



**QUINTA SESIÓN ORDINARIA**

**6 DE JUNIO DE 2011**

**CONSIDERANDO**

1. Conforme a lo previsto en el artículo 21, fracciones I y II del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal (Código), el Instituto Electoral del Distrito Federal (Instituto Electoral) cuenta en su estructura orgánica, con un Consejo General y una Junta Administrativa (Junta).

2. El artículo 62, párrafo primero, del Código, define a la Junta como el órgano encargado de velar por el buen desempeño y funcionamiento administrativo de los órganos del Instituto Electoral, así como de supervisar la administración de los recursos financieros, humanos y materiales del propio organismo.

3. De conformidad con lo establecido en los artículos 127 y 129, fracción VI del Código, para asegurar el desempeño profesional de sus actividades vinculadas a los procesos electorales, el Instituto cuenta con un sistema de servicio civil de carrera, integrado por servidores públicos calificados al que se denomina Servicio Profesional Electoral, y para cumplir con el objeto del mismo, el Instituto deberá evaluar periódicamente la labor de su personal y retribuirlo adecuadamente.

4. En términos de lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal (Estatuto), la Evaluación del Rendimiento del Servicio Profesional Electoral tendrá por objeto valorar y calificar el comportamiento laboral y profesional del personal, en el logro de los fines y objetivos del cargo y puesto en el que haya participado durante un año calendario.



5. La Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (Centro) coordinará la aplicación de la evaluación del rendimiento y elaborará un dictamen de los resultados del personal del servicio para ser aprobado por la Junta de acuerdo a lo establecido en el artículo 88 del Estatuto.

6. En virtud de que la Evaluación del Rendimiento materia del presente acuerdo, corresponde al año 2009, las reglas con las que operó fueron las vigentes en su momento, y estuvo a cargo de los órganos y autoridades responsables, es decir, la otrora Junta Ejecutiva y la otrora Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral.

7. Mediante Acuerdos JE006-09 y JE217-09, la otrora Junta Ejecutiva aprobó el Programa para la Evaluación del Rendimiento 2009 del Servicio Profesional Electoral, el cual se formuló con base en las disposiciones del Código Electoral del Distrito Federal y del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal vigentes durante el año 2009.

8. Derivado de la notificación relacionada con la resolución recaída a los juicios laborales TEDF-JLI-013/2010 y sus acumulados TEDF-JLI-014/2010 y TEDF-JLI-015/2010, promovidos por los CC. Samuel Pérez Gutiérrez y Juan Francisco Olvera Balcázar, en contra de este Instituto Electoral, el Secretario Ejecutivo solicitó someter a aprobación el dictamen, con excepción de la evaluación de dichos funcionarios del Servicio Profesional Electoral, derivado de que el tribunal señalado ordenó realizar nuevamente la evaluación bajo otros criterios.

Por lo expuesto y fundado, se emite el siguiente:



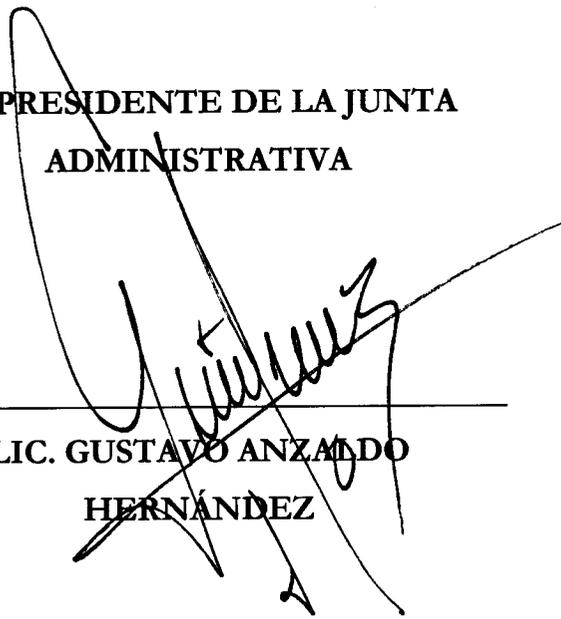
**ACUERDO**

**JA061-11**

**PRIMERO.** La Junta Administrativa del Instituto Electoral del Distrito Federal, aprueba por Unanimidad el dictamen de los resultados de la Evaluación del Rendimiento 2009 del Servicio Profesional Electoral, con las observaciones de la Secretaría Ejecutiva y la Dirección Ejecutiva de Asociaciones Políticas.

**SEGUNDO.** Se instruye a la Unidad Técnica de Comunicación Social, Transparencia y Protección de Datos Personales, para que realice las adecuaciones procedentes en el apartado de Transparencia del sitio de Internet [www.iedf.org.mx](http://www.iedf.org.mx).

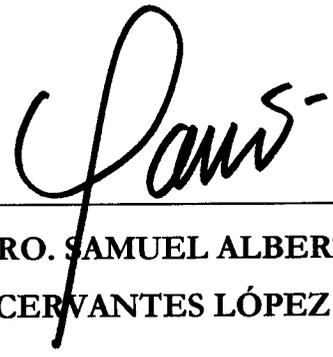
**EL PRESIDENTE DE LA JUNTA  
ADMINISTRATIVA**



---

**LIC. GUSTAVO ANZALDO  
HERNÁNDEZ**

**EL SECRETARIO DE LA JUNTA  
ADMINISTRATIVA**



---

**MTRO. SAMUEL ALBERTO  
CERVANTES LÓPEZ**

**DICTAMEN DE LA JUNTA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL, POR EL QUE SE APRUEBAN LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2009 DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL**

**ANTECEDENTES**

- A) Mediante Acuerdos JE006-09 y JE217-09, la otrora Junta Ejecutiva aprobó el Programa para la Evaluación del Rendimiento 2009 del Servicio Profesional Electoral, el cual se formuló con base en las disposiciones del Código Electoral del Distrito Federal (Código) y del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal (Estatuto), ambos vigentes durante el año 2009.
- B) Con fecha 20 de diciembre de 2010, se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal (Código), el cual entró en vigor el 21 del mismo mes y año.
- C) Con fecha 15 de abril de 2011, se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal (Estatuto), mismo que entró en vigor al momento de su publicación.

**CONSIDERANDO**

- 1. Que de conformidad con los artículos 123 y 124, párrafo primero del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal y el artículo 20 del Código, el Instituto Electoral del Distrito Federal (Instituto) es el organismo público autónomo, depositario de la autoridad electoral y responsable de la función estatal de organizar las elecciones locales y los procedimientos de participación ciudadana.
- 2. Que de acuerdo con lo señalado en el artículo 21, fracción II, y 62 del Código, el Instituto tienen en su estructura orgánica una Junta Administrativa (Junta), la cual es el órgano encargado de velar por el buen desempeño y funcionamiento administrativo de los órganos del Instituto, así como de supervisar la administración de los recursos financieros, humanos y materiales del Instituto.
- 3. Que por virtud de lo establecido en los artículos 127 y 129, fracción VI del Código, para asegurar el desempeño profesional de sus actividades vinculadas a los procesos electorales, el Instituto cuenta con un sistema de servicio civil de carrera, integrado por servidores públicos calificados al que se denomina Servicio Profesional Electoral, y para cumplir con el objeto del mismo, el Instituto deberá evaluar periódicamente la labor de su personal y retribuirlo adecuadamente.



4. Que en términos de lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto, la Evaluación del Rendimiento del Servicio Profesional Electoral tendrá por objeto valorar y calificar el comportamiento laboral y profesional del personal, en el logro de los fines y objetivos del cargo y puesto en el que haya participado durante un año calendario.
5. Que de acuerdo con lo señalado en el artículo 88 del Estatuto, la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (Centro) coordinará la aplicación de la evaluación del rendimiento y elaborará un dictamen de los resultados del personal del servicio para ser aprobado por la Junta.
6. Que en virtud de que la Evaluación del Rendimiento materia del presente dictamen, corresponde al año 2009, las reglas con las operó fueron las vigentes en su momento, y estuvo a cargo de los órganos y autoridades responsables, es decir, la otrora Junta Ejecutiva y la otrora Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral.
7. Que con base en el Programa para la Evaluación del Rendimiento 2009 del Servicio Profesional Electoral (Programa), ésta se integró con los siguientes indicadores y ponderaciones:

INDICADOR	PONDERACIÓN
Actuación Genérica	70%
Puntualidad y Asistencia	10%
Programa de Excelencia	10%
Autoevaluación	10%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

8. Que para medir los indicadores *Actuación Genérica* y *Autoevaluación*, la otrora Junta Ejecutiva, mediante Acuerdo JE029-10, aprobó el Mapa de Competencias Genéricas del Servicio Profesional Electoral, con la Tabla de Conversión y Ponderación donde se otorgó un valor específico a cada reactivo del instrumento.
9. Que para medir el indicador *Puntualidad y Asistencia*, la otrora Junta Ejecutiva, mediante Acuerdo JE069-10, aprobó la propuesta de Tabla de asignación de puntajes para este indicador, el cual fue valorado con base en la información proporcionada por la Secretaría Administrativa y la Unidad Técnica de Archivo, Logística y Apoyo a Órganos Desconcentrados.
10. Que en cuanto al Programa de Excelencia del Servicio Profesional Electoral, mediante Acuerdo JE030-10, la otrora Junta Ejecutiva aprobó la Metodología para la operación del Programa de Excelencia, y mediante Acuerdo JE080-10, el mismo órgano aprobó la Convocatoria respectiva.



11. Que una vez obtenidos los resultados de los factores señalados en los numerales anteriores, el Centro realizó la integración de los mismo de acuerdo a la ponderación referida en el considerando 7, cuyos resultados se expresan en el informe que como anexo forma parte integral del presente dictamen.
12. Que del análisis realizado a los resultados obtenidos por el personal del Servicio Profesional Electoral, se aprecia que ninguno se ubica en los supuestos que den lugar a la instalación del Comité de Revisión previsto en el Programa, por lo que no será necesaria la implementación del mismo.

Por lo expuesto y con fundamento en el artículo 88 del Estatuto, así como en el Programa para la Evaluación del Rendimiento durante 2009 del Servicio Profesional Electoral, la Junta emite el siguiente:

### **DICTAMEN**

**PRIMERO.-** Ha quedado solventada en su totalidad la Evaluación del Rendimiento durante 2009 del Servicio Profesional Electoral.

