

**LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL DEL SISTEMA OPLE CORRESPONDIENTE AL PERIODO SEPTIEMBRE 2018 A AGOSTO 2019**

**TÍTULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES  
CAPÍTULO PRIMERO  
CONCEPTOS, OBJETO DE REGULACIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS**

**Artículo 1.** Para los efectos de los Lineamientos se entenderá por:

Comisión: Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Comisión de Seguimiento al Servicio: Comisión de Seguimiento al Servicio del Organismo Público Local Electoral.

Consejo General: Consejo General del Instituto.

DESPEN: Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Estatuto: Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Instituto: Instituto Nacional Electoral.

Junta: Junta General Ejecutiva del Instituto.

Ley: Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

OPLE: Organismo Público Local Electoral.

Órgano de Enlace: Órgano de Enlace del Organismo Público Local Electoral.

Órgano Superior de Dirección del OPLE: Órgano Superior de Dirección del Organismo Público Local Electoral.

Órgano ejecutivo o técnico del OPLE: Órgano ejecutivo o técnico del OPLE que tienen adscritos cargos o puestos del Servicio.

Servicio: Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE.

SIISPEN: Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional.

**Artículo 2.** Para una mejor comprensión de los Lineamientos se atenderán los términos siguientes:

Área Normativa: Áreas de oficinas centrales del Instituto que diseñan, dan seguimiento y evalúan las metas individuales y/o colectivas para los miembros del Servicio adscritos tanto en oficinas centrales como en órganos desconcentrados de los OPLE.

Bitácora de desempeño: Instrumento que utiliza el evaluador, para registrar los avances del evaluado en el cumplimiento de metas.

Competencia: Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los miembros del Servicio del SPEN, aplicados de manera eficaz y eficiente en el desempeño de la función electoral.

Diseño de metas: Proceso mediante el cual se diseñan las metas en las que se establecen los resultados que se esperan de cada miembro del Servicio en el desempeño de su cargo o puesto.

Encargado de despacho: Designación del personal del OPLE para ocupar por un periodo determinado, un cargo o puesto del Servicio, de su misma adscripción u otra dentro del mismo Organismo, a fin de desempeñar las funciones y actividades correspondientes, conforme lo establecen los artículos del 529 al 535 del Estatuto y los Lineamientos que la regulan.

**Evaluado:** Personal del OPLE que ocupa un cargo o puesto del Servicio, mediante nombramiento temporal, provisional o titular, o bien por, incorporación temporal o encargado de despacho y que, de acuerdo con los requisitos señalados en los Lineamientos, es sujeto de evaluación.

**Evaluador:** Personal del OPLE y/o del Instituto que participa en la valoración de alguno de los factores que integran la evaluación del desempeño.

**Guía para el diseño de metas:** Guía metodológica para el diseño de metas individuales y colectivas de la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio.

**Instructivo para la valoración de competencias:** Instructivo para la valoración de Competencias que forman parte de la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio.

**Incorporación temporal:** Vía de Ingreso al Servicio en los OPLE que podrá ser utilizada para la ocupación de cargos y puestos del Servicio, respecto de los cuales se haya emitido una declaratoria de urgente ocupación, conforme a los Lineamientos en la materia y los artículos del 519 al 524 del Estatuto.

**Líder de equipo:** Personal del OPLE que ocupe el cargo de mayor jerarquía en el área y que tiene bajo su coordinación cargos o puestos del Servicio.

**Lineamientos:** Lineamientos para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE del periodo septiembre de 2018 a agosto de 2019.

**Lineamientos de inconformidades:** Lineamientos que regulan el procedimiento en materia de inconformidades que formulen los miembros del Servicio del sistema OPLE con motivo de los resultados obtenidos en sus evaluaciones del desempeño.

**Miembro del Servicio:** Persona que haya obtenido su nombramiento en una plaza presupuestal y preste sus servicios de manera exclusiva en un cargo o puesto del Servicio del sistema OPLE en los términos establecidos en el Estatuto.

Nivel de desempeño: Clasificación del desempeño de los miembros del Servicio de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño y que puede ser: no aprobatorio, suficiente, aceptable, competente, altamente competente y excelente.

Personal de la Rama Administrativa: Personas que habiendo obtenido su nombramiento en una plaza presupuestal presten sus servicios de manera regular y realicen actividades en la rama administrativa del OPLE.

Personal de los OPLE: Miembros del Servicio y Personal de la Rama Administrativa de los OPLE.

**Artículo 3.** Los Lineamientos tienen por objeto regular la operación de la evaluación anual del desempeño del personal de los OPLE que ocupe un cargo o puesto en la estructura del Servicio en los OPLE. Para tal efecto, los Lineamientos determinan los criterios, los evaluadores, los evaluados, los procedimientos y los factores cualitativos y cuantitativos, así como sus ponderaciones, para valorar de manera objetiva y transparente, la actuación del personal de los OPLE que ocupe un cargo o puesto en la estructura del Servicio en los OPLE.

**Artículo 4.** La evaluación del desempeño tiene por objeto apoyar a las autoridades del Instituto y de los OPLE en la toma de decisiones relativas a los mecanismos de Permanencia, Rotación, Cambios de Adscripción, Titularidad, Disponibilidad, Incentivos, Profesionalización, Capacitación, Promoción y ocupación de plazas del Servicio.

**Artículo 5.** Los Lineamientos son aplicables, en su calidad de evaluados, al personal de los OPLE que, durante el periodo a evaluar ocupe un cargo o puesto en la estructura del Servicio; y en su calidad de evaluadores, a las autoridades y al personal de los OPLE y del Instituto en los términos de los Lineamientos.

El personal de los OPLE que participe en la evaluación deberá observar y cumplir en todo momento las normas, políticas y procedimientos aplicables durante el desarrollo de la evaluación del desempeño.

La inobservancia o incumplimiento de las normas, políticas y procedimientos aplicables a la evaluación del desempeño por parte de personal de la Rama Administrativa que funja como evaluador (y como evaluado) se hará del conocimiento de la DESPEN a través del Órgano de Enlace para los procedimientos disciplinarios que correspondan.

## **CAPÍTULO SEGUNDO DE LAS FACULTADES DE LA JUNTA**

**Artículo 6.** Corresponderá a la Junta:

- a) Aprobar los Lineamientos y metas individuales y colectivas para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio que presente la DESPEN, previa autorización de la Comisión;
- b) Aprobar, en su caso, las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación de metas individuales y colectivas, para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio que le presente la DESPEN, previa autorización de la Comisión;
- c) Conocer el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño que apruebe el Órgano Superior de Dirección del OPLE, previo conocimiento de la Comisión;
- d) Aprobar lo procedente, a propuesta de la DESPEN y previa autorización de la Comisión, cuando por caso fortuito, causa de fuerza mayor o circunstancia no prevista en los Lineamientos, se afecte el desarrollo normal de alguna de las etapas que conforman el proceso de evaluación del desempeño; y
- e) Las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y los Lineamientos.

