

**LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL DEL SISTEMA OPLE DEL PERIODO SEPTIEMBRE DE 2017 A AGOSTO DE 2018**

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

**Artículo 1.** Para los efectos de los presentes 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.

Lineamientos: Lineamientos para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE del periodo septiembre de 2017 a agosto de 2018.

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 aptitudes requeridos para lograr las metas y resultados esperados en cada cargo o puesto del Servicio.

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.

Encargaduría 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 provisional o titular, o bien por ocupación temporal o encargado de despacho y que, de acuerdo con los requisitos señalados en los presentes 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.

**Guía para la valoración de competencias:** Guía 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.

**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. El líder del equipo podrá definir y asignar las metas colectivas para los miembros del Servicio bajo su coordinación.

**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 presentes 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 presentes Lineamientos.

El personal de los OPLE y del Instituto 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.

## **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 estos 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 estos 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 a 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;
- 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 estos 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 estos 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 estos 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) Promover los medios de diálogo entre el evaluador y el evaluado establecidos por la DESPEN con fines de retroalimentación;
- j) 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;
- k) 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;
  - l) 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;
  - m) Solicitar a la DESPEN el soporte técnico que asegure a los evaluadores un mecanismo que les permita aplicar las evaluaciones respectivas;
  - n) 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;
  - o) 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;
  - p) 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;
  - q) Solicitar la colaboración de las distintas áreas del OPLE, para el diseño de metas y la aplicación de la evaluación;
  - r) 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
  - s) Las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y estos 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 que ocupe un cargo o puesto del Servicio; de las competencias asociadas a las funciones, los principios y valores institucionales en términos de los presentes Lineamientos. Para tales efectos, la evaluación del desempeño se alineará 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 de un equipo de trabajo en el cumplimiento de metas colectivas cuyo resultado debe contribuir directamente con la planeación institucional; y
- c) **Competencias Clave.** Valorará los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes observados mediante los comportamientos de los miembros del Servicio en el desempeño de sus funciones, para lograr los resultados esperados;

## **CAPÍTULO SEGUNDO DE LAS METAS INDIVIDUALES Y/O 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.** Las áreas normativas del Instituto y, en su caso, con la opinión 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.

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 años.

**Artículo 16.** Los miembros del Servicio podrán participar en el diseño de metas en las modalidades que determine la DESPEN.

**Artículo 17.** Las áreas normativas del Instituto y, en su caso, con la opinión del Órgano de Enlace, deberán diseñar las metas individuales y/o colectivas considerando las actividades relacionadas con el Proceso Electoral según corresponda.

**Artículo 18.** Las áreas normativas del Instituto, 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 19.** 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 20.** 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 21.** 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 de las Direcciones Ejecutivas o de los órganos ejecutivos o técnicos del OPLE 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 estos Lineamientos.

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

**Artículo 22.** Durante el periodo a evaluar, el Órgano de Enlace, previa autorización de la Comisión de Seguimiento al Servicio, las áreas normativas y los líderes de equipo responsables de diseñar las metas de los miembros del Servicio, podrán solicitar a la DESPEN la incorporación de nuevas metas.

**Artículo 23.** 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 24.** 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 25.** 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 responsable 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 26.** 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; y
- d) En la propuesta de modificación de la meta deberá observarse lo establecido en 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 27.** 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 23 de los Lineamientos.

**Artículo 28.** 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 29.** 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, conforme a lo siguiente:

- a) La solicitud deberá presentarse mediante oficio con al menos 30 días hábiles previos al término programado de vigencia de la meta;
- b) La solicitud deberá acompañarse de un Dictamen Técnico por parte del área normativa o del órgano ejecutivo o técnico del OPLE, en el que se justifiquen 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 30.** 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 para aprobación por la Junta.

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 31.** 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 32.** 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 deberá solicitar a la DESPEN el ajuste antes de que concluya la vigencia de la misma.

**Artículo 33.** 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 34.** Para efecto de la evaluación del desempeño, un miembro del Servicio deberá ser evaluado en al menos dos metas.

**Artículo 35.** 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 36.** La calificación de las metas individuales se obtendrá a partir del promedio simple de las calificaciones obtenidas en cada una de las metas asignadas.

**Artículo 37.** La calificación de las 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 38.** 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 39.** La definición y asignación de metas colectivas estará a cargo de las áreas normativas del Instituto y, en su caso, con la opinión del Órgano de Enlace. El Secretario Ejecutivo del Instituto podrá validar las metas colectivas.

**Artículo 40.** El Secretario Ejecutivo del Instituto podrá proponer metas de carácter obligatorio para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio.

**Artículo 41.** Las metas individuales y colectivas serán valoradas mediante los indicadores de eficacia y eficiencia, que son medidas cuantitativas que proporcionan información sobre su cumplimiento.

### **Del Indicador de Eficacia**

**Artículo 42.** 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 43.** El indicador de Eficiencia es una medida cuantitativa que valora si la meta fue cumplida por el evaluado con los siguientes dos atributos:

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

**Artículo 44.** La ponderación de cada atributo está acotada a una escala ordinal con tres niveles:

- 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;
- Nivel medio:** significa una presencia aceptable de dicho atributo; y
- 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.

Nivel	Ponderación	Definición	Atributos	
			Oportunidad	Calidad
<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 45.** Una meta deberá tener 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 (-).

**Artículo 46.** Las metas individuales y colectivas deberán considerar los atributos de oportunidad y calidad con una ponderación de al menos 5% en uno de ellos y una ponderación de 20% en conjunto.