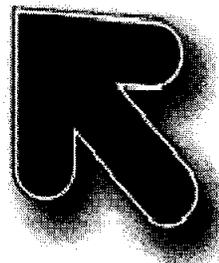
**SEGUNDO.-** Se aprueba el Informe de Resultados del Programa de Evaluación del Rendimiento 2009, que como anexo forma parte integral del presente instrumento.

**TERCERO.-** Se instruye a la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo para que realice las gestiones necesarias para notificar personalmente al personal del Servicio Profesional Electoral los resultados de su Evaluación del Rendimiento durante 2009.





» programa  
de la evaluación  
**rendimiento**  
**Servicio Profesional Electoral**



## Informe final de resultados 2009

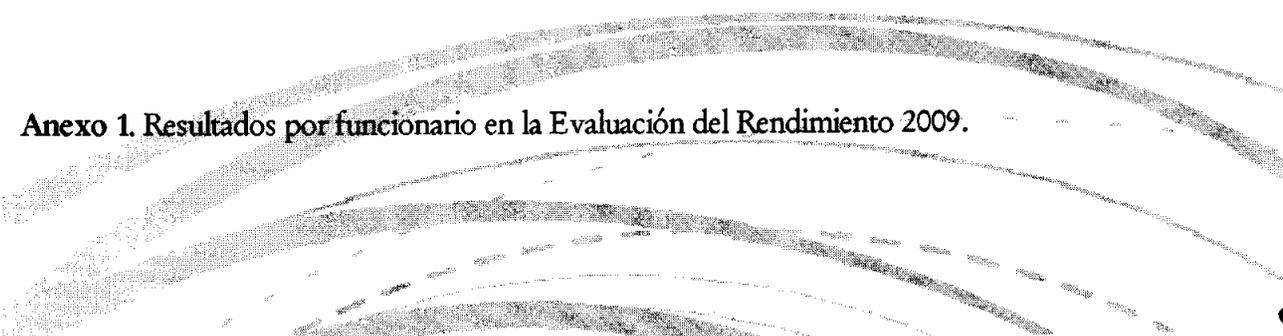
\*El presente informe no incluye los resultados de los funcionarios Samuel Pérez Gutiérrez y Juan Francisco Olvera Balcázar, ya que estos aún no cuentan con resultados definitivos en virtud de los trámites relativos al cumplimiento de la resolución de fecha 2 de junio de 2011, dictada por el Tribunal Electoral del Distrito Federal en Juicio Especial Laboral identificado con el número de expediente TEDF-JLI-013/2010 y sus acumulados TEDF-JLI-014/2010 y TEDF-JLI-015/2010.



## INDICE

<b>1. PRESENTACIÓN.</b>	<b>1</b>
<b>2. CONSIDERACIONES GENERALES DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2009.</b>	<b>3</b>
2.1 Indicadores de la Evaluación.	4
2.1.1 Actuación Genérica y Autoevaluación	4
2.1.2 Puntualidad y Asistencia.	7
2.1.3 Programa de Excelencia.	9
2.1.4 Rendimiento por Área.	10
<b>3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2009.</b>	<b>11</b>
3.1 Actuación Genérica.	16
3.2 Autoevaluación.	21
3.3 Puntualidad y Asistencia.	23
3.4 Programa de Excelencia.	25
3.5 Rendimiento por Área.	36
<b>4. INTEGRACIÓN FINAL DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2009.</b>	<b>48</b>
4.1 Evaluación por tipo de movilidad en el cargo.	50
4.2 Evaluación desde los evaluadores.	51

**Anexo 1. Resultados por funcionario en la Evaluación del Rendimiento 2009.**



## 1. PRESENTACIÓN

El Instituto Electoral del Distrito Federal (Instituto) cuenta para su operación con un cuerpo de profesionales quienes integran un sistema de servicio civil de carrera denominado Servicio Profesional Electoral (SPE). Como parte de las tareas de operación del SPE, el marco normativo competente establece como actividad permanente la evaluación de su personal.

Para esta tarea, el entonces Código Electoral del Distrito Federal (Código) como marco normativo, otorgaba a la otrora Junta Ejecutiva la atribución de evaluar el desempeño del personal adscrito a la rama del SPE, para tal efecto, mediante los Acuerdos JE006-09 y JE217-09, este órgano aprobó el Programa para la Evaluación del Rendimiento del Servicio Profesional Electoral durante 2009 (Programa).

Dentro del Programa, la Evaluación del Rendimiento (EVR) se define como el proceso técnico permanente a través del cual, en forma integral, sistemática y continua, se valora el conjunto de actitudes, rendimiento y comportamiento laboral de los funcionarios de carrera durante un periodo determinado.

Al igual que durante 2008, la EVR para el año 2009 tuvo como base el diseño de un modelo orientado hacia una evaluación integral del rendimiento y actuación de los funcionarios, ubicando para ello indicadores horizontales de conexión indirecta<sup>1</sup> que permitieran; por un lado, apreciar de manera global el comportamiento anual del personal; y por otro, la construcción de una nueva definición de excelencia en el servicio profesional dentro de la institución, intentando dar una nueva connotación al mérito.

En este nuevo modelo los indicadores -generadores de evaluación- fueron construidos con la intención de que al funcionario se le reconozca su buen desempeño en el trabajo cotidiano y que además propiciara dentro de la evaluación, la construcción de indicadores cuya objetividad fuera clara, como son por ejemplo la puntualidad y asistencia.

En total, fueron cuatro los indicadores que tuvieron un valor específico en la integración de la EVR:

- 1) Actuación genérica;
- 2) Autoevaluación;
- 3) Puntualidad y Asistencia; y
- 4) Programa de Excelencia.

Adicionalmente, para 2009, el modelo de evaluación consideró un quinto factor. "*Rendimiento por Área*". Este elemento se incluyó como un instrumento analítico para valorar el rendimiento de las áreas y/o adscripciones que cuentan con personal del SPE. Buscó proporcionar información agregada por área respecto al desempeño cotidiano en el desarrollo de las funciones, tareas y actividades inherentes a la operación durante el año 2009.

<sup>1</sup> El término está referido a aquellos elementos verificables, diseñados para evaluar el rendimiento del funcionario durante un periodo definido, que no tienen una relación jerárquica y su aplicación (medición, estandarización y clasificación) puede realizarse de manera independiente; pero que al ser interpretados de manera conjunta permiten un análisis integral del desempeño del funcionario en su actuación cotidiana.



En virtud de que se trató de un factor que no ha sido operado con anterioridad, y a efecto de no introducir elementos que pudieran sesgar la evaluación, sus resultados no fueron vinculantes para la integración de la calificación final; sin embargo, de su análisis pudieron derivarse propuestas de mejora a los instrumentos de evaluación, así como la identificación de áreas oportunidad en las que se estima podrían mejorarse procesos, funciones o tareas específicas realizadas por las áreas, información que se desglosa en el documento que se incluye como anexo 2.

El presente informe tiene por objetivo dar cuenta de los resultados obtenidos de la operación del Programa, tanto en forma general, como de manera específica por cada indicador.

## 2. CONSIDERACIONES GENERALES DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2009

Como se indicó arriba, el Programa estableció cinco indicadores sobre los que se basó la evaluación del personal de carrera durante ese año. De estos, sólo cuatro fueron considerados en la integración de la calificación final, y uno más se aplicó como prueba piloto por lo cual sus resultados no tuvieron efecto en la calificación.

A cada uno de los cuatro primeros indicadores le fue asignado un valor ponderado cuya suma total representó el 100 por ciento de la calificación final, en el cuadro siguiente se señalan los indicadores y su ponderación:

Indicadores	Porcentaje de valoración	En escala de 0 a 10
Actuación Genérica	70	7.0
Puntualidad y Asistencia	10	1.0
Autoevaluación	10	1.0
Programa de Excelencia	10	1.0
Rendimiento por Área <sup>2</sup>	Sin valoración	
Total	100	10.0

<sup>2</sup> En cuanto al Rendimiento por Área, este indicador no estuvo vinculado a la integración de la calificación final, se trató de una prueba piloto para incluir, de manera gradual, en el ejercicio de evaluación elementos que contribuyan al fortalecimiento de la objetividad.

## 2. 1 INDICADORES DE LA EVALUACIÓN

### 2.1.1 Actuación Genérica y Autoevaluación

El indicador “Actuación Genérica” buscó medir de manera global la actuación del funcionario dentro de su desempeño cotidiano, se trató de orientar la evaluación hacia la detección de ciertas competencias que son aplicadas por el funcionario para la realización de sus funciones y acciones dentro de su ámbito de trabajo.

Para su aplicación, el personal de carrera respondió un cuestionario mediante el cual se evaluó su actuación cotidiana, en este mecanismo los funcionarios evaluaron siempre dentro de parámetros enfocados a reconocer, dentro del trabajo cotidiano, un buen desempeño y sin perder la oportunidad de identificar debilidades y oportunidades de mejora.

Los resultados de su aplicación serán elementos de análisis mediante los cuales se propone generar un mapa del entorno, de las vías de comunicación y de la integración de equipos durante la interacción cotidiana del personal de carrera, información que estará contenida en los futuros proyectos de vinculación con el personal de carrera.

La Autoevaluación constituyó un indicador que permitió al funcionario un ejercicio de auto-crítica y reflexión en relación con el desarrollo de las actividades y tareas desempeñadas durante el año evaluado, al mismo tiempo fue un indicador sobre la visión del propio evaluado en relación con el proceso y los elementos de la evaluación. De igual manera, este instrumento, mediante su constante perfeccionamiento, se irá convirtiendo en un ejercicio reflexivo y mecanismo de crecimiento profesional.

Para medir los factores de “Actuación Genérica” y “Autoevaluación”, la otrora Junta Ejecutiva, mediante Acuerdo JE029-10, aprobó el diseño y elaboración del Mapa de Competencias Genéricas del Servicio Profesional Electoral”, instrumento que sirvió de guía para integrar los cuestionarios de evaluación.

Esta propuesta se integró por ocho competencias que referían diversas capacidades y aptitudes genéricas consideradas en el Programa 2009. Cada competencia estuvo desagregada en indicadores que derivaron en una o más preguntas.

En términos generales cada competencia refirió:

» **Entrega de Resultados:**

El cumplimiento de las tareas encomendadas, mostrando la capacidad del funcionario para planear el trabajo, analizando y priorizando lo necesario para realizarlo en tiempo, con altos estándares de calidad.

» **Análisis crítico y toma de decisiones:**

La actuación del funcionario destacando su capacidad crítica, abarcó todas las acciones relacionadas con: la evaluación de datos e información con precisión y percepción; la capacidad de sintetizar empleando métodos adecuados de análisis, construcción de decisiones sustentadas

de manera adecuada: la capacidad para comprender los factores de las decisiones de otros, tomar riesgos controlables y la capacidad de defender acciones y decisiones.