## **CAPÍTULO TERCERO DE LAS FACULTADES DE LA COMISIÓN**

**Artículo 7.** Corresponderá a la Comisión:

- a) Emitir observaciones y autorizar la propuesta de Lineamientos y metas individuales y colectivas para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio que presente la DESPEN;
- b) Autorizar, en su caso, las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación de metas individuales y colectivas, para la evaluación del

- desempeño de los miembros del Servicio, que presenten las áreas normativas y/o el OPLE por conducto de la DESPEN, para lo cual podrá requerir al área solicitante la información que motive la solicitud;
- c) Conocer el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño que apruebe el Órgano Superior de Dirección del OPLE;
  - d) Conocer, valorar, y en su caso, autorizar lo procedente, a propuesta de la DESPEN, cuando por caso fortuito, causa de fuerza mayor o circunstancia no prevista en los Lineamientos, se afecte el desarrollo normal de alguna de las etapas que conforman el proceso de evaluación del desempeño; y
  - e) Las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y los Lineamientos.

#### **CAPÍTULO CUARTO DE LAS FACULTADES DE LA DESPEN**

**Artículo 8.** Corresponderá a la DESPEN:

- a) Elaborar la propuesta de Lineamientos y presentarla a la Junta para su aprobación, previa autorización de la Comisión;
- b) Elaborar los criterios metodológicos e instrumentos de apoyo para el diseño y operación de los factores a evaluar durante las diferentes etapas del proceso de evaluación del desempeño;
- c) Coordinar con las áreas normativas y el Órgano de Enlace del OPLE el diseño de metas individuales y/o colectivas conforme a la Guía que establezca para el diseño de metas y los Lineamientos;
- d) Verificar que las propuestas de metas que presenten los responsables de su diseño, así como las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación cumplan con los criterios metodológicos, de equidad, certeza y objetividad establecidos en la Guía para el diseño de metas y en los Lineamientos; emitir el Dictamen correspondiente y, en su caso, solicitar los ajustes pertinentes, previa autorización de la Comisión y aprobación de la Junta;
- e) Asegurar que el conjunto de metas para la evaluación del desempeño guarde consistencia, se alinee a las prioridades institucionales y se evite la redundancia o duplicidad entre las mismas;
- f) Para metas que no se hayan cumplido o su nivel de cumplimiento no haya sido alcanzado por causas ajenas al evaluado, dictaminar las solicitudes que realicen los evaluadores normativos para la eliminación o modificación, previa autorización de la Comisión;

- g) Para la eliminación de metas, realizar los ajustes o reponderación de las metas restantes del factor que corresponda durante la aplicación y el cálculo de la evaluación del desempeño;
- h) Difundir con apoyo del Órgano de Enlace del OPLE, entre evaluados y evaluadores los Lineamientos, las metas y, en su caso, aquellas que se hayan incorporado o modificado, previo al inicio de su vigencia, privilegiando para ello las vías de comunicación electrónicas del Instituto y del OPLE;
- i) Difundir, con apoyo del Órgano de Enlace del OPLE, la eliminación de las metas entre evaluados y evaluadores, privilegiando para ello las vías de comunicación electrónicas del Instituto y del OPLE;
- j) Definir e implementar los medios para capacitar a los evaluados y a los evaluadores;
- k) Establecer medios de diálogo entre el evaluador y el evaluado con fines de retroalimentación;
- l) Recabar o solicitar al Órgano de Enlace del OPLE y/o a los evaluadores, conforme a los criterios que determine, la información y evidencia que sirvió de base para realizar la evaluación del desempeño, con la finalidad de verificar que ésta se haya efectuado de manera objetiva, certera e imparcial; previo a que el Órgano Superior de Dirección del OPLE apruebe el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño;
- m) Vigilar con apoyo del Órgano de Enlace del OPLE, que los evaluadores se apeguen a los principios de objetividad, certeza, equidad e imparcialidad y, en caso de detectar que las calificaciones que asignen no corresponden a los soportes documentales presentados o a la motivación registrada, solicitar que ajusten las calificaciones conforme a la evidencia presentada;
- n) Instruir, con apoyo del Órgano de Enlace del OPLE, en lo conducente, a los evaluadores para observar y hacer cumplir en todo momento las normas, políticas y procedimientos de la evaluación del desempeño respecto al periodo a evaluar;
- o) Solicitar la colaboración de la Unidad Técnica de Servicios de Informática del Instituto para contar con los sistemas, la infraestructura informática y el soporte técnico que aseguren a los evaluadores un mecanismo que les permita aplicar las evaluaciones respectivas;
- p) Coordinar con el Órgano de Enlace del OPLE, la aplicación de la evaluación del desempeño, previa verificación de la adecuada vinculación en el SIISPEN de evaluados, evaluadores y factores a evaluar, así como de la generación y

- aprobación del Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño;
- q) Conocer el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño que apruebe el Órgano Superior de Dirección del OPLE y presentarlo a la Comisión y a la Junta para su conocimiento;
  - r) Integrar el Dictamen de resultados individuales de los evaluados al expediente personal del Registro del Servicio;
  - s) Solicitar la colaboración de las Direcciones Ejecutivas y, en su caso, de las Unidades Técnicas del Instituto, bajo la coordinación del Secretario Ejecutivo, así como del Órgano de Enlace del OPLE, para el diseño de metas y la aplicación de la evaluación;
  - t) Asegurar que las metas guarden consistencia en todos sus elementos y, en su caso, aplicar los ajustes necesarios que no modifiquen el sentido de la meta, a efecto de dar certeza a los miembros del Servicio;
  - u) Proponer a la Junta lo procedente cuando por caso fortuito, causa de fuerza mayor o circunstancia no prevista en los Lineamientos se afecte el desarrollo normal de alguna de las etapas que conforman el proceso de evaluación del desempeño, previa autorización de la Comisión; y
  - v) Las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y los Lineamientos.

## **CAPÍTULO QUINTO**

### **DE LAS FACULTADES DEL ÓRGANO SUPERIOR DE DIRECCIÓN DEL OPLE**

**Artículo 9.** Corresponderá al Órgano Superior de Dirección del OPLE:

- a) Conocer los Lineamientos para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio;
- b) Conocer las metas individuales y/o colectivas para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio;
- c) Aprobar el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño, previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento al Servicio; y
- d) Las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y los Lineamientos.



