentrados. (CD).</p> <p>5.- Formato. Logro Colectivo- Archivo de texto plano. (CD).</p> <p>6.- Presuncionales legales y humanas.</p> <p>7.- Instrumental de actuaciones.</p>

Por su parte el Lic. Edmundo Jacobo Molina, Secretario Ejecutivo del Instituto Nacional Electoral, en su oficio núm. INE/SE/661/2014, manifestó lo que a la letra se indica:

El procedimiento para determinar los resultados de las dos metas colectivas obligatorias para las 32 entidades federativas y las 4 direcciones ejecutivas donde están adscritos miembros del Servicio Profesional Electoral, se calcularon estrictamente con base en lo dispuesto por los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013 (Lineamientos), los cuales fueron aprobados en sesión ordinaria, el 17 de diciembre de 2012, por la Junta General Ejecutiva (Junta) e incluyen los criterios, los evaluadores, procedimientos y factores cualitativos y cuantitativos para evaluar el desempeño del personal de carrera de conformidad con el párrafo primero del artículo 188 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral y de acuerdo con la información para la valoración de las metas colectivas que proporcionó la DESPE a la Secretaría Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral (Instituto).

Cabe resaltar, que el factor Logro del Equipo valora el desempeño de un equipo de trabajo en el cumplimiento de metas colectivas. Las metas colectivas valoran el resultado cuantificable que se espera de un equipo de trabajo y cuyo resultado debe contribuir directamente a los objetivos y/o proyectos estratégicos del Instituto, de acuerdo con el artículo 34 de los Lineamientos, por ello, es de suma importancia privilegiar y valorar el desempeño del equipo de trabajo en el quehacer diario institucional.

Se precisa que las evaluaciones del factor Logro del Equipo asignadas al C. Bulmaro Cruz Hernández se realizaron conforme a la fracción II de los artículos 11 y 12 de los Lineamientos en los que se establece que:

Artículo 11. En caso de que el evaluado se haya desempeñado, durante el ejercicio que se evalúa, en dos o más cargos/puestos del Servicio, por al menos tres meses en cada uno y de manera continua, se aplicarán los siguientes criterios:

- I. ...*
- II. Para el factor Logro del Equipo se promediarán las calificaciones obtenidas en las metas asignadas a los equipos de trabajo en que colaboró.*

Artículo 12. En caso de que el evaluado se haya desempeñado, durante el ejercicio que se evalúa, en el mismo cargo o puesto pero en dos o más áreas de adscripción, se aplicarán los siguientes criterios:

- I. ...*
- II. Para los factores Logro del Equipo y Competencias Clave, aplica lo establecido en la fracción II y III, respectivamente, del artículo anterior.*

Es importante señalar, que para el caso que nos ocupa todos los miembros del Servicio Profesional Electoral adscritos al estado de Oaxaca son sujetos de evaluación, toda vez que son un equipo de trabajo y el realizar las evaluaciones de los miembros del Servicio Profesional Electoral con base en soportes documentales y en el registro de incidentes críticos, contribuye al cumplimiento de las metas colectivas y lo que se evalúa es el desempeño del equipo de trabajo, conforme los parámetros diseñados y aprobados por la Junta.

La calificación obtenida en cada meta aplicará para todos los integrantes del equipo a quienes se les asignó la meta, lo anterior, tiene su fundamento en el último párrafo del artículo 35 de los Lineamientos que a la letra dice: Cada evaluado podrá participar en una y hasta cinco metas colectivas; cada una tendrá la misma ponderación y será evaluada en una escala de cero a diez, con tres dígitos después del punto decimal. La calificación obtenida en cada meta aplicará para todos los integrantes del equipo a quienes se les asignó la meta.

Uno de los beneficios de evaluar las metas colectivas obligatorias, es que se fortalece la objetividad, la oportunidad, la certeza y la imparcialidad de la evaluación del desempeño. Se impulsa una cultura de la evaluación del desempeño, es decir, ésta se ve de manera integral, toda vez que el beneficio es compartido y determina que el comportamiento de los evaluadores y evaluados se caracterice por apegarse a los principios rectores del Instituto.

Con base en el artículo 194 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral y el artículo 6 de los Lineamientos, la DESPE coordinó la aplicación de la evaluación del desempeño del personal de carrera durante los meses de enero y febrero de 2014. Para tal efecto, la DESPE, mediante la circular DESPE/001/14 informó a los MSPE que el periodo para la aplicación de la evaluación del desempeño del ejercicio 2013 iniciaba el 14 de enero y concluía el 28 de febrero de 2014.

Una vez que concluyó la aplicación de la evaluación, la DESPE, mediante los oficios DESPE/462/14 y DESPE/763/14 de fechas 11 de marzo y 3 de abril de 2014, informó a los vocales ejecutivos de Junta Local Ejecutiva y a los directores ejecutivos de las direcciones ejecutivas de Capacitación Electoral y Educación Cívica, de Organización Electoral, del Registro Federal de Electores y de Prerrogativas y Partidos Políticos el inicio de las visitas por parte del personal de la DESPE a las entidades federativas y direcciones ejecutivas, a fin de revisar los soportes documentales utilizados para la evaluación del desempeño 2013 y proporcionar la información para la valoración de las metas colectivas por parte del Secretario Ejecutivo.

A continuación se describen los argumentos y las acciones realizadas para la evaluación de las metas 7 y 8 de los miembros del Servicio Profesional del estado de Oaxaca.