» **Capacidad profesional:**

La aplicación del conocimiento detallado, la experiencia necesaria para la labor propia de la administración electoral, haciendo uso de las capacidades técnicas necesarias en el desempeño de una cargo y/o puesto específico.

» **Mentalidad constructiva:**

La capacidad para imaginar soluciones prácticas con las metas en mente, entender globalmente el panorama e identificar conectores entre factores, capacidad de transformar, potenciar y construir en torno a las ideas de otros.

» **Aprendizaje y mejora:**

La capacidad del servidor de carrera para adquirir nuevas habilidades, conocimientos; así como su adaptación rápida y efectiva ante nuevos actores, situaciones y tareas.

» **Comunicación y construcción de relaciones:**

La capacidad de comunicación escrita y oral, (cierta, clara, concisa y persuasiva); la capacidad para defender apropiadamente puntos de vista propios, así como la práctica cotidiana de la discusión constructiva y efectiva para solucionar problemas y cumplir con los objetivos establecidos. Considerando que durante 2009 se realizó un proceso de elección constitucional, con este factor se buscó identificar la capacidad mostrada, principalmente de los rangos VI y V, respecto a la construcción de relaciones en la interacción con su equipo de trabajo y con los actores involucrados en el desarrollo de las tareas inherentes al proceso electoral.

» **Gestión organizacional:**

La capacidad para planear, organizar y dirigir todas aquellas actividades y recursos que estuvieron relacionados con el ámbito laboral a fin de alcanzar los objetivos institucionales.

» **Liderazgo de grupos:**

La capacidad para motivar e influir en el equipo de trabajo de forma equilibrada para fomentar entusiasmo en las tareas comunes. También refirió las habilidades para la toma de decisiones e indicaciones basadas en principios de justicia, equidad e imparcialidad.

En la construcción del Mapa de Competencias se consideraron elementos fundamentales que refirieron conocimientos generales y específicos en materia electoral y de gestión organizacional, habilidades y actitudes, que dentro del servicio público son esenciales en la operación del SPE, destacando aquellas referidas al manejo de grupos, liderazgo, trabajo en equipo y comunicación institucional.

La importancia del Mapa radicó en que permitió adoptar una visión dinámica de la actuación del personal de carrera, y observar a cada funcionario en su desarrollo desde tres perspectivas: intelectual, profesional y actitudinal. Además, constituyó una herramienta fundamental para la implantación de un modelo de evaluación por competencias.

Junto con el Mapa de Competencias, la otrora Junta Ejecutiva aprobó la “Tabla de Conversión y Ponderación de la Evaluación del Rendimiento del Servicio Profesional Electoral 2009”, instrumento mediante el cual se otorgó un peso específico a cada uno de los factores en que se agruparon las preguntas.

Tabla de conversión y ponderación										
Evaluación del Rendimiento del Servicio Profesional Electoral 2009										
Factor	Pregunta	Escala: 5 - Totalmente de acuerdo; 4 - De acuerdo; 3 - Parcialmente de acuerdo; 2 - En desacuerdo; 1 - Totalmente en desacuerdo; S./I. - Sin elementos para emitir opinión						Ponderación de la competencia por rango		
		5	4	3	2	1	S./I.	VI y V	IV y III	II y I
Entrega de resultados	1	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A	10	15	25
	2	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	3	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	4	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
Análisis crítico y toma de decisiones	1	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A	10	10	10
	2	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	3	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	4	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
Capacidad profesional	1	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A	20	20	20
	2	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	3	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	4	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
Mentalidad constructiva	1	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A	5	10	15
	2	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	3	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	4	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
Aprendizaje y mejora	1	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A	5	5	15
	2	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	3	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	4	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
Comunicación y construcción de relaciones	1	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A	10	10	5
	2	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	3	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	4	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
Gestión organizacional	1	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A	25	5	5
	2	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	3	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	4	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
Liderazgo de grupos	1	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A	15	25	5
	2	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	3	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	4	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			





## 2.1.2. Puntualidad y Asistencia

La Puntualidad y Asistencia constituyó un indicador dentro del proceso de evaluación que arrojó datos duros<sup>3</sup> relativos a la actuación del personal de carrera en materia de responsabilidad laboral, respeto y cumplimiento a las normas. Este indicador fue considerado en la evaluación bajo la lógica de que promueve la responsabilidad, ya que son atributos que impactan favorablemente en el desarrollo de las actividades diarias de cada funcionario.

La inclusión de este tipo de indicadores tuvo la intención de hacer uso de la información generada por la autoridad administrativa, y evaluar acciones del funcionario con parámetros unívocos, como son la puntualidad y asistencia.

Para su medición, la otrora DESPE solicitó a la Secretaría Administrativa, que dentro del ámbito de sus atribuciones, proporcionara información respecto de los registros de asistencia y puntualidad de cada uno de los miembros del SPE. Asimismo, en coordinación con la Unidad Técnica de Archivo, Logística y Apoyo a los Órganos Desconcentrados, se revisó la información disponible en materia de puntualidad del personal adscrito a los Órganos Desconcentrados.

Para la asignación de puntaje en este factor, la DESPE presentó a la otrora Junta Ejecutiva una propuesta, misma que fue aprobada por este órgano mediante Acuerdo JE069-10. (Documento que se incluye como anexo 3 del presente informe)

**Tabla de asignación de puntaje para el indicador  
Puntualidad y Asistencia**

Tipo de incidencia	Valor a descontar en términos porcentuales
Inasistencia	1.0 %
Incidencia para ausencia por asuntos personales (tras rebasar un número de 12 en el año)	0.5 %

Fuente: Asignación de puntaje para el indicador Puntualidad y Asistencia. Documento aprobado por la Junta Ejecutiva mediante acuerdo JE069-10

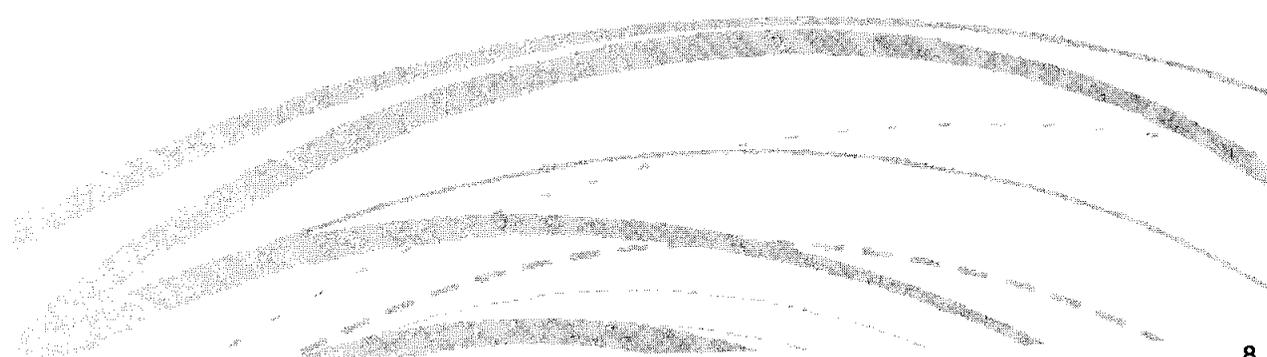
De acuerdo con el criterio aprobado por la Junta Ejecutiva, la asignación de calificaciones en este indicador, se realizó a través de la disminución de positivos mediante acto de carácter específico, es decir, todos los miembros del SPE evaluados partieron de una base homogénea en la que contaba con el valor total asignado al factor (10%); y fue en razón de los datos y frecuencias observadas en la medición de la puntualidad y asistencia, que al valor inicial se le fue restado la cantidad de puntos según la presencia de inasistencias o incidencias mayores al rango establecido.

En su aplicación para 2009, la Tabla de asignación de puntaje se acompañó de un apartado metodológico mediante el cual se clasificó el tipo de incidencias de acuerdo con la naturaleza de su origen. De este modo, derivado de la revisión de frecuencias se obtuvo la siguiente clasificación:

<sup>3</sup> Se refiere aquella información cuyo origen o fuente son registros unívocos avalados por una instancia administrativa interna.

Incidencias por Comisión Oficial.	Este tipo de incidencias correspondió a la ausencia de registro de entrada, salida o ambas, del horario laboral por causas plenamente justificadas por el Titular del área respectiva, y que se encontraron directamente relacionados con las labores inherentes del funcionario. De forma adicional, se consideraran dentro de este rubro las incidencias relativas a los cursos de capacitación o seminarios que formaron parte del Programa de Formación y Desarrollo del SPE, o bien, que correspondieron al desarrollo de Actividades Complementarias de Formación y Desarrollo promovidas u organizadas por el Instituto, o que en el caso de actividades promovidas por instituciones externas al IEDF, cuando se contaba con el permiso correspondiente.
Incidencias por Licencias Médicas, periodos Vacacionales o Estímulos otorgados y demás derechos del trabajador establecidos en el ESPE.	Sobre el particular, únicamente fueron consideradas para efectos estadísticos las incidencias médicas por enfermedades profesionales o no profesionales emitidas por el Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, así como las que correspondieron a los periodos vacacionales y/o estímulos otorgados al SPE. De manera adicional se consideraron dentro de este rubro las ausencias relativas a cuidados maternos, permisos por lactancia, asistencia a exámenes clínicos, citas médicas programadas, y demás derechos del trabajador establecidos en el Código, el Estatuto y en la Ley del ISSSTE, siempre y cuando fueron autorizados a través del "Formato Único de Autorización de Incidencia" por el Titular del área respectiva.
Incidencias por atención de Asuntos Personales.	Estas incidencias correspondieron a las ausencias de registro de entrada, salida o ambas, del horario laboral, autorizadas por el Titular del área, cuyas causas tuvieron como origen la atención de asuntos estrictamente personales e inherentes al funcionario, que no estuvieron referidas en los supuestos de comisión oficial. Asimismo se contabilizaron en este rubro los retardos del trabajador registrados por la Secretaría Administrativa y que no contaron con la incidencia respectiva.

Cabe mencionar que los datos obtenidos en los dos primeros rubros, de ninguna manera afectaron el valor total asignado al factor Puntualidad y Asistencia durante la EVR, al tratarse de un derecho laboral de los funcionarios.