**CAPÍTULO SEXTO**  
**DE LAS FACULTADES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO AL SERVICIO**

**Artículo 10.** Corresponderá a la Comisión de Seguimiento al Servicio:

- a) Conocer los Lineamientos para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio;
- b) Autorizar la propuesta de metas individuales y/o colectivas para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio, que presente el Órgano de Enlace;
- c) Autorizar, en su caso, las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación de metas individuales y/o colectivas, para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio, que presente el Órgano de Enlace del OPLE, antes de su envío a la DESPEN para gestionar su aprobación, para lo cual podrá requerir al área solicitante la información que motive la solicitud;
- d) Conocer el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño;  
y
- e) Las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y los Lineamientos.

**CAPÍTULO SÉPTIMO**  
**DE LAS FACULTADES DEL ÓRGANO DE ENLACE DEL OPLE**

**Artículo 11.** Corresponderá al Órgano de Enlace:

- a) Colaborar con la DESPEN en el diseño de metas individuales y/o colectivas conforme a la Guía que ésta establezca para el diseño de metas y a los Lineamientos;
- b) Verificar que las propuestas de metas que presenten los responsables de su diseño, así como las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación cumplan con los criterios metodológicos, de equidad, certeza y objetividad establecidos en la Guía para el diseño de metas y en los Lineamientos;
- c) Presentar a la Comisión de Seguimiento al Servicio del OPLE las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación de metas para su autorización, previo a su presentación a la DESPEN;

- d) Presentar a la DESPEN las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación de metas para gestionar su aprobación, previa autorización de la Comisión de Seguimiento al Servicio;
- e) Para metas que no se hayan cumplido, o su nivel de cumplimiento no haya sido alcanzado por causas ajenas al evaluado, presentar a la DESPEN las solicitudes que realicen los evaluadores normativos para la eliminación o modificación, previa autorización de la Comisión de Seguimiento al Servicio;
- f) Difundir entre evaluados y evaluadores del OPLE los Lineamientos, las metas y, en su caso, aquellas que se hayan incorporado o modificado, previo al inicio de su vigencia, privilegiando para ello las vías de comunicación electrónicas del Instituto y del OPLE;
- g) Difundir la eliminación de las metas entre evaluados y evaluadores del OPLE, privilegiando para ello las vías de comunicación electrónicas del Instituto y del OPLE;
- h) Apoyar a la DESPEN en la capacitación a los evaluados y a los evaluadores;
- i) Atender las solicitudes de información y apoyo de los evaluados y evaluadores sobre la evaluación del desempeño, y en su caso, ser el medio a través del cual se gestionen ante la DESPEN;
- j) Promover los medios de diálogo entre el evaluador y el evaluado establecidos por la DESPEN con fines de retroalimentación;
- k) Recabar o solicitar a los evaluadores, conforme a los criterios que determine la DESPEN, la información y evidencia que sirvió de base para realizar la evaluación del desempeño, con la finalidad de verificar que ésta se haya efectuado de manera objetiva, certera e imparcial; previo a que el Órgano Superior de Dirección del OPLE apruebe el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño;
- l) Vigilar que los evaluadores se apeguen a los principios de objetividad, certeza, equidad e imparcialidad y, en caso de detectar que las calificaciones que asignen no corresponden a los soportes documentales presentados o a la motivación registrada, solicitar que ajusten las calificaciones conforme a la evidencia presentada;
- m) Solicitar o instruir en lo conducente, a los evaluadores para observar y hacer cumplir en todo momento las normas, políticas y procedimientos de la evaluación del desempeño respecto al periodo a evaluar;
- n) Solicitar a la DESPEN el soporte técnico que asegure a los evaluadores un mecanismo que les permita aplicar las evaluaciones respectivas;

- o) Coordinar con la DESPEN la aplicación de la evaluación del desempeño, previa verificación de la adecuada vinculación en el SIISPEN de evaluados, evaluadores y factores a evaluar;
- p) Integrar el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño mediante el SIISPEN, que se presentará al Órgano Superior de Dirección del OPLE para su aprobación, previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento al Servicio, conforme lo establezca la DESPEN;
- q) Generar en el SIISPEN, el Dictamen de resultados individuales de los evaluados y notificarlos en un periodo no mayor a dos meses, posteriores a la aprobación del Dictamen General de resultados por parte del Órgano Superior de Dirección del OPLE;
- r) Solicitar la colaboración de las distintas áreas del OPLE, para el diseño de metas y la aplicación de la evaluación;
- s) Solicitar a la DESPEN lo procedente cuando, por caso fortuito, causa de fuerza mayor o circunstancia no prevista en los Lineamientos se afecte el desarrollo normal de alguna de las etapas que conforman el proceso de evaluación del desempeño, previa autorización de la Comisión de Seguimiento al Servicio; y
- t) Las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y los Lineamientos.

**TÍTULO SEGUNDO**  
**DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**  
**CAPÍTULO PRIMERO**  
**DE LOS FACTORES A EVALUAR**

**Artículo 12.** Para la evaluación del desempeño se valorará el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, tanto individual como colectivo, de las metas asignadas al personal del OPLE y a los funcionarios que ocupen un cargo o puesto del Servicio; de las competencias asociadas a las funciones, los principios y valores institucionales en términos de los Lineamientos. Para tales efectos, la evaluación del desempeño se alinearán a la planeación del OPLE y del Instituto y al Catálogo de cargos y puestos del Servicio.

**Artículo 13.** Para la evaluación del desempeño se considerarán los factores siguientes:

- a) **Metas Individuales.** Valorará el desempeño del evaluado en el cumplimiento de las metas individuales asignadas a su cargo o puesto;
- b) **Metas Colectivas.** Valorará el desempeño cualitativo de un equipo de trabajo en el cumplimiento de metas colectivas cuyo resultado debe contribuir directamente con la planeación institucional; y
- c) **Competencias.** Valorará las habilidades, actitudes y valores observados mediante los comportamientos y/o criterios de desempeño de los miembros del Servicio en el desempeño de sus funciones, para lograr los resultados esperados.

## **CAPÍTULO SEGUNDO DE LOS FACTORES METAS INDIVIDUALES Y/O METAS COLECTIVAS**

**Artículo 14.** La definición y asignación de metas individuales y/o colectivas para el periodo a evaluar se realizará conforme a la Guía para el diseño de metas y estará a cargo de las áreas normativas en el ámbito de competencia definido en los Lineamientos, y en su caso, considerarán la opinión del órgano ejecutivo o técnico responsable del OPLE, a través del Órgano de Enlace.

**Artículo 15.** Durante el periodo a evaluar, la DESPEN presentará a la Junta para su aprobación, previo conocimiento de la Comisión, dos bloques de metas, uno al inicio y el segundo en diciembre. En el segundo bloque se presentarán metas que deriven de la planeación del Instituto y/o de los OPLE.