Realizando el estudio del factor que se analiza, es decir “Logro del equipo” se destaca lo siguiente:

Meta colectiva 7 de los miembros del Servicio Profesional Electoral del Estado de Oaxaca

1. Aprobación de la meta colectiva 7

Mediante la circular DESPE/021/13 de fecha 1 de octubre de 2013, la DESPE informó a los miembros del Servicio Profesional Electoral que el 30 de septiembre de 2013, la Junta aprobó la incorporación de una meta colectiva obligatoria para las 32 entidades y 4 direcciones ejecutivas del entonces Instituto Federal Electoral donde están adscritos miembros del Servicio, la meta refiere lo siguiente:

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 1 de octubre de 2013 al 28 de febrero de 2014.

En el nivel esperado de eficacia quedo establecido que las entidades y direcciones ejecutivas debían realizar el 100% de evaluaciones conforme a soportes documentales.

De los atributos de eficiencia, para esta meta se consideró incluir el de Calidad en los términos siguientes:

ATRIBUTO DE CALIDAD			
Ponderación	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
20%	El 100% de las evaluaciones de metas individuales fueron acreditadas con soportes documentales al momento de realizar la revisión por parte del personal de la DESPE.	Más del 95% y menos del 100% de las evaluaciones de metas individuales fueron acreditadas con soportes documentales al momento de realizar la revisión por parte del personal de la DESPE.	95% o menos de las evaluaciones de metas individuales fueron acreditadas con soportes documentales al momento de realizar la revisión por parte del personal de la DESPE.

2. Definición de la muestra

En la meta que la Junta aprobó quedó establecido que la revisión de los soportes documentales se realizaría conforme a una muestra a determinar por la DESPE y que, para efectos de la calificación de las metas, la muestra

que revise la DESPE representaría el total de las evaluaciones del factor Logro Individual en la entidad.

A mayor abundamiento de lo expresado con anterioridad, en el siguiente cuadro se detalla la muestra seleccionada por la DESPE para el factor Logro Individual que se evaluó en el estado de Oaxaca.

Entidad	Total de evaluaciones	Meta 7	
		Número de MSPE revisados	Número de metas individuales revisadas
OAXACA	508	39	210

3. Determinación de la calificación de la meta 7

La revisión de los soportes documentales la llevaron a cabo funcionarios de la DESPE durante los días 14, 15 y 16 de abril del año en curso. Como resultado de la revisión se determinó lo siguiente:

- De las 210 evaluaciones revisadas, 200 (95.24%) fueron realizadas con soportes documentales (Indicador de Eficacia).
- De las 210 evaluaciones, 201 fueron acreditadas con soportes documentales al momento de la revisión por parte del personal de la DESPE por lo que el nivel alcanzado en el atributo de calidad fue Medio.

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

Área	Eficacia		Eficiencia	Motivación
	Nivel esperado (%)	Nivel alcanzado (%)	Nivel alcanzado en el atributo de Calidad	
OAXACA	100	95.24	Medio	Eficacia: 10 evaluaciones no fueron acreditadas con soportes documentales. Calidad: 9 evaluaciones no fueron acreditadas con soporte documental al

Área	Eficacia		Eficiencia	Motivación
	Nivel esperado (%)	Nivel alcanzado o (%)	Nivel alcanzado en el atributo de Calidad	
				momento de la revisión. Soporte documental: Actas circunstanciadas de la revisión de los soportes documentales.

Es importante puntualizar que la DESPE cuenta con las actas que se elaboraron y firmaron con cada uno de los evaluadores del estado de Oaxaca, con motivo de la revisión de los soportes documentales, en las cuales se dejó constancia respecto de la falta de soportes documentales por parte de los evaluadores.

Es preciso mencionar que conforme a la información registrada en el SIISPE, el sistema calculó las calificaciones con base en los Lineamientos, según se describe a continuación:

El Artículo 40 de los Lineamientos establece 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:

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

$$\text{Indicador de Eficacia} = \frac{200}{210} (10) = 9.524$$

Por ello una vez que se sustituyeron los valores en la fórmula se obtuvo que la calificación en el indicador de eficacia fue de **9.524**.

El atributo de eficiencia que se evalúa en esta meta es de Calidad, para ello, se tomaron en cuenta los resultados obtenidos en la revisión de los soportes documentales y lo establecido en los artículos 43 y 44 de los Lineamientos que a la letra dicen:

Artículo 43. La ponderación de un atributo del indicador Eficiencia, cualquiera que se trate, será de la menos 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 (-). Los valores de la ponderación y los parámetros para cada nivel del atributo serán definidos por la instancia que diseñe la meta, individual o colectiva, en la etapa de despliegue de metas.

Artículo 44 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.

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)

El resultado de la revisión de los soportes documentales fue de las 210 evaluaciones revisadas 201 (95.71%) fueron acreditadas con soportes documentales al momento de la revisión por parte del personal de la DESPE, de acuerdo a lo establecido en el atributo de calidad, el nivel alcanzado por los miembros del Servicio Profesional Electoral del estado de Oaxaca en la meta 7 fue el nivel medio, por lo que la calificación de la meta 7 en Eficacia y Eficiencia queda de la siguiente manera:

Calificación de la meta=9.524 (1+0)=9.524

Reescalamiento de la calificación de la meta 7

El artículo 45 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 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 7, se aplicó el reescalamiento en donde:

La calificación obtenida en la meta colectiva 7 por los miembros del Servicio Profesional Electoral en el estado de Oaxaca antes del reescalamiento fue 9.524. Para aplicar el reescalamiento, se multiplicó por 10, obteniéndose 95.24 y se dividió entre 12 que fue la calificación más alta, obteniéndose una calificación final para este equipo de: **7.937**.