### 2.1.3. Programa de Excelencia

Como parte de la EVR, al igual que el año anterior, se incluyó como indicador de la evaluación el Programa para la Excelencia del Servicio Profesional Electoral (Programa de Excelencia), dicho programa tuvo como objetivo detectar aquellas actuaciones sobresalientes en las que el personal de carrera realizó esfuerzos y contribuyó a hacer más eficiente y eficaz el desarrollo de las actividades dentro de su área de adscripción mejorando el desempeño institucional.

Con el Programa de Excelencia se trazaron nuevas líneas de acción a explorarse en los procesos de evaluación, en las que se incluyeron sistemas de medición que consideraron elementos cuantitativos y cualitativos en la identificación del rendimiento del personal de carrera.

Para la operación del Programa de Excelencia, los funcionarios presentaron de manera voluntaria proyectos específicos a través de los cuales narraron el desarrollo de actividades orientadas a la "Innovación y mejora de prácticas"; a la consecución de "Altos estándares" y otras relativas al "Trabajo en Equipo".

Para participar en el Programa de Excelencia, los funcionarios debieron obtener calificaciones superiores al promedio general en la evaluación de los indicadores de Actuación Genérica y de Puntualidad y Asistencia, las cuales se ubicaron de la siguiente forma:

Rango	Cargo o Puesto	Actuación Genérica	Puntualidad y Asistencia
VI	Director de Área	9.92	10
V	Coordinador Distrital	9.89	10
IV	Director Distrital	9.91	10
III	Subdirector / Secretario Técnico Jurídico	9.89	9.98
II	Jefe de Departamento	9.94	9.75
I	Líder de Proyecto	9.92	9.95

En este sentido y derivado de la propuesta formulada por la DESPE, la Junta Ejecutiva, mediante Acuerdo JE030-10, aprobó la Metodología para la operación del Programa de Excelencia, documento en el que se establecieron los puntajes a asignar en cada rubro, de conformidad con la calidad, innovación y relevancia en el desarrollo de las actividades proyectadas. A efecto de que pudiera ser consultado por el personal involucrado en la evaluación, la metodología fue publicada en el sitio de Internet del Instituto. Del mismo modo, y a efecto de otorgar mayor certeza en el proceso de evaluación de este factor, la Junta Ejecutiva fue la instancia encargada de aprobar el registro de los proyectos, previa verificación de requisitos, para ello, mediante Acuerdo JE080-10 de fecha 5 de julio de 2010, este órgano aprobó la Convocatoria respectiva, misma que fue difundida mediante Circular del Secretario Ejecutivo y a través del sitio de Internet institucional.

El Programa de Excelencia representó una línea de acción con la que la DESPE buscó impulsar actividades y proyectos permanentes, a través de los cuales se abra un campo de acción para identificar, analizar y replicar actuaciones específicas en las que los funcionarios han desarrollado, producto de una labor, su historia y/o carrera dentro el servicio profesional.

#### 2.1.4. Rendimiento por Área

La Evaluación del Rendimiento por Área tuvo como objetivo valorar el desempeño de cada área en cuanto al desarrollo de diversas actividades y tareas inherentes a la operación durante 2009.

Se buscó valorar del comportamiento colectivo y cotidiano de los funcionarios del SPE adscritos a un área específica, en función con los resultados obtenidos en el cumplimiento de metas y objetivos establecidos previamente.

La evaluación se realizó con base en la información que la DESPE dispuso para tal efecto.

Con los resultados obtenidos de la aplicación de este nuevo indicador, además de identificar áreas de mejora aplicables al Programa para la Evaluación del Rendimiento 2010, se buscó aportar elementos que fomentaran el desarrollo colectivo e institucional de las áreas, incorporando elementos de innovación y mejora constante de los procesos, normas y líneas de acción.

Para la Evaluación del Rendimiento por Área, se llevaron a cabo diversas actividades, mismas que se describen en el anexo 2, y entre las que se destacan:

- Identificación de las áreas con personal del Servicio Profesional Electoral.
- Identificación de objetivos y funciones.
- Estrategia de Evaluación.
- Construcción de Indicadores.
- Resultados.



### 3. RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2009.

Para el año 2009, la EVR estuvo orientada a medir el rendimiento de 243 funcionarios del SPE, cifra que representó el 87.09 por ciento del total de las plazas incluidas en la plantilla de esta rama.<sup>4</sup>

En cuanto a los evaluados por cargo, durante 2009 diversos funcionarios tuvieron movilidad dentro de la estructura lo que generó que algunos fueran evaluados en dos o más cargos en el caso de quienes fueron promovidos o designados como encargados de despacho, y otros tuvieron que ser evaluados en el mismo cargo pero en diferentes adscripciones en el caso de aquellos que fueron comisionados o readscritos.

En este sentido, y atendiendo lo que establece el artículo 99 del Estatuto vigente en 2009, el personal de carrera fue evaluado en todas aquellas áreas de adscripción donde estuvo laborando mínimo un mes, para tal efecto, la evaluación se realizó de manera proporcional de acuerdo con el periodo laborado en cada adscripción.

Considerando que 2009 fue año electoral, la DESPE, puso en operación un sistema electrónico a efecto de registrar los movimientos del personal de carrera, ya sea en una adscripción, o bien en un cargo distinto. Como resultado de lo anterior, se elaboró un "Mapa de Adscripción" instrumento que sirvió como base para la construcción de la Red de Evaluadores.

La Red de Evaluadores se integró conforme al esquema que se dispuso en el Programa, es decir, considerando dos niveles de aplicación: 1) Evaluación de las áreas centrales (Ejecutivas y Técnicas) hacia los Órganos Desconcentrados; y 2) Evaluación, por adscripción, entre los miembros del SPE.

Red de Evaluadores Nivel 1  
Instancias evaluadoras por Cuerpo y Rango  
Órganos Desconcentrados

Cuerpo	Rangos Órganos Desconcentrados	Secretaría Ejecutiva			
		DECEYEC	DEOYGE	UTAJ	UTALAOB
Directivo	V (CD)	X	X		X
	IV (DD)	X	X		X
Técnicos	III (STJ)		X	X	X
	I (LP <sub>1</sub> )				X
	I (LP <sub>2</sub> )				X

<sup>4</sup> Durante 2009, derivado de la reestructura aprobada mediante ACU-046-08, la rama del Servicio Profesional Electoral se integró de 279 plazas.



**Red de Evaluadores Nivel 2**  
**Instancias evaluadoras por Cuerpo y Rango**  
**Órganos Desconcentrados**

Cuerpo	Rangos Órganos Desconcentrados	Secretaría Ejecutiva				
		V (CD)	IV (DD)	III (STJ)	I (LP <sub>1</sub> )	I (LP <sub>2</sub> )
Directivo	V (CD)		X	X	X	X
	IV (DD)	X		X	X	X
Técnicos	III (STJ)	X	X		X	X
	I (LP <sub>1</sub> )	X	X	X		X
	I (LP <sub>2</sub> )	X	X	X	X	

**Red de Evaluadores Nivel 2**  
**Instancias evaluadoras por Cuerpo y Rango**  
**Oficinas Centrales**

Cuerpo	Rangos Órganos Desconcentrados	Secretaría Ejecutiva			
		VI (DA)	III (SB)	II (JD)	I (LP)
Directivo	VI (DA)		X	X	X
	III (SB)	X		X	X
Técnicos	II (JD)	X	X		X
	I (LP)	X	X	X	X*

Sólo cuando hubo más de dos funcionarios con este rango

DA	Director de Área	STJ	Secretario Técnico Jurídico
CD	Coordinador Distrital	JD	Jefe de Departamento
DD	Director Distrital	LP	Líder de Proyecto
SB	Subdirector		

De acuerdo con la Red de Evaluación en el cuadro siguiente se detalla el número de evaluaciones aplicadas, según el cargo y tipo de cuestionario utilizado:

**Evaluaciones según cargo y tipo de cuestionario**

Cargos <sup>5</sup>	Tipo de evaluación								Total general
	Autoevaluación	Actuación Genérica							
		Rangos I o II	Rangos III o IV	Rangos V o VI	Titulares de Unidad	Directores Ejecutivos	Consejeros Electorales	Cuestionarios en los que se registró en todos los rubros S/E (sin elementos para la evaluar)	
Director de Área	4	17	2	0	0	0	0	1	23
Coordinador	41*	96	103	0	41	85	0	2	366

<sup>5</sup> Para efectos de la estadística, en los casos de funcionarios que ocuparon dos o más cargos durante el año evaluado, se consideró el cargo en el que se desempeñaron el mayor tiempo.

Tipo de evaluación

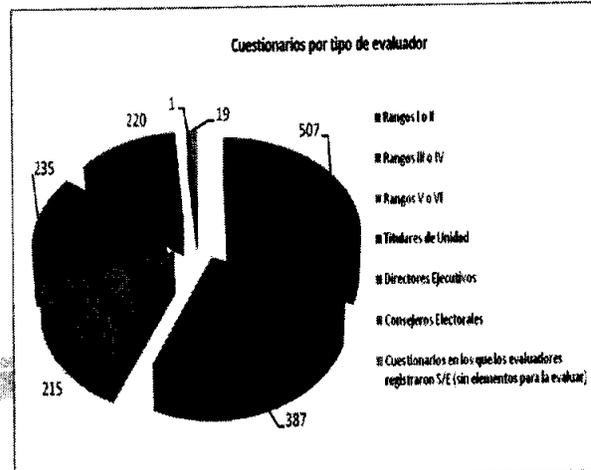
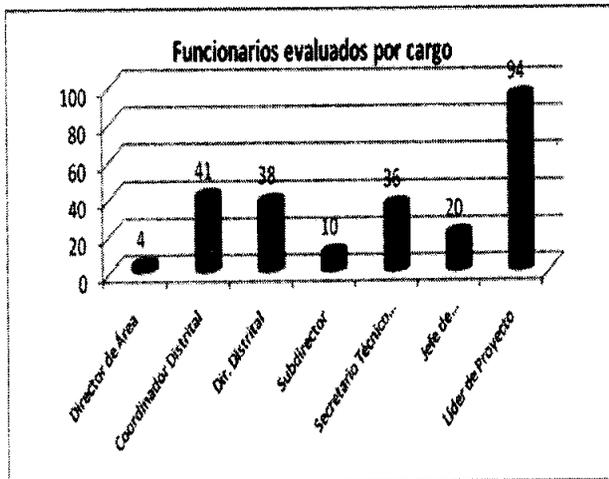
Cargo <sup>5</sup>	Autoevaluación	Actuación Genérica							Total general
		Rangos I o II	Rangos III o IV	Rangos V o VI	Titulares de Unidad	Directores Ejecutivos	Consejeros Electorales	Cuestionarios en los que se registró en todos los rubros S/E (sin elementos para la evaluar)	
<b>Distrital</b>									
Dir. Distrital	38	78	44	50	38	76	0	1	324
Subdirector	10	32	0	3	0	5	0	1	50
Secretario Técnico Jurídico	36	82	42	49	79	38	1	0	327
Jefe de Departamento	20	61	16	9	0	10	0	3	116
Líder de Proyecto	94	141	180	104	77	6	0	11	602
<b>Total general</b>	<b>243</b>	<b>507</b>	<b>387</b>	<b>215</b>	<b>235</b>	<b>220</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>1827</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la evaluación del rendimiento 2009 (Actuación genérica y Autoevaluación)

\*En el caso de Coordinador Distrital el número de evaluados es de 41 considerando que la C. Rocío Vega Ramírez con cargo original de Secretario Técnico Jurídico fungió el mayor tiempo durante 2009 como encargada de una Coordinación Distrital.