**Artículo 16.** Las áreas normativas y, en su caso, el órgano ejecutivo o técnico del OPLE bajo la coordinación del Órgano de Enlace, podrán diseñar metas de los siguientes tipos:

- Metas orientadas a productos. Son aquellas que están orientadas para medir la elaboración de documentos con características particulares.
- Metas orientadas a procesos. Son aquellas que se diseñan para medir una serie de actividades secuenciales reguladas por un conjunto de programas, reglas, políticas, lineamientos o normas, con la finalidad de alcanzar un objetivo institucional.

- Metas orientadas a resultados. Son aquellas que se diseñan para medir un logro (resultado) medible, cuantificable, retador y que tienen un gran impacto en los objetivos institucionales.

**Artículo 17.** Las áreas normativas del Instituto y, en su caso, el órgano ejecutivo o técnico del OPLE bajo la coordinación del Órgano de Enlace, deberán diseñar metas mediante las cuales se pueda determinar la diferencia entre los distintos niveles de desempeño de los miembros del Servicio.

En razón de lo anterior, cada año el nivel esperado de las metas deberá implicar resultados superiores a los del año anterior, a menos que se presente una justificación válida para que no sea así.

De igual forma, una meta que en un periodo de evaluación previo haya obtenido un promedio de 10 en su calificación final, no podrá ser asignada para un nuevo periodo en los mismos términos, a menos que se presente una justificación válida.

Si en dos años consecutivos se obtiene un nivel alto en un atributo de una meta, las condiciones relacionadas con ese nivel pasarán a constituir las del nivel medio de dicho atributo para la siguiente evaluación, a menos que se presente una justificación válida de las razones por las cuales se obtuvo un nivel alto en forma consecutiva en dos periodos evaluados.

**Artículo 18.** Los miembros del Servicio podrán participar en el diseño de metas en las modalidades que determine la DESPEN conforme a la Guía para el diseño de metas.

**Artículo 19.** Las áreas normativas del Instituto y, en su caso, el órgano ejecutivo o técnico del OPLE bajo la coordinación del Órgano de Enlace, deberán diseñar las metas individuales y/o colectivas considerando las actividades relacionadas con el Proceso Electoral según corresponda.

**Artículo 20.** Las áreas normativas del Instituto y, en su caso, el órgano ejecutivo o técnico del OPLE con el apoyo del Órgano de Enlace, deberán asegurar que los miembros del Servicio cuenten oportunamente con los Lineamientos, las guías y demás documentos que establezcan los criterios necesarios para el cumplimiento de las metas en su ámbito de competencia y proporcionarlos a la DESPEN.

**Artículo 21.** El periodo de ejecución de las metas iniciará a partir de la fecha en que sean aprobadas por la Junta, previa autorización de la Comisión y se hagan del conocimiento de los miembros del Servicio o con posterioridad a ello, conforme lo determine el área que diseñó la meta.

**Artículo 22.** Cuando ocurra caso fortuito, causa de fuerza mayor o circunstancia no prevista que afecte el cumplimiento de una meta, las áreas normativas del Instituto y el Órgano de Enlace deberán informar a la DESPEN a más tardar cinco días posteriores a la presentación del evento.

**Artículo 23.** En caso de generarse acuerdos del Órgano Superior de Dirección del OPLE, del Consejo General, de la Junta y/o Lineamientos, políticas, planes o proyectos que afecten actividades sustantivas durante el periodo que se evalúa, las áreas normativas del Instituto y el Órgano de Enlace, éste último, previa autorización de la Comisión de Seguimiento al Servicio, podrán solicitar la incorporación, modificación o eliminación de metas conforme a lo establecido en las secciones Primera, Segunda y Tercera de Los Lineamientos, y el ajuste solo será confirmado una vez que la DESPEN dictamine su procedencia y sea aprobado por la Junta.

## **SECCIÓN PRIMERA DE LA INCORPORACIÓN DE METAS**

**Artículo 24.** Durante el periodo a evaluar, en casos excepcionales y plenamente justificados, el Órgano de Enlace, previa autorización de la Comisión de Seguimiento al Servicio y las áreas normativas responsables de diseñar las metas de los miembros del Servicio, podrán solicitar a la DESPEN la incorporación de nuevas metas.

Los líderes de equipo y/o el órgano ejecutivo o técnico del OPLE podrán solicitar al Órgano de Enlace, gestione la incorporación de metas.

**Artículo 25.** La solicitud para incorporar nuevas metas se deberá realizar conforme a lo siguiente:

- a) Presentarla mediante oficio;

- b) Al menos 30 días hábiles previos a la fecha programada para el inicio de la meta;
- c) Estar plenamente justificada e incluir soporte documental;
- d) Las metas propuestas deberán elaborarse conforme a la Guía para el diseño de metas;
- e) La solicitud que presente el Órgano de Enlace deberá contar con la autorización de la Comisión de Seguimiento al Servicio.

**Artículo 26.** La DESPEN analizará la solicitud para incorporar una nueva meta y emitirá un Dictamen que enviará a la Comisión para su autorización, en su caso.

Si la propuesta de meta es autorizada por la Comisión, deberá presentarse a la Junta para su aprobación.

Una vez que la meta sea aprobada, la DESPEN realizará la difusión de la misma con el apoyo del Órgano de Enlace, previo al inicio de su vigencia.

## **SECCIÓN SEGUNDA DE LA MODIFICACIÓN DE METAS**

**Artículo 27.** Ante una situación ajena al desempeño del evaluado, que ponga en riesgo el cumplimiento de metas, el Órgano de Enlace y las áreas normativas del Instituto responsables del diseño de las mismas podrán solicitar a la DESPEN su modificación.

El órgano ejecutivo o técnico del OPLE podrá solicitar al Órgano de Enlace, gestione la modificación de metas. En su caso, el Órgano de Enlace, previa autorización de la Comisión de Seguimiento al Servicio, turnará la solicitud a la DESPEN.

**Artículo 28.** La solicitud de modificación de metas se deberá realizar conforme a lo siguiente:

- a) Presentarla mediante oficio;
- b) Al menos 30 días hábiles previos al término de la vigencia de la meta;
- c) Estar plenamente justificada e incluir soporte documental;
- d) En la propuesta de modificación de la meta deberá observarse lo establecido en la Guía para el diseño de metas; y

- e) La solicitud que presente el Órgano de Enlace deberá contar con la autorización de la Comisión de Seguimiento al Servicio.

**Artículo 29.** El hecho de que el evaluado no alcance los indicadores de una meta, no será causa justificada para su modificación, ya que éstos deben estar diseñados para medir y diferenciar el desempeño de los miembros del Servicio.