Ahora bien, por lo que hace a la Meta colectiva 8 de los miembros del Servicio Profesional Electoral del estado de Oaxaca, se explica lo siguiente:

Meta colectiva 8 de los miembros del Servicio Profesional Electoral del Estado de Oaxaca

1. Aprobación de la meta colectiva 8

Mediante la circular DESPE/021/13 de fecha 1 de octubre de 2013, la DESPE informó a los miembros del Servicio Profesional Electoral que el 30 de septiembre de 2013, la Junta aprobó la incorporación de una meta colectiva obligatoria para las 32 entidades y 4 direcciones ejecutivas del entonces Instituto Federal Electoral donde están adscritos miembros del Servicio, la meta refiere lo siguiente:

Meta 7

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 1 de octubre de 2013 al 28 de febrero de 2014.

En el nivel esperado de eficacia quedo establecido que las entidades y direcciones ejecutivas debían realizar el 100% de evaluaciones del Factor Competencias Clave con base en el registro de incidentes críticos observados.

De los atributos de eficiencia, para esta meta se consideró incluir los de Oportunidad y Calidad en los términos siguientes:

ATRIBUTO OPORTUNIDAD			
Ponderación	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
10%	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.

ATRIBUTO DE CALIDAD			
Ponderación	Nivel alto	Nivel medio	Nivel bajo
10%	El 100% de las evaluaciones del Factor Competencias Clave fueron acreditadas con registros de incidentes críticos al momento de realizar la revisión por parte del personal de la DESPE.	Más del 90% y menos del 100% de las evaluaciones del Factor Competencias Clave fueron acreditadas con registros de incidentes críticos al momento de realizar la revisión por parte del personal de la DESPE.	90% o menos de las evaluaciones del Factor Competencias Clave fueron acreditadas con registros de incidentes críticos al momento de realizar la revisión por parte del personal de la DESPE.

2. Definición de la muestra

En la meta que la Junta aprobó quedó establecido que la revisión del registro de los incidentes críticos se realizaría conforme a una muestra a determinar por la DESPE y que, para efectos de la calificación de las metas, la muestra que revise la DESPE representaría el total de las evaluaciones del factor Competencias Clave.

Conforme a lo anterior, la revisión de soportes documentales se realizó a través de una muestra aleatoria en cada una de las entidades federativas y direcciones ejecutivas. A mayor abundamiento de lo expresado con anterioridad, en el siguiente cuadro se detalla la muestra seleccionada por la DESPE para el factor Competencias Clave que se evaluó en el estado de Oaxaca.

Entidad	Total de evaluaciones	Meta 8	
		Número de evaluaciones Competencias clave	Muestra
OAXACA	508	408	43

3. Determinación de la calificación de la meta colectiva 8

La revisión de los soportes documentales la llevaron a cabo funcionarios de la DESPE durante los días 14, 15 y 16 de abril del año en curso. Como resultado de la revisión se determinó lo siguiente:

- De las 43 evaluaciones revisadas, solo 22 evaluaciones fueron realizadas conforme a un registro de incidentes críticos, esto es 51.16 % (Eficacia).
- De las 43 evaluaciones revisadas 37 (86%) fueron acreditadas con el Registro de Incidentes Críticos al momento de la revisión por parte del personal de la DESPE, conforme al porcentaje obtenido por los miembros del Servicio Profesional Electoral del estado de Oaxaca en la meta colectiva 8, el nivel alcanzado en el atributo de calidad fue el Bajo.
- En lo que respecta al atributo de Oportunidad, el nivel alcanzado por los miembros del Servicio Profesional Electoral del estado de Oaxaca fue el medio toda vez que de las 508 evaluaciones programadas, solo 507 fueron aplicadas conforme a los plazos establecidos en la circular DESPE/01/2014.

En el cuadro siguiente se presentan los datos que fueron registrados en el Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral (SIISPE) en la meta colectiva 8:

Area	Eficacia		Eficiencia		Motivación
	Nivel esperado (%)	Nivel alcanzado (%)	Nivel alcanzado en el atributo de <u>Oportunidad</u>	Nivel alcanzado en el atributo de <u>Calidad</u>	
OAXACA	100	95.24	Medio	Bajo	Eficacia: 21 evaluaciones no fueron realizadas conforme al registro de incidentes críticos. Oportunidad: 1 evaluación no fue realizada conforme a los plazos establecidos en la circular DESPE/01/2014 Calidad: 6 evaluaciones no fueron acreditadas con el registro de incidentes críticos

Área	Eficacia		Eficiencia		Motivación
	Nivel esperado (%)	Nivel alcanzado (%)	Nivel alcanzado en el atributo de <u>Oportunidad</u>	Nivel alcanzado en el atributo de <u>Calidad</u>	
					Al momento de la revisión. Soporte documental: Actas circunstanciadas de la revisión de soportes documentales y reportes de avance en la aplicación de la evaluación al 31 01 y 28 02, generados por el SIISPE.

Es importante puntualizar que la DESPE cuenta con las actas que se elaboraron y firmaron con cada uno de los evaluadores del estado de Oaxaca, con motivo de la revisión de los incidentes críticos, en las cuales se dejó constancia respecto de la falta de los mismos por parte de los evaluadores.