En los demás caso sólo se consideran las plazas ocupadas durante 2009.

Como se puede apreciar, para medir los indicadores de “Actuación Genérica” y “Autoevaluación” se aplicaron 1,827 formatos; 243 (18.80%) correspondieron al segundo indicador; 1,584 (81.20%) evaluaron la Actuación Genérica de los funcionarios. Del total de evaluaciones en el rubro de Actuación Genérica, 19 (1.20%) fueron formatos donde los evaluadores manifestaron en todas las preguntas no contar con elementos para evaluar, por lo que estos cuestionarios no fueron considerados en la evaluaciones ni en las estadísticas.



Relación de funcionarios del Servicio Profesional Electoral que durante el año 2009 fueron comisionados (2), readscritos (21), encargados de despacho ( 10) y/o promovidos en un rango mayor (2).

No.	Nombre del funcionario	Cargo(s) evaluado(s)	Adscripción en que fue evaluado
1	Rubicela Castellanos Ramos	LP	XVIII DEAP
2	Ana María De Guadalupe Martínez Rivas	DA CD	UTALAO XVIII
3	Javier Hernández Hernández	SB DD DD	DEOYGE XXXIV XXI
4	Enrique Arturo Marín Vera	STJ	XX II
5	Francisco Rafael López Millán	CD	XXVI V DESPE
6	Manuel Villa Agüero	CD	XI XXVI
7	María Alejandra Aranda Tovar	CD	XXVIII VIII
8	José Daniel Castro Orozco	CD	VIII X
9	Mónica Scott Mejía	CD	XXIV XXXIV
10	José Jaime Poy Reza	CD	XXXIV XXIV DEOYGE
11	Isaura Beatriz Hernández Luna	CD	IV XXVIII
12	Verónica Muñoz Duran	CD	X IV
13	José Ángel Rodríguez Silva	STJ	XXXIII XX
14	Marisonia Vázquez Mata	SB CD	UTAJ XXVI
15	Jeanette Solano Mendoza	JD STJ	UTALAO XXV
16	Javier Malpica Moreno	LP	UTALAO XXIII
17	Rosa González Pérez	LP	II VII
18	Berenice Álvarez Becerril	LP	XX XIII
19	Marco Aurelio Altamirano Juárez	JD	DEOYGE UTALAO
20	Paola Swarovsy Velasco	CD	XXXVII XI
21	David Mota Hernández	STJ LP	XIII V
22	Daniel Chávez Colunga	STJ	XIV XXIII

No.	Nombre del funcionario	Cargos(s) evaluado(s)	Adscripción en que fue evaluado
23	Gustavo Javier Calderon Flores	LP	XIV DEAP
24	Roberto Francisco Hinojosa Frías	STJ LP	XXIII XV
25	Arturo Martínez Díaz	LP	V XIV
26	Elizabeth Martínez Serrano	LP	DCEECYGE XXXIII
27	Germán Alberto Pichardo Ramírez	LP	XIX XXX
28	Evelyn Casrribias Martínez	LP	UTAJ V
29	Esmirna Rodríguez Vicente	LP	XXX XXIX
30	Olivia Rodríguez Martínez	JD STJ	UTAJ XXVI
31	María Guadalupe Martínez Peña	CD DD	XXXIV
32	Rocío Vega Ramírez	CD STJ	V
33	Jorge Dragan Vergara Sánchez	SB JD	DECEYEC
34	Verónica Pinzón Cerón	JD LP	DEOYGE
35	Susana Hernández Polo	SB JD	DEOYGE



### 3.1. Actuación Genérica

El procedimiento de asignación de calificaciones para este indicador se realizó de la siguiente manera: mediante correo electrónico, la DESPE remitió a las instancias evaluadoras los formatos de la Red de Evaluación; documento en el que se establecieron las conexiones entre evaluados y evaluadores, a efecto de que se validara y, en su caso, se observara la información pertinente.

Una vez recibidas las observaciones formuladas, la DESPE procedió a su revisión e incorporación, en el documento final, de aquellas que fueron procedentes.

Definida la red de evaluación, el siguiente paso fue la remisión de los cuestionarios elaborados con base en el "Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral" que aprobó la Junta Ejecutiva, para tal efecto, mediante Circular No. 56 y oficios IEDF/DESPE/380/2010 e IEDF/DESPE/387/2010, la Secretaría Ejecutiva y la DESPE remitieron a las instancias evaluadoras los formatos de la red de evaluación; documento en el que se establecieron las conexiones entre evaluados y evaluadores, así como los cuestionarios a utilizar en cada evaluación. En el caso de las Unidades Técnicas de Asuntos Jurídicos y de Archivo, Logística y Apoyo a Órganos Desconcentrados, se atendió una petición para ampliar el plazo de entrega de los formatos hasta el 4 de junio de 2010.

Entre los días del 24 de mayo al 4 de junio, el personal de carrera realizó la evaluación del rendimiento considerando los indicadores de Actuación Genérica y Autoevaluación. Como apoyo para el proceso de evaluación, la otrora DESPE, mediante el uso del sitio de internet del Instituto, puso a disposición del personal la información relativa a la red de evaluación, que incluía datos necesarios para el registro de los cuestionarios.

De igual modo, las instancias evaluadoras dispusieron, mediante instrumentos electrónicos, de un documento en el que se señalaron consideraciones generales para el registro de los formatos, así como ejemplos de su aplicación.

El uso de instrumentos electrónicos como mecanismo de comunicación en la operación del SPE, además de ahorrar recursos, permitió establecer canales de interacción ágiles que facilitaron la recopilación y el procesamiento de información.

De acuerdo con la información recopilada y sistematizada se destacan los siguientes resultados:

En total se aplicaron para la evaluación de la Actuación Genérica 1,565 cuestionarios, 344 a evaluar los rangos V y VI; 617 dirigidos hacia la evaluación de los rangos III y IV; y 604 para evaluar los rangos I y II.

En promedio cada funcionario fue evaluado a través de 6 cuestionarios, ya sea por un funcionario de rango superior, homólogo o inferior.

De los 243 funcionarios, 76(31,28%) obtuvieron la máxima calificación posible en todos los factores evaluados, el resto se distribuyó de la siguiente manera:



Actuación genérica (Promedio en escala 0 a 10)				
Rango de calificación	Número de funcionarios			
	2009		2008	
	Absoluto	%	Absoluto	%
10	76	31.28	45	20.18
9.99 - 9.90	100	41.15	122	54.71
9.89 - 9.80	29	11.93	36	16.14
9.79 - 9.70	22	9.05	9	4.04
9.69 - 9.60	7	2.88	5	2.24
9.59 - 9.50	4	1.65	0	0.00
9.49 - 9.40	3	1.23	3	1.35
9.39 - 9.30	0	0.0	2	0.90
9.29 - 9.20	2	0.82	1	0.45
<b>Total</b>	<b>243</b>		<b>223</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la evaluación del rendimiento 2009 (Actuación genérica)

De acuerdo con los resultados, para la evaluación de 2009, todavía se observan comportamientos orientados a una sobrevaloración de la actuación de los funcionarios ya que en gran parte este efecto esta relacionado con factores exógenos del proceso de evaluación y que tienen su explicación en la existencia de un marco normativo que vincula de manera directa la permanencia del personal en el trabajo y las posibilidades de promoción en el mismo con los resultados de la evaluación del rendimiento; sin embargo, esta situación abre una ventana de oportunidad para que las mejoras que se incluyan al Programa del próximo año estén orientadas hacia el fortalecimiento de los instrumentos de recolección de los datos dentro de un esquema de evaluación por competencias.

No obstante, de acuerdo con la distribución de frecuencias de los promedios por cargo, si bien hubo más calificaciones con diez, lo cierto es que también se aprecia una mayor dispersión en las calificaciones menores, estos cambios comienzan a convertirse en una tendencia que permite ampliar la franja de excelencia, de modo que las actuaciones sobresalientes sea eso y ya no mero cumplimiento de metas.

En cuanto a la evaluación de la Actuación Genérica por cargo, los resultados se distribuyeron de la siguiente manera:

Actuación Genérica Calificaciones por cargo (Promedio en escala de 0 a 10)		
Cargo	Total	
	2009	2008
Director de Área	9.92	9.853
Coordinador Distrital	9.89	9.883
Dir. Distrital	9.91	9.967
Secretario Técnico Jurídico	9.89	9.929
Subdirector	9.89	9.919
Jefe de Departamento	9.94	9.912
Líder de Proyecto	9.92	9.935

Promedio general 9.91 9.925

Fuente: Elaboración propia con datos de la evaluación del rendimiento 2009 (Actuación genérica)

De la información contenida en el cuadro se aprecia que el cargo mejor evaluado fue el de Jefe de Departamento; mientras que los cargos con los promedios más bajos fueron el de Coordinador Distrital, Subdirector y Secretario Técnico Jurídico.

En comparación con la evaluación de 2008, se observa un decremento en el promedio general y por cargo, excepto para los casos de Director de Área, Coordinador Distrital y de Jefe de Departamento, cuyos promedios se incrementaron con respecto al año anterior.

Con la intención de presentar información más detallada, se revisó la calificación obtenida por cargo en cada uno de los factores de la evaluación, es decir, en la entrega de resultados, análisis crítico y toma de decisiones, capacidad profesional, mentalidad constructiva, aprendizaje y mejora, comunicación y construcción de relaciones, gestión organizacional y liderazgo de grupos.