En caso de que se solicite la modificación de una meta por causas ajenas al evaluado, de la que ya se tengan resultados de cumplimiento de los niveles alcanzados, será eliminada, excepto cuando el cargo o puesto quede con una meta, en cuyo supuesto se deberá incorporar una nueva meta con apego a lo dispuesto en el artículo 25 de los Lineamientos.

**Artículo 30.** La DESPEN analizará la propuesta de modificación de metas y elaborará un Dictamen que enviará a la Comisión para su autorización, en su caso.

Si la propuesta de modificación de meta es autorizada por la Comisión, deberá presentarse a la Junta para su aprobación.

Una vez que la modificación de la meta sea aprobada, la DESPEN, con el apoyo del Órgano de Enlace, realizará la difusión de la misma.

### **SECCIÓN TERCERA DE LA ELIMINACIÓN DE METAS**

**Artículo 31.** Frente a la imposibilidad plenamente justificada de ejecutar alguna meta individual o colectiva, por alguna situación ajena al evaluado, el área normativa o el Órgano de Enlace, solicitará a la DESPEN la eliminación correspondiente.

El órgano ejecutivo o técnico del OPLE podrá solicitar al Órgano de Enlace, gestione la eliminación de metas. En su caso, el Órgano de Enlace, previa autorización de la Comisión de Seguimiento al Servicio, turnará la solicitud a la DESPEN.



**Artículo 32.** La solicitud de eliminación de metas se deberá realizar conforme a lo siguiente:

- a) Presentarse mediante oficio con al menos 30 días hábiles previos al término programado de vigencia de la meta;
- b) Acompañarse de una Justificación Técnica por parte del área normativa o del órgano ejecutivo o técnico del OPLE, en el que se argumenten plenamente las razones de la imposibilidad o inconveniencia de mantenerla vigente;
- c) La solicitud que presente el Órgano de Enlace deberá contar con la autorización de la Comisión de Seguimiento al Servicio.

**Artículo 33.** La DESPEN analizará la propuesta de eliminación de metas y elaborará un Dictamen que enviará a la Comisión para su autorización, en su caso, previo a su presentación a la Junta para su aprobación.

Una vez que la eliminación de la meta sea aprobada, la DESPEN con el apoyo del Órgano de Enlace, realizará la difusión de la misma.

**Artículo 34.** El hecho de que el evaluado no alcance los indicadores de una meta, no será causa justificada para su eliminación, ya que éstos deben estar diseñados para medir y diferenciar el desempeño de los miembros del Servicio.

**Artículo 35.** Si derivado de una incorporación, cambio de cargo/puesto, readscripción, comisión, licencia o algún otro motivo ajeno al evaluado, no le correspondió realizar la totalidad de alguna meta individual, el Superior Normativo del Instituto o del OPLE, éste último a través del Órgano de Enlace deberán solicitar a la DESPEN el ajuste antes de que concluya la vigencia de la misma.

**Artículo 36.** Para metas colectivas, si al evaluado no le correspondió participar en alguna de ellas, el líder del equipo, mediante el Órgano de Enlace, solicitará por escrito a la DESPEN darlo de baja del equipo de trabajo para efecto de su evaluación, cuando menos 30 días hábiles antes de que concluya la meta.

**Artículo 37.** Para efecto de la evaluación del desempeño, un miembro del Servicio deberá ser evaluado en al menos dos metas.

**Artículo 38.** Las metas individuales y colectivas se integrarán por los indicadores de Eficacia y Eficiencia y se calcularán de conformidad con lo previsto en el Título Segundo, Capítulo Quinto, Sección Primera de los Lineamientos.

**Artículo 39.** La calificación del factor metas individuales se obtendrá a partir del promedio simple de las calificaciones obtenidas en cada una de las metas asignadas.

**Artículo 40.** La calificación del factor metas colectivas se obtendrá a partir del promedio simple de las calificaciones obtenidas en cada una de las metas colectivas asignadas al evaluado, en función de los equipos de trabajo en los que participó.

**Artículo 41.** Cada meta colectiva tendrá la misma ponderación, y deberá aplicar al menos a tres miembros del Servicio sujetos a evaluación. La calificación obtenida en cada una de ellas aplicará para todos los integrantes del equipo.

**Artículo 42.** La definición y asignación de metas colectivas estará a cargo de las áreas normativas del Instituto y/o el órgano ejecutivo o técnico del OPLE, en su caso, con la opinión del Órgano de Enlace. El Secretario Ejecutivo del Instituto podrá validar las metas colectivas.

**Artículo 43.** El Secretario Ejecutivo del Instituto podrá proponer metas de carácter obligatorio para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio.

**Artículo 44.** Las metas individuales y colectivas serán valoradas mediante los indicadores de eficacia y eficiencia, que son medidas cuantitativas que proporcionan información sobre su cumplimiento.

**Artículo 45.** El líder del equipo tiene las siguientes responsabilidades:

- Definir y asignar las metas colectivas para los miembros del Servicio, en su caso, y
- Coordinar las actividades para su cumplimiento y designar un responsable que les dé seguimiento.

## Del Indicador de Eficacia

**Artículo 46.** El indicador de Eficacia es una medida cuantitativa que toma valores de cero a 10 con tres dígitos después del punto decimal y valora el grado de cumplimiento de una meta, a partir de un cociente que contrasta el nivel alcanzado contra el nivel esperado y se calcula mediante la fórmula siguiente:

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

- El Nivel Alcanzado (NA) representa el resultado logrado por el evaluado, una vez que se han cumplido las acciones definidas para el logro de una meta en específico en el tiempo programado.
- El Nivel Esperado (NE) es definido por la instancia que diseñe la meta individual o colectiva y representa el resultado que se espera logre el evaluado para cumplir con los objetivos institucionales.

## Del Indicador de Eficiencia

**Artículo 47.** El indicador de Eficiencia es una medida cuantitativa que valora si la meta fue cumplida por el evaluado con los siguientes atributos:

- a) **Oportunidad:** valora el tiempo en que se cumplió la meta;
- b) **Calidad:** valora si el resultado de la meta cumplió con las características previamente determinadas.

**Artículo 48.** La ponderación de cada atributo está acotada a una escala ordinal con tres niveles:

- a) **Nivel bajo:** aplica para los casos en que la meta se haya logrado sin la presencia o con una presencia no aceptable de ese atributo;
- b) **Nivel medio:** significa una presencia aceptable de dicho atributo; y
- c) **Nivel alto:** corresponde a una manifestación sobresaliente del atributo durante la ejecución de la meta.