Es preciso mencionar que conforme a la información registrada en el SIISPE, el sistema calculó las calificaciones con base en los Lineamientos, según se describe a continuación:

El Artículo 40 de los Lineamientos establece 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:

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

El nivel esperado en eficacia era que los miembros del Servicio en el estado de Oaxaca realizaran el 100% de evaluaciones del Factor Competencias Clave con base en el registro de incidentes críticos observados.

Al sustituir los valores en la fórmula establecida en el artículo 40 se obtuvo el siguiente resultado en Eficacia:

$$\text{Indicador de Eficacia} = \frac{22}{43}(10) = 5.116$$

Del atributo de Oportunidad:

De las 408 evaluaciones que se aplicaron en el estado de Oaxaca en el factor Competencias Clave, 407 (99.75%) fueron aplicadas en los tiempos establecidos por la DESPE en la Circular DESPE/001/2014, de fecha 9 de enero de 2014.

Conforme al porcentaje alcanzado (99.75%), a los miembros del Servicio del estado de Oaxaca les corresponde el nivel medio del atributo de oportunidad, como se observa a continuación:

Dirección Ejecutiva/Entidad	Eficiencia/Oportunidad				
	No. de evaluaciones de Competencias Clave	No. de evaluaciones que no fueron aplicadas en los tiempos establecidos por la DESPE	No. de evaluaciones que se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPE en la circular DESPE/001/14	Porcentaje alcanzado	Nivel alcanzado en el atributo de oportunidad
OAXACA	408	1	407	99.75	Medio

Del atributo de Calidad:

En lo que respecta al atributo de calidad, la revisión del Registro de los Incidentes Críticos se llevó a cabo conforme a la muestra seleccionada por la DESPE. Se revisaron 43 evaluaciones, de las cuales 37 (86.047%) fueron acreditadas con el Registro de Incidentes Críticos al momento de realizar la revisión por parte del personal de la DESPE.

Conforme al porcentaje alcanzado, a los miembros del Servicio en el estado de Oaxaca les corresponde el nivel bajo en el atributo de oportunidad, como puede observarse en el siguiente cuadro:

Dirección Ejecutiva/Entidad	Eficiencia/Calidad				
	Evaluaciones revisadas	No. de evaluaciones que no acreditan Eficiencia/Calidad	No. de evaluaciones que se consideran acreditadas conforme a soportes documentales en Eficiencia/Calidad	Porcentaje de evaluaciones que se consideran acreditadas conforme a soportes documentales en Eficiencia/Calidad	Nivel alcanzado en el atributo de Calidad
OAXACA	43	6	37	86.047	Bajo

Es preciso señalar que una vez que se tuvieron los valores de eficacia y eficiencia, conforme al artículo 44 de los Lineamientos de Evaluación 2013, mismo que ha sido transcrito con anterioridad, por lo que se tiene por reproducido como si a la letra se insertara, se procedió a la terminación de la calificación de la meta colectiva en estudio.

Por ello la calificación de la meta 8 en Eficacia y Eficiencia queda de la siguiente manera:

$$\text{Calificación de la meta} = 5.116 (1-.1) = 4.604$$

Reescalamiento de la calificación de la meta 8

Con base en el artículo 45 de los Lineamientos de Evaluación transcrito con anterioridad, y debido a que hubo equipos que alcanzaron la calificación más alta (12,000) en la meta colectiva 8, se aplicó el reescalamiento en donde:

La calificación obtenida en la meta colectiva 8 por los miembros del Servicio Profesional Electoral en el estado de Oaxaca antes del reescalamiento fue 4.604. Para aplicar el reescalamiento, se multiplicó por 10, obteniéndose 46.04 y se dividió entre 12 que fue la calificación más alta, obteniéndose una calificación final para este equipo de: **3.837**.

Lo anterior se ejemplifica en el siguiente cuadro:

Entidad	Nivel esperado	Nivel alcanzado	Calif eficacia	Oportunidad	Calidad	Suma Oportunidad + calidad
OAXACA	100	51.16	5.116	0	-0.1	-0.1

Calificación sin reescalamiento	Calificación con reescalamiento
4.604	3.837

Como se advierte de la lectura de los argumentos esgrimidos por el Lic. Edmundo Jacobo Molina, Secretario Ejecutivo del Instituto Nacional Electoral, las Metas Colectivas 7 y 8 fueron calificadas considerando que cada evaluador adscrito al estado de Oaxaca, contara con evidencias claras y contundentes de las calificaciones que estaba asignando a cada miembros del Servicio Profesional Electoral adscrito a esa entidad, entendiéndose por ello como un equipo de trabajo.

Es preciso mencionar que como bien lo dice el evaluador lo que se toma en cuenta para calificar estas metas es que los evaluadores -al momento de calificar al personal adscrito a esa entidad- ya sea por el factor de Logro individual o bien por el factor de competencias clave, lo hicieran de manera objetiva y certera, contando con las evidencias documentales contundentes que acreditaran las calificaciones que cada evaluador otorgó a sus evaluados, inclusive en el caso del inconforme se le pidió que contará con un seguimiento de los incidentes críticos positivos o negativos de cada uno de sus evaluados, que le permitiera emitir una calificación certera, lo cual en la realidad no aconteció.