El siguiente cuadro detalla los resultados obtenidos al respecto:

**Actuación genérica**  
**Resultados por cargo y factor de evaluación**  
(Calificaciones promedio en escala 0 a 10)

Cargo	Entrega de resultados	Análisis crítico y toma de decisiones	Capacidad profesional	Mentalidad constructiva	Aprendizaje y mejora	Comunicación y construcción de relaciones	Gestión organizacional	Liderazgo de grupos
Director de Área	9.90	9.90	9.91	9.89	9.89	9.90	9.91	9.90
Coordinador Distrital	9.88	9.88	9.91	9.90	9.91	9.88	9.91	9.88
Dir. de Capacitación Electoral	9.93	9.94	9.92	9.90	9.91	9.93	9.90	9.93
Subdirector	9.92	9.92	9.87	9.88	9.89	9.89	9.89	9.90
Secretario Técnico Jurídico	9.85	9.90	9.88	9.90	9.90	9.91	9.90	9.92
Jefe de Departamento	9.96	9.94	9.96	9.95	9.93	9.97	9.94	9.95
Líder de Proyecto	9.93	9.92	9.93	9.92	9.92	9.92	9.93	9.91

Fuente: Elaboración propia con datos de la evaluación del rendimiento 2009 (Actuación genérica)

De acuerdo con la información contenida en el cuadro, el factor donde se observa que las calificaciones más bajas se encuentran en el rubro "Mentalidad Constructiva", seguido por "Aprendizaje y Mejora", "Entrega de resultados", "Capacidad Profesional", "Gestión Organizacional", mientras que las calificaciones más altas las podemos encontrar en los rubros "Análisis Crítico y Toma de Decisiones", "Comunicación y Construcción de Relaciones" y "Liderazgo de Grupos".



En el caso de la evaluación por cargo, se observa que los Directores de Área registraron sus calificaciones más bajas en los rubros de “Mentalidad Constructiva” y “Aprendizaje y Mejora”, mientras que los más altos los registró en “Capacidad Profesional” y “Gestión Organizacional”.

En cuanto al caso de Coordinador Distrital, las calificaciones más bajas se registraron en los rubros “Entrega de Resultados”, “Análisis Crítico y Toma de Decisiones”, “Comunicación y Construcción de Relaciones” y “Liderazgo de Grupos”; mientras que las más altas se observaron en los rubros “Capacidad Profesional”, “Aprendizaje y Mejora” y “Gestión Organizacional”.

En el cargo de Director de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral, la calificación más alta se registra en el rubro “Análisis Crítico y Toma de Decisiones”, y las más bajas en los rubros “Mentalidad Constructiva” y “Gestión Organizacional”.

En el cargo de Subdirector, la calificación más baja la observamos en el rubro “Capacidad Profesional”, y las más altas en los rubros “Entrega de Resultados” y “Aprendizaje y Mejora”.

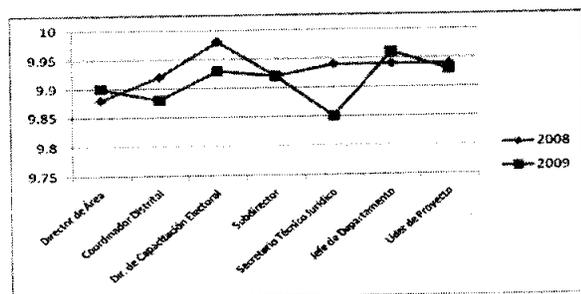
En el cargo de Secretario Técnico Jurídico la calificación más baja se aprecia en el rubro “Entrega de Resultados” y la más alta en el rubro “Liderazgo de Grupos”.

En el cargo de Jefe de Departamento la calificación más baja se encuentra en el rubro “Aprendizaje y Mejora”, y la más alta la vemos en el rubro “Comunicación y Construcción de Relaciones”.

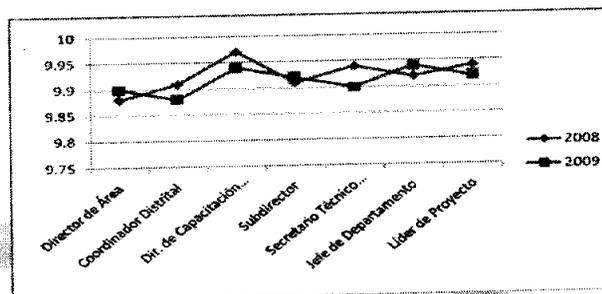
En cuanto al cargo de Líder de Proyecto la calificación más baja la observamos en el rubro “Liderazgo de Grupos”, y las más altas en los rubros “Entrega de Resultados”, “Capacidad Profesional” y “Gestión Organizacional”.

A continuación se realiza un análisis comparativo con los resultados por rubro obtenidos en el año 2008, sólo en el caso de 6 competencias coincidentes en ambos años, ya que en el año 2009 se aumentaron 2 competencias:

Entrega de resultados

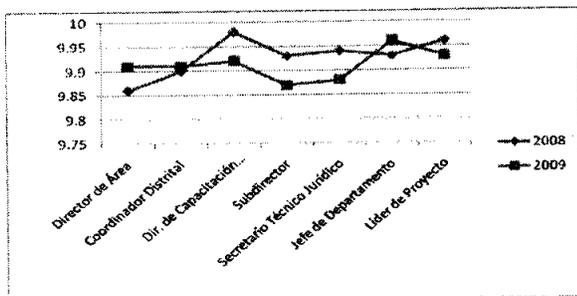


Análisis crítico y toma de decisiones

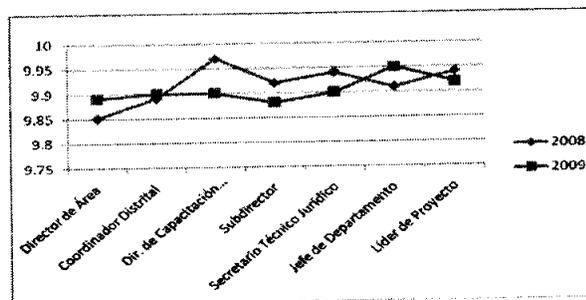




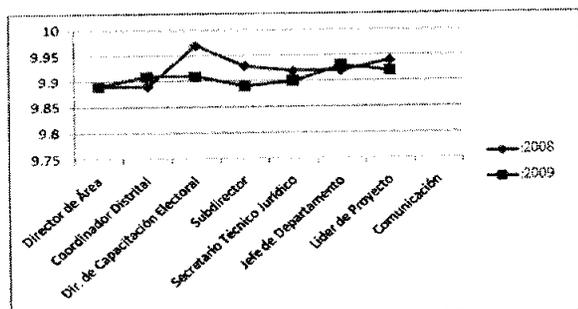
**Capacidad Profesional**



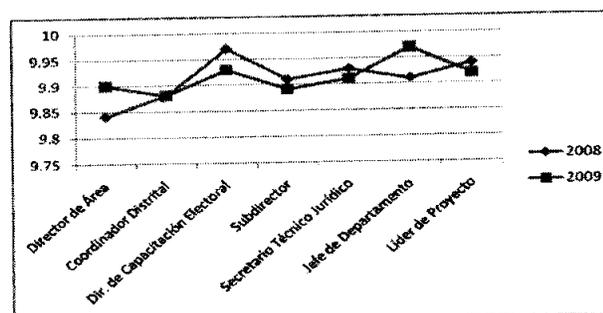
**Mentalidad constructiva**



**Aprendizaje y mejora**



**Comunicación**



De acuerdo con los datos, se aprecia una tendencia general a la baja en los promedios de los cargos, destacando sólo los casos de Director de Área y Jefe de Departamento, cuyos promedios, son la mayoría de las veces mayores en 2009. Es en el cargo de Director Distrital donde se observa la mayor variación a la baja en sus promedios para 2009.

No obstante que los promedios todavía son altos, lo que podría suponer la existencia de comportamientos de sobrevaloración de la evaluación, lo cierto es que ya empieza a percibirse una tendencia hacia una distribución más normal, lo que significa la posibilidad de que la franja donde se estarían ubicando las actuaciones sobresalientes se amplíe de modo que la identificación de estas actuaciones sea más clara, precisa y cierta.





### 3.2. Autoevaluación

La evaluación de este indicador se realizó de manera simultánea con el de Actuación Genérica, cada funcionario contestó un cuestionario orientado a emitir una opinión respecto a su desempeño considerando los factores: entrega de resultados, análisis crítico y toma de decisiones, capacidad profesional, mentalidad constructiva, aprendizaje y mejora, comunicación y construcción de relaciones, gestión organizacional y liderazgo de grupos.

Los resultados por rango de calificaciones se presentan en el siguiente cuadro.

Rango de calificación	Autoevaluación (Escala de 0 a 10)			
	Número de funcionarios			
	2009		2008	
	Absoluto	%	Absoluto	%
10	200	82.3	166	74.44
9.99 - 9.90	28	11.52	49	21.97
9.89 - 9.80	3	1.23	7	3.14
9.79 - 9.70	7	2.89	1	0.45
Menos de 9.69	5	2.06	n/a	n/a
<b>Total</b>	<b>243</b>	<b>100.00</b>	<b>223</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la evaluación del rendimiento 2009 (Autoevaluación)

Cargo	Calificaciones por cargo (promedios)	
	Total	
	2009	2008
Director de Área	9.96	9.976
Coordinador Distrital	9.96	9.990
Dir. Distrital	9.99	9.991
Subdirector	9.93	9.975
Secretario Técnico Jurídico	9.94	9.991
Jefe de Departamento	9.99	9.988
Líder de Proyecto	9.98	9.987
<b>Total general</b>	<b>9.97</b>	<b>9.988</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la evaluación del rendimiento 2009 (Autoevaluación)

Respecto a la Autoevaluación por cargo, los resultados indican que son los Subdirectores y Secretarios Técnicos Jurídicos los que se asignan los promedios más bajos; mientras que los cargos de Director Distrital y Jefes de Departamento son los que se sitúan con los promedios más altos.

En comparación con los resultados obtenidos en el año 2008, se aprecia que en sólo en el cargo de Jefe de Departamento existe un incremento en el promedio, mientras que en los cargos de Director de Área, Coordinador Distrital, Subdirector y Secretario Técnico Jurídico se presenta un decremento.



en el promedio, teniendo la diferencia más grande en el cargo de Secretario Técnico Jurídico donde el decremento del promedio es de 5 centésimas de punto.