El cuadro siguiente contiene los niveles asignados para los atributos del indicador de eficiencia:

Nivel	Ponderación	Definición	Atributos	
			Oportunidad	Calidad
<b>Bajo</b>	- (% asignado)	Aplica para los casos en que se haya operado sin la presencia o con presencia no aceptable de ese atributo.	Se cumplió la meta después del plazo establecido.	No se cumplieron las características de calidad definidas para la meta.
<b>Medio</b>	0	Aplica para los casos en que hay una presencia aceptable del atributo.	Se cumplió la meta en el plazo establecido.	Se cumplieron las características de calidad definidas como satisfactorias para la meta
<b>Alto</b>	+ (% asignado)	Aplica para los casos en que se observa una presencia contundente del atributo y por lo tanto evidencia un desempeño sobresaliente.	Se cumplió la meta de manera notoriamente anticipada y esto repercutió en un beneficio sobresaliente para el área correspondiente.	Se cumplieron las características de calidad definidas como sobresalientes para la meta.

**Artículo 49.** Una meta deberá tener uno o dos atributos, en todo caso, la suma de las ponderaciones de los atributos será de 20%. En dicha asignación el valor absoluto que se asigne es el mismo para el nivel alto (+), que para el nivel bajo (-).

En caso de que se considere un solo atributo, éste tendrá una ponderación de 20% por sí solo.

**Artículo 50.** Las metas individuales y colectivas deberán considerar los atributos de oportunidad y calidad con una ponderación de 20% en su conjunto.

**Artículo 51.** El indicador de Eficiencia es un ponderador del indicador de Eficacia, de tal forma que, para cada meta individual o colectiva, la calificación obtenida en el indicador de Eficacia, puede aumentar, mantenerse igual o reducirse según el nivel de cumplimiento en los atributos del indicador de Eficiencia citados en el artículo 47 de los Lineamientos.

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

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

**Artículo 52.** En los casos en que el evaluado obtenga en la meta individual o colectiva, una calificación superior a 10, la DESPEN aplicará un reescalamiento de la calificación a todos los evaluados que les aplique la meta. El reescalamiento consistirá en igualar de forma equitativa a 10 la calificación más alta y el resto de las calificaciones se calcularán multiplicando la calificación obtenida por 10 y dividiendo ese producto entre la calificación más alta.

En los casos en que la meta aplique a un solo evaluado o a un solo equipo de trabajo, el reescalamiento de dicha meta se realizará considerando que la calificación más alta a obtener es 12.

### **CAPÍTULO TERCERO DEL FACTOR COMPETENCIAS**

**Artículo 53.** Las Competencias representan el aspecto cualitativo del desempeño del evaluado. En este periodo se evaluarán tres competencias conforme al Instructivo y los instrumentos para la valoración de competencias que elabore la DESPEN.

**Artículo 54.** A cada miembro del Servicio o personal que ocupe una plaza del Servicio se le evaluarán únicamente los comportamientos asociados a cada competencia y en el grado de dominio que le corresponde al cargo o puesto del Servicio que ocupe conforme al Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio vigente al momento de la aprobación de los Lineamientos

**Artículo 55.** Los comportamientos de cada competencia serán evaluados conforme al Instructivo para la valoración de competencias que elabore la DESPEN.

**Artículo 56.** La calificación de una Competencia se obtiene mediante el promedio simple de la calificación de los comportamientos evaluados correspondientes a dicha Competencia.

**Artículo 57.** Al final del periodo a evaluar, el evaluador deberá registrar en el SIISPEN una valoración de los comportamientos de las competencias establecidas para cada evaluado con base en la observación de los mismos y en los instrumentos de valoración, conforme lo establezca la DESPEN.

**Artículo 58.** La calificación final del factor Competencias se obtendrá mediante el promedio simple de las valoraciones de las competencias que le apliquen al evaluado.

#### **CAPÍTULO CUARTO DEL PERIODO A EVALUAR Y DE LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN**

**Artículo 59.** La evaluación del desempeño comprenderá a partir del día siguiente a la aprobación de los presentes Lineamientos por la Junta y hasta el 31 de agosto de 2019.

**Artículo 60.** La aplicación de la evaluación del desempeño se realizará en septiembre y octubre de 2019, una vez que concluya el periodo a evaluar.

**CAPÍTULO QUINTO  
DE LA INTEGRACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL  
DESEMPEÑO**

**SECCIÓN PRIMERA  
DE LA CALIFICACIÓN FINAL**

**Artículo 61.** La Calificación Final para los miembros del Servicio se integrará por la suma ponderada de las calificaciones obtenidas en cada uno de los tres factores, según se detalla a continuación:

<b>Factor</b>	<b>Ponderación</b>
Metas Individuales	<b>30%</b>
Metas Colectivas	<b>40%</b>
Competencias	<b>30%</b>
<b>Calificación Final</b>	<b>100%</b>

**Artículo 62.** Cuando no se asignen metas individuales o colectivas a un miembro del Servicio, la ponderación de las metas restantes asignadas será de 70%.

**Artículo 63.** Cuando un factor no sea evaluado por causa plenamente justificada, el peso ponderado correspondiente al factor no evaluado se dividirá proporcionalmente entre tantos factores se apliquen, con el objeto de brindar equidad en los pesos de los factores restantes.

**SECCIÓN SEGUNDA  
DE LA CALIFICACIÓN FINAL Y LOS NIVELES DE DESEMPEÑO**

**Artículo 64.** La Calificación Final mínima aprobatoria de la evaluación del desempeño es de siete en una escala de cero a 10, con tres decimales. El miembro del Servicio que no apruebe la evaluación del desempeño será separado del Servicio en los términos previstos en la Ley y en el Estatuto.

A cada Calificación Final obtenida corresponderá un nivel de desempeño, conforme a la tabla siguiente:

<b>Calificación Final obtenida</b>	<b>Nivel de desempeño</b>
9.001 a 10.000	Excelente
8.501 a 9.000	Altamente competente
8.001 a 8.500	Competente
7.501 a 8.000	Aceptable
7.000 a 7.500	Suficiente
0.000 a 6.999	No aprobatorio

## **CAPÍTULO SEXTO DE LOS EVALUADOS**

**Artículo 65.** Para ser sujeto de evaluación, el evaluado deberá haberse desempeñado como mínimo tres meses en el mismo cargo o puesto, durante el periodo que se evalúa.

**Artículo 66.** Cuando el evaluado se haya desempeñado durante el periodo que se evalúa, en dos o más cargos o puestos del Servicio, por al menos tres meses en cada uno y de manera continua, se valorarán los factores en cada cargo o puesto que ocupó, mismos que se ponderarán por el tiempo en que se haya desempeñado en cada cargo o puesto.

**Artículo 67.** Cuando la Junta apruebe, durante el periodo evaluado, alguna modificación a la estructura de cargos y puestos del Servicio o una reestructuración en las unidades administrativas del OPLE, que alteren de manera sustantiva los procesos y actividades a desempeñar por los miembros del Servicio durante el periodo a evaluar, serán evaluados en cada uno de los puestos que hayan ocupado.