Se advierte en ambas metas que la pretensión de las mismas era obligar a los evaluadores a contar con los soportes documentales y evidencias contundentes que avalen las calificaciones que otorgaron en su momento al personal del Servicio Profesional Electoral que tienen a su cargo, y que les correspondió calificar.

Es importante mencionar que al inconforme al haber ocupado el cargo de Vocal Ejecutivo de Junta Distrital 01 en el estado de Oaxaca, le correspondió calificar el desempeño de tres miembros del Servicio Profesional Electoral adscritos a ese Distrito en lo que hace al factor de Competencias Clave como se demuestra en el siguiente cuadro, mismo que obra en el SIISPE:

Datos del evaluado	Factores a evaluar	Funcionario que evalúa
ALONSO VASQUEZ IRENE Vocal de Organización Electoral de la Junta Distrital Ejecutiva 01 en el estado de Oaxaca.	Competencias clave	Bulmaro Cruz Hernández, Vocal Ejecutivo de la Junta Distrital Ejecutiva 01 en el Estado de Oaxaca.
LÓPEZ MOLINA VÍCTOR DANIEL Vocal del Registro Federal de Electores de la Junta Distrital Ejecutiva 01 en el estado de Oaxaca.	Competencias clave	Bulmaro Cruz Hernández, Vocal Ejecutivo de la Junta Distrital Ejecutiva 01 en el Estado de Oaxaca.
MARQUEZ MELÉNDEZ ÓSCAR Vocal Secretario de la Junta Distrital Ejecutiva 01 en el estado de Oaxaca.	Competencias clave	Bulmaro Cruz Hernández, Vocal Ejecutivo de la Junta Distrital Ejecutiva 01 en el Estado de Oaxaca.

Como ya se mencionó con anterioridad, personal adscrito a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral llevó a cabo la revisión de las calificaciones otorgadas en cada uno de los comportamientos que integran éste factor contra los soportes documentales y registros de incidentes críticos que el evaluado debía de tener en sus manos al momento de auditarlo, detectándose que el inconforme no contaba con dichas evidencias, al igual que otros funcionarios que fungieron como evaluadores, hechos que sin lugar a dudas, impactaron en los resultados obtenidos en éste factor.

Por ello se considera que el inconforme fue correctamente calificado en ambas metas colectivas y por ello se confirman las calificaciones originalmente asignadas en las identificadas como 7 y 8.

8. Continuando con los argumentos de impugnación que esgrime el evaluado ahora se resolverá lo conducente en lo que se refiere al factor **Actividades Extraordinarias**. Es importante referir que se hace la transcripción de lo argumentado por el inconforme; y después se emite el razonamiento correspondiente.

Al respecto el inconforme manifiesta lo que a la letra se indica:

[...] QUINTO AGRAVIO.

El quinto agravio se refiere a la omisión por no considerarme la evaluación de Actividades extraordinarias; tal como lo he señalado en líneas arriba, el suscrito se desempeñó como Vocal Ejecutivo en el Distrito Electoral Federal 01 con cabecera en San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca, del 1 de enero al 15 de agosto de 2013, y con el cambio de adscripción como Vocal Ejecutivo en el Distrito Electoral 21 con la cabecera en Cosoleacaque, Veracruz, a partir del 16 de agosto al 31 de diciembre de 2013, por lo que en términos del artículo 59 de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013, es importante destacar este dato.

El evaluado se desempeñó como Vocal Ejecutivo en la Junta Distrital Ejecutiva 01 con cabecera en San Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca, del 01 de enero al 15 de agosto de 2013, y durante esos meses el suscrito también asumió las responsabilidades, no solo del cumplimiento de las metas individuales, sino de todas las actividades de la Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica.

Si bien es cierto, que los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013, establecen un procedimiento formalista para poder ser evaluado en el rubro de actividades extraordinarias, lo cierto es que, si el evaluado cumplió satisfactoriamente con las actividades de una determinada área, lo procedente es, que de forma oficiosa, el evaluador debe considerar la evaluación de las actividades extraordinarias. Para ello ofrezco las 7 (siete) actas de las sesiones ordinarias de Junta Distrital Ejecutiva 01, donde se advierte que, ante la vacante de la Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica, el evaluado asumió el cumplimiento de las actividades institucionales.

En el caso concreto del cumplimiento de las metas individuales de la Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica, durante el periodo que el suscrito se desempeñó en la Junta Distrital Ejecutiva 01, solo se cumplieron 2 (dos) metas individuales:

Meta 1 (uno):

Informar a la Junta Local la totalidad de incidencias que afecten el adecuado cumplimiento de las actividades de Capacitación Electoral y Educación Cívica en la junta distrital ejecutiva; utilizando los lineamientos vigentes, con la finalidad de brindar información al Director Ejecutivo que le permita tomar decisiones oportunamente, de enero a diciembre.

En el caso de esta meta individual, el evaluado presenta la misma problemática que ya ha sido narrada en las metas individuales 1 (uno), 2 (dos), 3 (tres) y 5 (cinco); es decir, no tiene en su poder todos los soportes documentales del cumplimiento de dicha meta; sin embargo, esto no es obstáculo para que la autoridad resolutora requiera los soportes documentales al Delegado del INE en el estado de Oaxaca, toda vez, que el suscrito de manera indirecta envió dicha información. Ofrezco como prueba indiciaria del cumplimiento de la esta meta individual, tres correos electrónicos institucionales, de fechas 30 de abril, 26 de junio y 25 de julio de 2013, así como los oficios: OFICIO No. VCEYEC/012/2013, OFICIO No. VCEYEC/029/2013 y OFICIO No. VCEYEC/037/2013, donde acredito que por mis instrucciones se envía el cumplimiento de la meta, y el envío de la Bitácora de incidencias mensuales. Insisto el resto de los soportes documentales, la autoridad resolutora deberá de requerirlos ante la Delegación del INE en Oaxaca, para allegarse de elementos objetivos y resolver con escrito apego a la verdad y a la justicia. Así mismo ofrezco también las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito.