En la revisión de los resultados por factor se aprecia que los rubros donde se obtienen los promedios generales más altos son “Entrega de resultados” y “Comunicación y manejo de grupos”; siendo el factor de “Liderazgo de grupos” el que obtiene el promedio más bajo.

**Autoevaluación**  
**Resultados por cargo y factor de evaluación**  
**(Calificaciones promedio en escala 0 a 10)**

Cargo	Entrega de resultados	Análisis crítico y toma de decisiones	Capacidad profesional	Mentalidad constructiva	Aprendizaje y mejora	Comunicación y construcción de relaciones	Gestión organizacional	Liderazgo de grupos
Director de Área	9.94	9.94	10.00	9.88	9.88	9.94	10.00	9.94
Coordinador Distrital	9.99	9.96	9.96	9.95	9.96	9.97	9.95	9.94
Dir. de Capacitación Electoral	9.99	9.99	10.00	9.99	9.96	10.00	9.98	10.00
Subdirector	9.94	9.94	9.89	10.00	9.94	9.94	9.89	9.89
Secretario Técnico Jurídico	9.96	9.97	9.97	9.96	9.96	9.97	9.97	9.89
Jefe de Departamento	9.98	9.99	9.99	10.00	10.00	10.00	9.98	9.99
Líder de Proyecto	9.98	9.97	9.97	9.97	9.98	9.97	9.98	9.97
<b>Promedio general</b>	<b>9.98</b>	<b>9.97</b>	<b>9.97</b>	<b>9.97</b>	<b>9.97</b>	<b>9.98</b>	<b>9.97</b>	<b>9.96</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la evaluación del rendimiento 2009 (Autoevaluación)

En el rubro de Autoevaluación, no obstante que la frecuencia de calificaciones con diez se incrementó del 74.44 % al 82.30%, resulta que en sentido contrario el promedio general se redujo puesto que hubo caso que se asignaron calificaciones más bajas en comparación con el año 2008.

El detalle de calificaciones para cada funcionario tanto en la Actuación Genérica como en la Autoevaluación se incluye en el cuadro que se agrega como anexo 1.



### 3.3. Puntualidad y Asistencia

Como ya se señaló, en la evaluación de este indicador se emplearon datos duros, para su procesamiento, la DESPE solicitó a la Secretaría Administrativa, información relativa al registro de asistencia y puntualidad de los miembros del SPE durante el año 2009.<sup>6</sup> De este modo, mediante oficio IEDF/SA/5038/10 esta instancia remitió los reportes correspondientes.

Con la información obtenida se elaboró una tabla de frecuencias de inasistencias e incidencias del personal de carrera y se aplicó la asignación de puntajes aprobada por la Junta Ejecutiva. De los resultados obtenidos destaca que 4 funcionarios presentaron en sus registros reportes de inasistencias y/o incidencias por arriba de los rangos establecidos.

**Puntualidad y Asistencia**  
(Calificaciones promedio en escala 0 a 10)

Calificación en escala de 0 a 10	Número de funcionarios			
	2009		2008	
	Absoluto	%	Absoluto	%
10.00	239	98.36	216	96.9
9.00	1	0.41	2	0.9
8.00	1	0.41	0	0
7.50	0	0	1	0.4
7.00	1	0.41	1	0.4
6.50	0	0	1	0.4
5.50	0	0	1	0.4
5.00	1	0.41	1	0.4
<b>Total</b>	<b>243</b>	<b>100</b>	<b>223</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la evaluación del rendimiento 2009  
(Puntualidad y Asistencia)

<sup>6</sup> De acuerdo con la normatividad en la materia, la Secretaría Administrativa es el área responsable del registro y control administrativo del personal del Instituto. En este sentido, y a efecto de precisar la información disponible, se solicitó al área responsable la validación de los datos proporcionados.

En la tabla siguiente se detalla la información de aquellos funcionarios que tuvieron registro de incidencias e inasistencias durante 2009.

No.	Cargo	Puntaje Máximo a obtener (10)	Omisiones registradas por asuntos personales (2009)	inasistencias registradas (2009)	Penalización por inasistencias (1.0 punto por cada falta)	Penalización por incidencias (0.5 Puntos por cada incidencias arriba del rango permitido)	Puntaje obtenido
1	LP (DEAP)	10.0	0	2	-2	0.0	8.0
2	JD (DEAP)	10.0	0	5	-5	0.0	5.0
3	LP (XXVIII)	10.0	0	3	-3	0.0	7.0
4	STJ (XXX)	10.0	0	1	-1	0.0	9.0

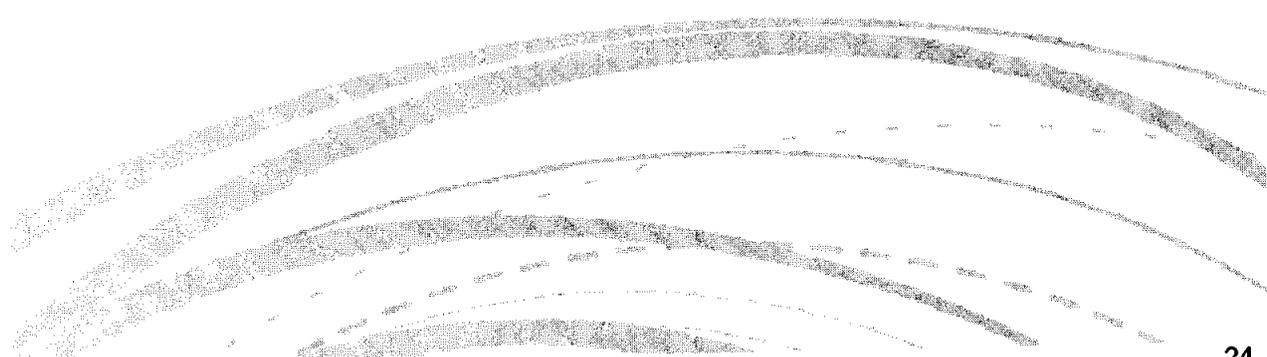
Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría Administrativa. Evaluación del rendimiento 2009 (Puntualidad y Asistencia)

Los resultados para cada funcionario se detallan en el cuadro del anexo 1.

Durante 2009, la medición del factor Puntualidad y Asistencia tuvo como elemento de distinción respecto al ejercicio anterior, el hecho de que la Junta Ejecutiva desde la propuesta de asignación de puntajes que aprobó, hizo una clasificación de las incidencias de acuerdo con su origen y/o motivo, distinguiendo tres rubros básicos:

- 1) Por comisión oficial;
- 2) Por asuntos personales; y
- 3) Por licencia médica, periodo vacacional, estímulo y derechos del trabajador.

Lo anterior facilitó la revisión del factor incorporando más elementos objetivos a la medición.

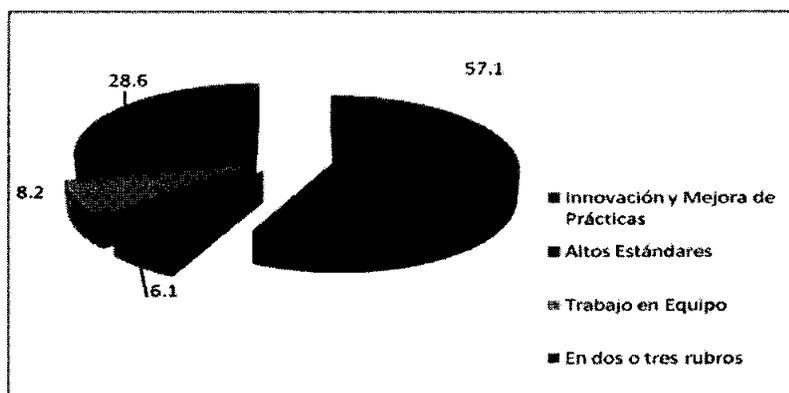




### 3.4. Programa de Excelencia

De acuerdo con la metodología para la operación del Programa de Excelencia (PE), y conforme a lo dispuesto en la Convocatoria para participar en el mismo, en el periodo comprendido del 20 al 26 de julio la DESPE recibió 49 solicitudes de inscripción formuladas por 148 funcionarios del SPE. Del total de proyectos, 9 fueron presentados en forma individual y 40 referían actividades realizadas en forma grupal.

En cuanto al tipo de proyecto o actividad, 27 (57.1%) fueron inscritos en el rubro de Innovación y Mejora de Prácticas; 3 (6.1%) en el rubro Altos Estándares y, 4 (8.2%) en el de Trabajo en Equipo; el resto 15 (28.6%) referían dos o tres rubros.



Una vez concluido el plazo para presentar solicitudes, se verificó que los proyectos cumplieran con las especificaciones técnicas dispuestas en la metodología, a efecto de que la Junta Ejecutiva aprobara el registro para de proyecto, de lo anterior se desprendió lo siguiente:

- En cuanto a proyectos:

4 fueron declarados improcedentes para el otorgamiento de registro, en virtud de que en 1, no se cumplieron los requisitos establecidos en la metodología y la convocatoria, en particular el que correspondía al número mínimo de hojas requeridas; en los 3 restantes, los funcionarios integrantes no cumplieron con el requisito de obtener las calificaciones en los rubros de Actuación Genérica y Puntualidad y Asistencia, arriba de los promedios que correspondieren para cada uno de sus rangos.

- En lo que se refiere a funcionarios:

En total, fueron 39 los casos en que no procedió su registro debido a que sus calificaciones fueron menores al promedio general, 3 en el rubro de Puntualidad y Asistencia, y 36 en el de Actuación Genérica.

En cumplimiento a lo establecido en la convocatoria se realizó la notificación a cada funcionario respecto a las causas por las cuales no se consideró su proyecto dentro del PE, con lo cual concluyó su participación en dicho indicador.