**Artículo 68.** Cuando el evaluado se haya desempeñado, en el mismo cargo o puesto pero en dos o más áreas de adscripción, se aplicarán los siguientes criterios:

- a) Cada meta individual será evaluada por el Superior Normativo de la adscripción en donde haya concluido dicha meta.
- b) Para Metas Colectivas y Competencias, aplicará lo establecido en el artículo 67 de los Lineamientos.

**Artículo 69.** Cuando algún evaluado esté bajo incapacidad médica, no será sujeto de evaluación por el periodo señalado en la licencia médica. Si el periodo de la incapacidad médica es mayor a nueve meses, no será sujeto a evaluación en todo el periodo y, por lo tanto, en el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño será considerado como no evaluable.

**Artículo 70.** Cuando algún miembro del Servicio que por necesidades del OPLE o del Instituto reciba un nombramiento temporal o sea designado como encargado de despacho para desempeñar funciones de otro cargo o puesto del Servicio, se le aplicará la evaluación del desempeño por el tiempo que comprende el nombramiento o la designación, siempre y cuando no sea menor a tres meses dentro del periodo evaluable. El miembro del Servicio será evaluado como titular del cargo o puesto en el que fue nombrado temporalmente o designado y la Calificación Final se integrará de conformidad con lo establecido en los artículos 61 y 66 de los Lineamientos.

**Artículo 71.** Cuando algún funcionario de la rama administrativa del OPLE o del Instituto reciba un nombramiento temporal para desempeñar funciones de un cargo o puesto del Servicio, será evaluado por el tiempo que comprende el nombramiento, siempre y cuando éste no sea menor a tres meses. Dicho funcionario será incluido en el Dictamen General de resultados que apruebe el Órgano Superior de Dirección del OPLE y con el apoyo del Órgano de Enlace, se le notificará el resultado de su evaluación. Lo anterior, con la única finalidad de contar con información sobre el desempeño del funcionario.

**Artículo 72.** Cuando un miembro del Servicio, por necesidades del OPLE, es designado para desempeñar funciones de un cargo o puesto de la rama administrativa, no será sujeto de evaluación, en términos de los Lineamientos, durante el periodo que dure la designación. Si la designación es mayor a nueve

meses no será sujeto de evaluación por todo el periodo a evaluar y, en el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño será considerado como no evaluable.

**Artículo 73.** Si a un evaluado le son asignadas funciones distintas a las señaladas en el Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional, deberá hacerlo del conocimiento de la DESPEN, a través del Órgano de Enlace para evitar una afectación en el Miembro del Servicio evaluado.

**Artículo 74.** El evaluado deberá generar las evidencias del cumplimiento de las metas asignadas y entregarlas al evaluador correspondiente, de conformidad con lo establecido en la meta.

## **CAPITULO SÉPTIMO DE LOS EVALUADORES**

**Artículo 75.** Para aplicar las evaluaciones, el evaluador deberá estar en activo en el OPLE o en el Instituto, incluso hasta el momento de aplicar la evaluación del desempeño.

**Artículo 76.** En la evaluación de Metas Individuales, Metas Colectivas y Competencias, se prevén los siguientes roles de evaluadores, según el factor y el cargo o puesto que desempeñe el funcionario a evaluar:

- a) **Superior Normativo:** Es el funcionario responsable de dar seguimiento y evaluar las metas individuales y/o colectivas asignadas a los miembros del Servicio;
- b) **Superior Jerárquico:** Es el funcionario responsable de evaluar el factor Competencias;

Dependiendo de la estructura orgánica del OPLE, las figuras de Superior Jerárquico y Superior Normativo podrán recaer en la misma persona.

Los evaluadores específicos para cada cargo o puesto del Servicio se presentan en los cuadros siguientes:

### Evaluadores en órganos centrales

<b>Evaluado</b>	<b>Evaluadores</b>	
<b>Cargo</b>	<b>Metas individuales Superior Normativo</b>	<b>Competencias Superior Jerárquico</b>
Coordinador	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Titular del órgano ejecutivo o técnico
Jefe de Unidad	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Coordinador
Jefe de Departamento	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Jefe de Unidad
Técnico	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Jefe de Departamento

**Nota:** 1) Para Competencias, en caso de que algún evaluador no exista en la estructura de cargos y puestos de algún OPLE, el evaluador será el funcionario que ocupe el siguiente nivel jerárquico en línea ascendente. 2) Para el caso de metas colectivas, el evaluador será el Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s).

### Evaluadores en órganos desconcentrados

<b>Evaluado</b>	<b>Evaluadores</b>	
<b>Cargo</b>	<b>Metas Individuales Superior Normativo</b>	<b>Competencias Superior Jerárquico</b>
Titular de Órgano Desconcentrado en OPLE	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador.	Titular de órgano ejecutivo o técnico

Evaluado	Evaluadores	
Subcoordinador de Organización Electoral, Educación Cívica y Participación Ciudadana.	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador.	Titular de Órgano Desconcentrado en OPLE
Secretario de Órgano Desconcentrado en OPLE	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador.	Titular de Órgano Desconcentrado en OPLE
Técnico de Órgano Desconcentrado en OPLE	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador.	Titular de Órgano Desconcentrado en OPLE

**Nota:** 1) Para Competencias, en caso de que algún evaluador no exista en la estructura de cargos y puestos de algún OPLE, el evaluador será el funcionario que ocupe el siguiente nivel jerárquico en línea ascendente. 2) Para el caso de metas colectivas, el evaluador será el Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s).

**Artículo 77.** Los evaluadores deberán solicitar información al evaluado y éste le aportará los elementos que sustenten el cumplimiento de sus metas. Para efectos de las evidencias, se considerarán preferentemente aquellas que se generen de los sistemas de información institucionales. Lo anterior, con el fin de que los evaluadores cuenten con los elementos suficientes para realizar una evaluación objetiva.

**Artículo 78.** Para realizar la evaluación del factor Competencias, los evaluadores deben desempeñarse, durante el periodo a evaluar, al menos tres meses de manera continua y cercana al funcionario evaluado. En caso de que un evaluador no cumpla con este requisito, deberá excusarse de participar, previo a la aplicación de la evaluación, mediante un escrito dirigido a la DESPEN por conducto del Órgano de Enlace, en el que se exponga la justificación.

**Artículo 79.** En caso de que el cargo o puesto de algún evaluador, sea Superior Jerárquico o Normativo esté vacante, la evaluación correspondiente la aplicará la persona que ocupe el siguiente nivel jerárquico en línea ascendente.