Meta 2 (dos):

Elaborar una propuesta de mejora que considere dos de los siguientes aspectos: 1) Capacitación electoral a los funcionarios de mesas directivas de casilla, 2) Procedimiento de Integración de Mesas Directivas de Casilla, 3) Procedimientos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación y/o evaluación de SE y CAE y 4) Lineamientos para el seguimiento, verificación y supervisión de la integración de mesas directivas de casilla; con la finalidad de actualizar los documentos normativos y materiales didácticos para el Proceso Electoral Federal 2014-2015. La meta se alcanzará durante el ejercicio 2013.

El suscrito envió mediante correo electrónico institucional, de fecha 31 de julio de 2013, el OFICIO No. VCEYEC/039/2013, adjuntado el documento “Propuesta de la meta individual 2 (dos) para la evaluación anual del desempeño 2013 del cargo-puesto de Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica de la Junta Distrital Ejecutiva”. Como se desprende, el evaluado cumplió en sus términos con esta meta individual de la Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica; por ello, lo procedente es revalorar la posibilidad de evaluar las actividades extraordinarias del suscrito durante el periodo de enero-agosto de 2013. Así mismo ofrezco también las pruebas presuncionales legales y humanas y la instrumental de actuaciones, en todo lo que favorece al suscrito.

Descripción de la meta	Meta No.	Calificación impugnada	Medios probatorios
<i>Informar a la Junta Local la totalidad de incidencias que afecten el adecuado cumplimiento de las actividades de Capacitación Electoral y Educación Cívica en la junta distrital ejecutiva; utilizando los lineamientos vigentes, con la finalidad de brindar información al Director Ejecutivo que le permita tomar decisiones oportunamente, de enero a diciembre.</i>	1	<i>Omisión en la evaluación</i>	1.- Correo electrónico institucional, de fecha 30/04/2013. 2.- Correo electrónico institucional, de fecha 26/06/2013. 3.- Correo electrónico institucional, de fecha 25/07/2013. 4.- OFICIO No. VCEYEC/012/2013. 5.- OFICIO No. VCEYEC/029/2013. 6.- OFICIO No. VCEYEC/037/2013. 7.- formato de metas individuales y colectivas para órganos desconcentrados. (Se encuentra en el DVD). 8.- Siete actas de las sesiones ordinarias de la Junta Distrital Ejecutiva 01 de Tuxtepec, Oaxaca: ACTA_OAX_JD01_ORD_30-01-13, ACTA_OAX_JD01_ORD_27-02-13, ACTA_OAX_JD01_ORD_26-03-13, ACTA_OAX_JD01_ORD_29-

Descripción de la meta	Meta No.	Calificación impugnada	Medios probatorios
			04-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_30-05-13, ACTA_0AX_JD01_ORD_27-06-13 y ACTA_0AX_JD01_ORD_25-07-13). (CD) 9.- Presuncionales legales y humanas. 10.- Instrumental de actuaciones.
<i>Elaborar una propuesta de mejora que considere dos de los siguientes aspectos: 1) Capacitación electoral a los funcionarios de mesas directivas de casilla, 2) Procedimiento de Integración de Mesas Directivas de Casilla, 3) Procedimientos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación y/o evaluación de SE y CAE y 4) Lineamientos para el seguimiento, verificación y supervisión de la integración de mesas directivas de casilla; con la finalidad de actualizar los documentos normativos y materiales didácticos para el Proceso Electoral Federal 2014-2015. La meta se alcanzará durante el ejercicio 2013.</i>	2	Omisión en la evaluación	1.- Correo electrónico institucional, de fecha 31/07/2013. 2.- OFICIO No. VCEYEC/039/2013. 3.- Propuesta de la meta individual 2 para la evaluación anual del desempeño 2013 del cargo-puesto de Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica de la Junta Distrital Ejecutiva. 4.- Formato de metas individuales y colectivas para órganos desconcentrados. (CD). 5.- Presuncionales legales y humanas. 6.- Instrumental de actuaciones.

Para realizar el estudio de éste factor primeramente hay que recordar lo que disponen los artículos 59 y 60 de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013, los cuales establecen una serie de requisitos y pasos que deben seguir los miembros del Servicio para la evaluación de las actividades extraordinarias.

Artículo 59. *Los miembros del Servicio podrán ser sujetos de evaluación de actividades extraordinarias, por haber cumplido las metas individuales aprobadas para un cargo o puesto del Servicio que por encontrarse vacante o sin titular haya tenido que cubrir, de manera oficial, por un periodo mínimo de tres meses y simultáneamente a las funciones del cargo o puesto del que es titular.*

Para ello, al momento de hacerse cargo del puesto vacante deberá registrar en su Acuerdo de Desempeño las metas individuales que le corresponderá cumplir y, en el mes de noviembre, conforme la circular que emita la DESPE, presentar la solicitud de evaluación de Actividades Extraordinarias al Vocal

Ejecutivo de su Junta Local o al titular de la Dirección Ejecutiva en que se encuentra adscrito, según corresponda; anexando los soportes documentales que demuestren el cumplimiento de los criterios señalados en el párrafo anterior y de las metas que debió realizar.