**Artículo 47.** 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 46 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 48.** 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 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 DE LAS COMPETENCIAS CLAVE**

**Artículo 49.** Las Competencias Clave representan el aspecto cualitativo del desempeño del evaluado. En este periodo se evaluarán dos competencias:

1. Iniciativa Personal y
2. Visión Institucional.

**Artículo 50.** A cada miembro 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 51.** Los comportamientos de cada competencia serán evaluados conforme a la Guía para la valoración de competencias que elabore la DESPEN y a una escala ordinal de seis niveles de frecuencia que se definen en el siguiente cuadro:

<b>Nivel de Frecuencia</b>	<b>Valor</b>
Nunca que se requirió	0
Casi nunca que se requirió	2
La mitad de las veces que se requirió	5
Frecuentemente que se requirió	7
Siempre que se requirió	8
En forma adicional a lo requerido	10

**Artículo 52.** La calificación de una Competencia se obtiene mediante el promedio simple de la calificación de los comportamientos evaluados correspondientes a dicha Competencia.

**Artículo 53.** 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, conforme lo establezca la DESPEN.

**Artículo 54.** La calificación final del factor Competencias Clave 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 55.** La evaluación del desempeño comprenderá del 1 de septiembre de 2017 al 31 de agosto de 2018.

**Artículo 56.** La aplicación de la evaluación del desempeño se realizará en septiembre y octubre de 2018, 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 57.** 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>	<b>Indicadores</b>
Metas Individuales	<b>30%</b>	Eficacia y Eficiencia
Metas Colectivas	<b>40%</b>	Eficacia y Eficiencia
Competencias Clave	<b>30%</b>	1. Iniciativa Personal 2. Visión Institucional
<b>Calificación Final</b>	<b>100%</b>	

**Artículo 58.** Cuando no se asignen metas individuales o colectivas a un miembro del Servicio, la ponderación de las metas restantes asignadas será de 70%.

**Artículo 59.** 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 60.** 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 61.** 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 y estar en activo en el OPLE al inicio de la aplicación de la evaluación del desempeño.

**Artículo 62.** 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 63.** 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 64.** 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 Clave, aplicará lo establecido en el artículo 63 de los presentes Lineamientos.

**Artículo 65.** 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 cuatro 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 66.** 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 57 y 62 de estos Lineamientos.

**Artículo 67.** 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 68.** 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 estos Lineamientos, durante el periodo que dure la designación. Si la designación es mayor a cuatro 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 69.** 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 70.** 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 71.** En la evaluación de Metas Individuales, Metas Colectivas y Competencias Clave, 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 Clave;

Dependiendo de la estructura orgánica del OPLE, las figuras de Superior Jerárquico y Superior Normativa 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

Evaluado	Evaluadores	
Cargo	Metas Individuales Superior Normativo	Competencias Clave Superior Jerárquico
Coordinador	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	El Titular del órgano ejecutivo o técnico que corresponda según la estructura del OPLE
Jefe de Unidad	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Titular de la Coordinación a la que se encuentre adscrito el miembro del Servicio
Jefe de Departamento	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Titular de la Unidad a la que se encuentre adscrito el miembro del Servicio
Técnico	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Titular del Departamento al que se encuentre adscrito el miembro del Servicio

**Nota:** 1) Para Competencias Clave, 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

Evaluado	Evaluadores	
Cargo	Metas Individuales Superior Normativo	Competencias Clave Superior Jerárquico
Titular del Órgano Desconcentrado en OPLE	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	El Titular del órgano ejecutivo o técnico que corresponda según la estructura del OPLE
Subcoordinador de Organización Electoral, Educación Cívica y Participación Ciudadana	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Titular del órgano desconcentrado en OPLE



Evaluado	Evaluadores	
Secretario de Órgano Desconcentrado del OPLE	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Titular del órgano desconcentrado en OPLE
Técnico de Órgano Desconcentrado del OPLE	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Titular del órgano desconcentrado en OPLE

**Nota:** 1) Para Competencias Clave, 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 72.** 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 73.** Para realizar la evaluación del factor Competencias Clave, 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, en que se exponga la justificación.

**Artículo 74.** 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 Clave, 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 Clave 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.

**Artículo 75.** Es responsabilidad del Superior Jerárquico:

- a) 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.

**Artículo 76.** Es responsabilidad del Superior Normativo:

- a) 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) 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;
- d) 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;
- e) Solicitar, conforme lo determine la DESPEN, la eliminación de metas a que refieren los artículos 29, 30, 31 y 32 de estos Lineamientos;

- f) 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
- g) 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 77.** 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, es responsabilidad exclusiva del Órgano de Enlace, conforme lo establezca la DESPEN.

**Artículo 78.** 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 79.** El Dictamen de resultados individuales incluye la calificación que obtuvo el evaluado en cada uno de los factores: Metas Individuales, Metas Colectivas y Competencias Clave. También se incluye el periodo evaluado, la Calificación Final y el Nivel de Desempeño alcanzado.

**Artículo 80.** 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 81.** 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 82.** El Órgano de Enlace del OPLE podrá utilizar otros medios de notificación que el Consejo General del Instituto apruebe como mecanismos válidos jurídicamente, tales como la firma electrónica, en términos de la normatividad aplicable.

**Artículo 83.** La DESPEN integrará el Dictamen de resultados individuales en el expediente 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 84.** 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 presentes 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 el periodo del 1 de septiembre de 2017 al 31 de agosto de 2018, se aprobarán por la Junta antes del inicio de su vigencia, previa autorización de la Comisión.

**Tercero.** La DESPEN coordinará el diseño de las metas para el siguiente periodo a evaluar y deberán ser aprobadas por la Junta antes del inicio de su vigencia, previa autorización de la Comisión.

**Cuarto.** Los resultados de la evaluación del desempeño del periodo septiembre de 2017 a agosto de 2018, serán considerados como los correspondientes al ejercicio 2018 para efectos de los demás procesos del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema OPLE.