En todo caso, deberá evaluar quien en el periodo de aplicación cuente con los elementos que soporten una evaluación objetiva, sea Superior Jerárquico o Normativo, tomando en consideración las siguientes situaciones:

- a) Para el factor Competencias, si el evaluador por cualquier causa ya no forma parte de la estructura del OPLE, el encargado de despacho, o quien haya sido designado, podrá aplicar la evaluación por todo el periodo, siempre y cuando cuente con el nivel jerárquico homólogo o inmediato inferior al del cargo o puesto del evaluador vacante; tenga relación funcional directa con el evaluado y haya estado adscrito en esa área durante al menos tres meses antes de la conclusión del periodo evaluado. En caso de no existir encargado de despacho o cuando éste no cumpla con cualquiera de los requisitos señalados, la evaluación de Competencias será aplicada invariablemente por el Superior inmediato, en línea ascendente;
- b) Para las Metas Individuales, el evaluador será invariablemente el Superior Normativo que al momento de la aplicación de la evaluación tenga bajo su responsabilidad y resguardo los soportes documentales necesarios para realizar esta valoración; y
- c) Las Metas Colectivas serán valoradas por el área normativa del Instituto o el órgano ejecutivo o técnico del OPLE que corresponda o por el evaluador definido en las metas.

**Artículo 80.** Es responsabilidad del Superior Jerárquico:

- a) Planear y dar seguimiento al desempeño de cada uno de los miembros del Servicio a su cargo y recopilar la evidencia necesaria para aplicar la evaluación del desempeño; y
- b) 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 DESPEN. Asimismo, deberá mantener bajo su resguardo la evidencia para sustentar la evaluación y entregarla al Órgano de Enlace o a la DESPEN en caso de que se lo solicite.

- c) Proporcionar retroalimentación al evaluado sobre su desempeño con base en los elementos de valoración.

**Artículo 81.** Es responsabilidad del Superior Normativo:

- a) Planear y dar seguimiento al cumplimiento de las metas y retroalimentar a los miembros del Servicio que le corresponde evaluar;
- b) Recopilar los soportes documentales necesarios para sustentar la calificación de los factores a evaluar;
- c) Proporcionar retroalimentación al evaluado sobre su desempeño con base en los elementos de valoración;
- d) En caso de que se separe del cargo que ocupa durante el periodo a evaluar, entregar la bitácora y los soportes documentales de cada evaluado a su cargo, al funcionario que reciba los asuntos bajo su responsabilidad;
- e) En caso de que durante el periodo a evaluar el evaluado cambie de adscripción, entregar al Superior Normativo de la nueva adscripción del evaluado, dentro de los 10 días hábiles posteriores al cambio de adscripción, la bitácora actualizada sobre los avances en el cumplimiento de las metas asignadas;
- f) Solicitar, conforme lo determine la DESPEN, la eliminación de metas a que refieren los artículos 31, 32, 33, 34 y 35 de los Lineamientos;
- g) Aplicar la evaluación de manera objetiva e imparcial y motivar en tiempo, modo y lugar la calificación que asigne a los evaluados conforme lo determine la DESPEN. Asimismo, deberá mantener bajo su resguardo los documentos o archivos utilizados para sustentar la evaluación y entregarlos al Órgano de Enlace o a la DESPEN en caso de que le sean requeridos; y
- h) Bajo ninguna circunstancia el Superior Normativo evaluará metas que no correspondan al cargo o puesto del evaluado.

## **CAPÍTULO OCTAVO DE LA APROBACIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN**

**Artículo 82.** La obtención de los resultados individuales y colectivos de la evaluación del desempeño, así como la integración del Dictamen General de resultados y del Dictamen de resultados individuales, a través del SIISPEN es

responsabilidad exclusiva del Órgano de Enlace, conforme lo establezca la DESPEN.

**Artículo 83.** El Dictamen General de resultados se integra por los resultados individuales obtenidos por el evaluado e incluye, el periodo evaluado, nombre del evaluado, cargo o puesto de la última adscripción evaluada, las calificaciones por factor y la Calificación Final, así como el Nivel de Desempeño alcanzado.

**Artículo 84.** El Dictamen de resultados individuales incluye la calificación que obtuvo el evaluado en cada uno de los factores: Metas Individuales, Metas Colectivas y Competencias. También se incluye el periodo evaluado, la Calificación Final y el Nivel de Desempeño alcanzado.

**Artículo 85.** Una vez que el Órgano Superior de Dirección del OPLE apruebe el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño, el Órgano de Enlace, en un periodo no mayor a dos meses, contados a partir del siguiente día de su aprobación, notificará a los miembros del Servicio, mediante un oficio/circular, lo siguiente:

- a) La fecha en que el Órgano Superior de Dirección del OPLE aprobó el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño, y
- b) La fecha a partir de la cual podrán consultar el Dictamen de resultados individuales en el SIISPEN.

**Artículo 86.** Un miembro del Servicio es notificado cuando firma el acuse de recibo del oficio/circular y haya iniciado el periodo a partir del cual la DESPEN ponga a disposición de los miembros del Servicio el Dictamen de resultados individuales.

**Artículo 87.** El Órgano de Enlace del OPLE podrá utilizar otros medios de notificación que la Junta apruebe como mecanismos válidos jurídicamente, tales como la firma electrónica, en términos de la normatividad aplicable.

**Artículo 88.** La DESPEN integrará el Dictamen de resultados individuales en el expediente físico o electrónico del personal de los miembros del Servicio y, tratándose del personal de la rama administrativa que haya sido evaluado en un cargo o puesto del Servicio, el Órgano de Enlace se encargará de que el Dictamen de resultados individuales se integre en su expediente personal.

**Artículo 89.** La presentación de inconformidades sobre los resultados de la evaluación del desempeño por parte de los evaluados, se sujetará a lo dispuesto en los artículos 620 y 621 del Estatuto, y a los Lineamientos en materia de inconformidades.

### **ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

**Primero.** Los Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta, previa autorización de la Comisión.

**Segundo.** Las metas de los miembros del Servicio para la evaluación del desempeño del periodo a evaluar, se aprobarán por la Junta previo al inicio de su vigencia.

**Tercero.** La DESPEN coordinará el diseño de las metas para el siguiente periodo a evaluar conforme a la Guía para el diseño de metas que establezca previamente.

**Cuarto.** Las metas deberán ser aprobadas por la Junta antes del inicio de su vigencia, previa autorización de la Comisión.

**Quinto.** Los resultados de la evaluación del desempeño del periodo septiembre 2018 a agosto de 2019, serán considerados como los correspondientes al ejercicio 2019 para efectos de los demás procesos del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema OPLE.

**Sexto.** El Instructivo para la valoración de competencias y las competencias que serán evaluadas deberán ser publicados a más tardar el 31 de diciembre de 2018.