Artículo 60. *Los vocales ejecutivos de Junta Local o los directores ejecutivos que tengan bajo su coordinación a miembros del Servicio que se encuentren en el supuesto del artículo anterior, deberán solicitar por escrito a la DESPE, la evaluación de actividades extraordinarias, a más tardar el 30 de noviembre de 2013, conforme la circular que emita la DESPE. Para cada miembro del Servicio se deberán incluir los soportes documentales señalados en el artículo anterior, los cuales deberán contar con el visto bueno del Superior Normativo que corresponda.*

Adicional a lo anterior, y con el fin de dar cumplimiento al artículo 60, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPE), mediante la circular DESPE/022/2013, de fecha 15 de octubre de 2013, informó a los miembros del Servicio Profesional Electoral el procedimiento que debían seguir para la valoración de las actividades extraordinarias en los términos siguientes:

Miembros del Servicio Profesional Electoral

Presentes

*De conformidad con el artículo 6 de los Lineamientos para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral correspondiente al ejercicio 2013 (Lineamientos), la aplicación de la evaluación se realizará en enero y febrero de 2014. Como parte de los trabajos para configurar el Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral (SIISPE), **se les recuerdan los plazo y el procedimiento para solicitar la evaluación de actividades extraordinarias** para miembros del Servicio “por haber cumplido las metas individuales aprobadas por un cargo o puesto del Servicio que por encontrarse vacante o sin titular haya tenido que cubrir, de manera oficial, por un periodo mínimo de tres meses y simultáneamente a las funciones del cargo o puesto del que es titular”, tal como se establece en el artículo 59 de los Lineamientos.*

En la solicitud de evaluación de actividades extraordinarias, se debe considerar lo señalado en el artículo 60 de los Lineamientos:

- Los vocales ejecutivos de Junta Local o los directores ejecutivos que tengan bajo su coordinación a miembros del Servicio que hayan realizado actividades extraordinarias, deberán solicitar por escrito a la DESPE, la evaluación correspondiente, a más tardar el 30 de noviembre de 2013.
- La solicitud deberá acompañarse de los documentos que hagan constar que el desempeño de las funciones fue por al menos por un periodo de tres meses y que atendió a una solicitud expresa de su Superior Jerárquico o de alguna autoridad del Instituto.

Con el propósito de garantizar que todas las solicitudes lleguen a la DESPE de manera oportuna y con los soportes documentales correspondientes, se solicita atender el procedimiento siguiente:

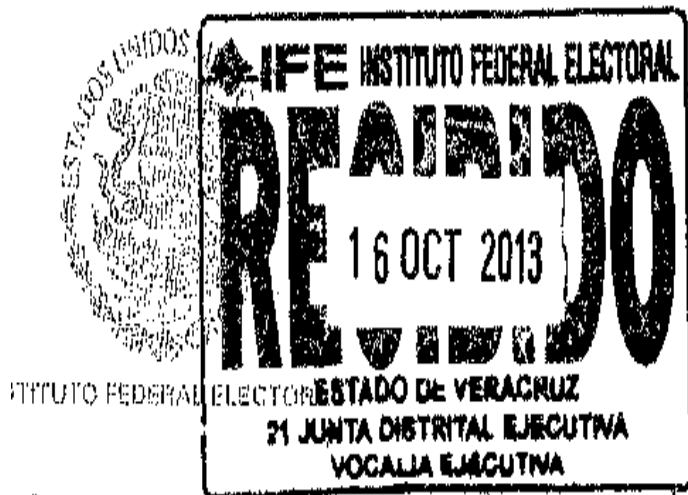
1. **Los miembros del Servicio Profesional Electoral que se encuentren en el supuesto del artículo 59 deberán enviar al Vocal Ejecutivo Local de su entidad o al titular de la Dirección Ejecutiva en que se encuentren adscritos,** los soportes documentales y el Acuerdo de Desempeño que evidencien el cumplimiento de las actividades extraordinarias, solicitando que los incluyan en la relación que presentarán a la DESPE. El envío de la solicitud y los soportes deberán hacerlo a más tardar el 20 de noviembre del presente año.
2. El Director Ejecutivo o el Vocal Ejecutivo Local, según el caso, deberá solicitar al Superior Normativo del cargo/puesto al que le corresponden las actividades extraordinarias que valide la procedencia de la solicitud y los soportes documentales que haya enviado el miembro del Servicio Profesional Electoral. La validación debe realizarse previo el envío de la solicitud a la DESPE.
3. El Director Ejecutivo o el Vocal Ejecutivo Local, deberá integrar todas las solicitudes recibidas que hayan sido validadas por el Superior Normativo y elaborar un listado que contenga los datos siguientes:

Nombre del MSPE que realizó actividades extraordinarias	Nombre del puesto del que es titular	Adscripción Junta/Entidad o Dirección Ejecutiva	Nombre del puesto cuyas metas cumplió por encontrarse vacante	Periodo en que realizó las funciones del puesto vacante

4. *La solicitud de evaluación de actividades extraordinarias de dichos miembros del Servicio Profesional Electoral deberá enviarse a la DESPE a más tardar el 30 de noviembre del presente año, a la cuenta de correo electrónico angel.lopez@ife.org.mx. La solicitud deberá acompañarse del listado descrito en el punto 3 y de los soportes documentales que acrediten la realización de actividades extraordinarias.*
5. *Del 2 de diciembre de 2013 al 20 de enero de 2014, la DESPE validará la pertinencia de las solicitudes y, en su caso, configurará en el SIISPE la evaluación de las actividades extraordinarias que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 60 de los Lineamientos.*
6. *El 21 de enero de 2014, la DESPE publicará en la página principal del Módulo de Evaluación del Desempeño*
7. *Los Superiores Normativos correspondientes deberán realizar la evaluación de actividades extraordinarias del 1 al 28 de febrero de 2014.*

Es importante resaltar que la referida Circular se hizo del conocimiento del personal de carrera que estuviera en este supuesto, estando enterados de que deberían de haber enviado al Vocal Ejecutivo Local de su entidad la solicitud de evaluación de actividades extraordinarias, acompañada de los soportes documentales y el Acuerdo, lo cual en la realidad no aconteció; razón por la cual no es procedente que se valore este factor, ya que el término para solicitarlo ha prescrito en exceso, aunado a que cuando debió de hacerlo, el inconforme omitió realizarlo.

A mayor abundamiento es preciso señalar que la Circular DESPE/022/13 fue enviada a todos los miembros del Servicio Profesional Electoral a través de los vocales ejecutivos de Junta Local, y dicha circular fue conocida por el propio inconforme, desde el 16 de octubre de 2013 como se demuestra a continuación:



DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL

CIRCULAR DESPE/022/13

Ciudad de México, 15 de octubre de 2013

Lic. Bulmaro Cruz Hernández

Miembros del Servicio Profesional Electoral

Presentes

VE Of. 21 [Signature]

De conformidad con el artículo 6 de los Lineamientos para la evaluación del desempeño



En este sentido, se advierte que el Lic. Bulmaro Cruz Hernández, conoció el contenido de dicha circular, y por ende el procedimiento que se tenía que seguir para solicitar la valoración de las actividades extraordinarias, es decir; el inconforme tuvo pleno conocimiento de que al encontrarse en éste supuesto debió de haber solicitado al Vocal Ejecutivo Local del estado de Oaxaca que lo incluyera en la lista de los miembros del Servicio Profesional Electoral que realizaron dichas actividades, y enviarle en ese momento los soportes documentales y el Acuerdo de Desempeño que evidenciaran el cumplimiento de dichas actividades extraordinarias, supuesto que en la realidad no aconteció, por lo cual la omisión de evaluación en este factor se debe al desacato al procedimiento por parte del propio inconforme.

En razón de ello se determina que no es procedente la valoración del factor de actividades extraordinarias.

Por lo antes expuesto, y con fundamento en el artículo 201 del Estatuto, se:

R E S U E L V E

Primero. Se confirman las calificaciones originalmente otorgadas en el factor denominado Competencias Clave en lo que se refiere a los comportamientos 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.7, 1.8, 1.9, 2.7, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.8 y 4.9 del Lic. Bulmaro Cruz Hernández, quien ocupó el cargo de Vocal Ejecutivo en la Junta Ejecutiva correspondiente al Distrito 01 en el estado de Oaxaca, actualmente adscrito al Distrito 21 en el estado de Veracruz; evaluados por el Mtro. Roberto Heycher Cardiel Soto, Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva en el estado de Oaxaca, por las razones expuestas en el considerando 5 de esta resolución.

Segundo. Se ordena la reposición de la evaluación en el factor denominado Logro individual, específicamente en lo que respecta a las metas individuales 1, 2, 3 y 5 del Lic. Bulmaro Cruz Hernández de conformidad con lo previsto en el considerando 6 de la presente resolución.

Tercero. Se instruye a la Dirección Ejecutiva para que habilite el módulo de la Evaluación del Desempeño del SIISPE correspondiente al ejercicio 2013, y realice el ajuste del periodo de tiempo a evaluar en el factor denominado "Logro individual" (16 de agosto al 31 de diciembre de 2013) al Mtro. Antonio Ignacio Manjarrez Valle, Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva en el estado de Veracruz, de conformidad con lo previsto en el considerando 6 de la presente Resolución.

Cuarto. Se confirman las calificaciones del factor Logro del Equipo, en lo que se refiere a las metas colectivas 7 y 8, del Lic. Bulmaro Cruz Hernández, Vocal Ejecutivo en la Junta Ejecutiva correspondiente al Distrito 21 del estado de Veracruz, por las razones expuestas en el considerando 7 de esta resolución.

Quinto. Se determina que no es procedente la valoración del factor actividades extraordinarias, del Lic. Bulmaro Cruz Hernández, por las razones expuestas en el considerando 8 del cuerpo de la presente resolución.

Sexto. Se instruye a la Dirección Ejecutiva 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.

Séptimo. Se instruye a la Dirección Ejecutiva a notificar la presente resolución al Lic. Bulmaro Cruz Hernández, Vocal Ejecutivo en la Junta Ejecutiva correspondiente al Distrito 21 en el estado de Veracruz, al Mtro. Roberto Heycher Cardiel Soto, Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva en el estado de Oaxaca; al Mtro. Antonio Ignacio Manjarrez Valle, Vocal Ejecutivo de la Junta Local Ejecutiva en el estado de Veracruz y al Lic. Edmundo Jacobo Molina, Secretario Ejecutivo del Instituto para los efectos legales a que haya lugar.