En cuanto a la estadística de los proyectos inscritos se puede observar lo siguiente:

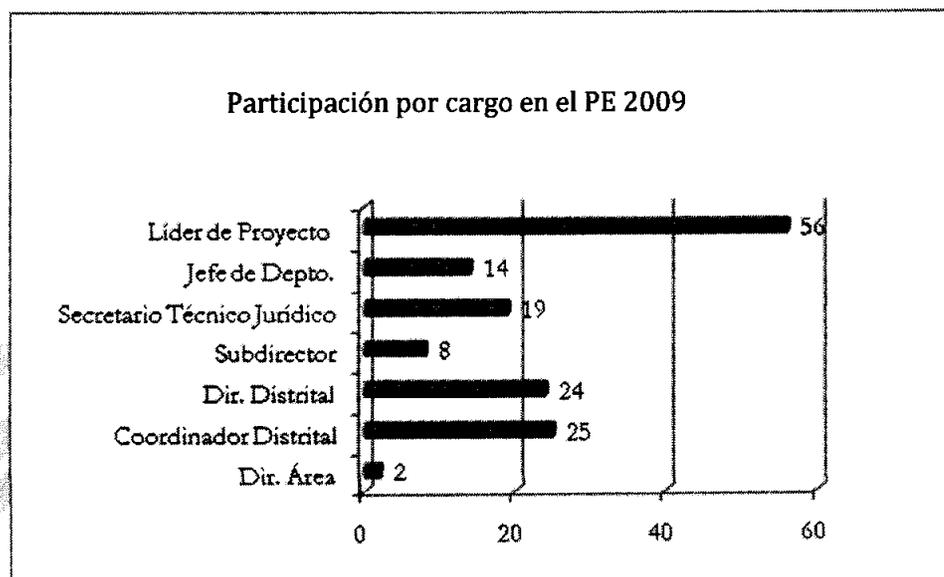


Participaron en el PE 148 funcionarios, el siguiente cuadro muestra la distribución por cargo:

**Proyectos inscritos al Programa de Excelencia del Servicio Profesional Electoral 2008  
(Concentrado por cargo)**

Cargo	Número	Porcentaje	Adscripción	
			Ámbito	Adscripción
Director de Área	2	1.4	Oficinas Centrales	DEAP, DECEYEC
Coordinador Distrital	25	16.9	Órganos Desconcentrados	I, III, IV, VI, VII, IX, X, XII, XIII, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXIII, XXV, XXVIII, XXIX, XXXI, XXXIII, XXXIV, XXXV, XXXVI, XXXVII, XXXIX y XL.
Dir. de Capacitación Electoral	24	16.2	Oficinas Centrales	I, III, IV, IX, X, XII, XIII, XVI, XVII, XVIII, XXI, XXIII, XXVI, XXVII, XVIII, XXIX, XXX, XXXI, XXXIII, XXXV, XXXVII, XXXVIII, XXXIX y XL.
Subdirector	8	5.4	Órganos Desconcentrados	DEAP (1), UTAJ (2), DECEYEC (2) y DEOYGE (3)
Secretario Técnico Jurídico	19	12.8	Órganos Desconcentrados	II, III, IV, IX, X, XII, XIII, XIV, XVII, XVIII, XXI, XXIII, XXIV, XXVIII, XXIX, XXXV, XXXVII, XXXIX y XL.
Jefe de Departamento	14	9.5	Oficinas Centrales	DEAP (1), UTAJ (1), DECEYEC (3), DEOYGE (8) y UTALAOD (1).
Líder de Proyecto OC	14	9.5	Oficinas Centrales	DEAP (2), DECEYEC (3), DEOYGE (4), UTAJ (4) y UTALAOD (1)
Líder de Proyecto OD	42	28.4	Órganos Desconcentrados	2 participantes del: I, III, IX, X, XII, XVI, XXVI, XXVII, XXVIII, XXIX, XXXI, XXXIV, XXXV, XXXVII, XXXVIII, XXXIX. 1 participante del: VI, XIII, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIII, XXV y XXXVIII.
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>100.0</b>		

Fuente: Elaboración propia con datos de la evaluación del rendimiento 2009 (Programa de Excelencia del Servicio profesional Electoral)





En cuanto a la integración del Comité de Excelencia y atendiendo las bases normativas dispuestas en el Programa y en la Metodología correspondiente, el referido órgano se constituyó de la siguiente forma:

Presidente: El Secretario Ejecutivo;  
 Secretario: El titular de la otrora Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral;  
 Vocal: El Representante de la otrora Junta Ejecutiva;  
 Vocal: El Representante de la otrora Comisión del Servicio Profesional Electoral; y  
 2 Representantes del Servicio Profesional Electoral.

La otrora Comisión del Servicio Profesional Electoral (COSPE), mediante Acuerdo COSPE051/10-ORD/2010, nombró al C. José Armando Díaz Velazco como representante ante el Comité de Excelencia.

Por su parte, la Junta Ejecutiva hizo lo propio y mediante Acuerdo JE140-10, nombró al C. Francisco Zorrilla Mateos como su representante.

En cuanto a los representantes del SPE, la COSPE mediante Acuerdo COSPE052/10-ORD/2010, aprobó el Mecanismo aleatorio para seleccionar a dichos representantes, encargo que recayó en las funcionarios Enrique Albor Rodríguez, Líder de Proyecto en el Distrito II, y Javier Malpica Moreno, Líder de Proyecto en la UTALAOD.

Cabe señalar que un primer momento la COSPE había designado como representantes del SPE al funcionario con cargo de Coordinador Distrital C. Rolando Zavaleta Arguello, quien se excusó de participar en virtud de que en los días en que sesionaría el Comité dicho funcionario contaba con licencia por paternidad.

Derivado de lo anterior, se llamó al siguiente funcionario en la lista de reserva que aprobó la COSPE, quien al igual que el seleccionado previamente también contaba con licencia por paternidad, por lo que se llamó a la funcionaria Rosa González Pérez, quien se excusó de participar en virtud de que mismo tiempo estaba participando en el concurso de promoción para ascender de cargo en el SPE. Fue por estas razones que al final, el funcionario que se integró al Comité de Excelencia fue el C. Javier Malpica Moreno, tercero en la lista de reserva.

Una vez integrado el Comité de Excelencia, este órgano realizó su sesión de instalación el 8 de noviembre, sesión en la que se aprobó la asignación de proyectos para cada evaluador, quedando de la siguiente manera:

**Comité de Excelencia del Servicio Profesional Electoral 2008**  
**Asignación de proyectos**

Número de identificación del proyecto asignado	Nombre del integrante del Comité de Excelencia del Servicio Profesional Electoral					
	Bernardo Valle Monroy (Presidente del Comité)	Guillermo Merelo Alcocer (Secretario del Comité)	Francisco Zorrilla Mateos (Vocal-Representante de la Junta Ejecutiva)	Armando Díaz Velazco (Vocal-Representante de la Comisión del Servicio Profesional Electoral)	Enrique Albor Rodríguez (Vocal-Representante del Servicio Profesional Electoral)	Javier Malpica Moreno (Vocal-Representante del Servicio Profesional Electoral)
1	X		X			
2		X	X			
3		X				X
4	X				X	
5	X					X
6	X					X
7				X	X	
8		X				X
9	X				X	
10				X	X	
11		X	X			
12			X	X		
13	X					X
14	X		X			
15				X		X
17		X				X
18		X				X
19		X			X	
20		X			X	
21			X	X		
22						
23						
24				X		X
25			X	X		
26	X		X			
28		X	X			
29				X		X
30	X					X
31				X	X	
32						
33			X	X		
34	X				X	
35	X				X	
36		X			X	
38		X				X
39	X					X



Nombre del integrante del Comité de Excelencia del Servicio Profesional Electoral						
Número de identificación del proyecto asignado	Bernardo Valle Monroy (Presidente del Comité)	Guillermo Merelo Alcocer (Secretario del Comité)	Francisco Zorrilla Mateos (Vocal-Representante de la Junta Ejecutiva)	Armando Díaz Velazco (Vocal-Representante de la Comisión del Servicio Profesional Electoral)	Enrique Albor Rodríguez (Vocal-Representante del Servicio Profesional Electoral)	Javier Malpica Moreno (Vocal-Representante del Servicio Profesional Electoral)
40		X			X	
41			X	X		
42				X		X
43			X	X		
44		X	X			
45	X					X
47		X			X	
48				X	X	
49			X	X		
<b>Total</b>	15	15	15	15	15	15

A los proyectos con número de folio: 16, 27, 37 y 46, no se les otorgó registro

La valoración de los proyectos se realizó de acuerdo con la Metodología aprobada por la Junta Ejecutiva JE030-10, especialmente lo establecido en el apartado *f. De la valoración de los proyectos*, en el cual se establecieron los parámetros para calificar la relevancia, actuación y replicabilidad de los proyectos.

Una vez hecha la deliberación de los integrantes del Comité, la asignación de puntaje a cada uno de los proyectos presentados por los funcionarios, quedó en los siguientes términos:

#### Resultado del Programa de Excelencia del Servicio Profesional Electoral

No. asignación	Titulo del Proyecto	El proyecto fue materia de análisis		Puntaje de Relevancia	Puntaje de Actuación	Puntaje de Replica	Puntaje Total
		SI	NO				
1	Ciclo de cine debate "Por un mundo sin violencia en la pareja"	X		2.5	1.5	0.5	4.5
2	Mejoramiento de la presencia Institucional y de fomento a la participación ciudadana en el Proceso Electoral 2009.	X		1.8	0.75	0.5	3.05
3	Utilización de las Técnicas de Información y Comunicación TIC(s) en los Consejos Distritales del IEDF.	X		2	1.25	0.5	3.75
4	Pinta de colores la Democracia: Comunidad indígena.	X		4.25	1.5	1	6.75
5	Las niñas también eligen.	X		5.05	1.5	1	7.55
6	Actualización de la base de datos electoral y de servicios distrital.	X		2.5	1.5	0.5	4.5



No. asignación	Titulo del Proyecto	El proyecto fue materia de análisis		Puntaje de Relevancia	Puntaje de Actuación	Puntaje de Replica	Puntaje Total
		SI	NO				
7	Actualización, innovación y mejora del sistema de cómputos distritales y delegacionales. Programa de resultados parciales SICODID-2009 en los 40 Órganos Desconcentrados para la elección del 5 de julio de 2009.	X		3.5	1.5	0	5
8	Equipo de trabajo como Coordinadores de verificación en el registro de candidatos para el Proceso Electoral local 2009.	X		2.5	1	0.5	4
9	Criterios de delimitación para la tramitación de denuncias con motivo de violaciones a reglas de propaganda.	X		4.5	1.5	1	7
10	Diseño e implementación de un sistema informático de incidentes y medios de impugnación utilizado en el proceso electoral 2008-2009.	X		3.5	1.5	1	6
11	La función del Secretario Técnico Jurídico para contribuir al desarrollo de la vida democrática en el Distrito Federal.	X		0.25	0.5	0	0.75
12	Instrumentos y procedimientos implementados en materia de organización electoral en la XL Dirección Distrital, durante el proceso electoral local 2008-2009.	X		5.25	1.5	1	7.75
13	Proyecto de Capacitación Electoral 2009.	X		4	1.5	1	6.5
14	Método de análisis del llenado numérico de las actas de escrutinio y cómputo de la elección 2009, de Diputados de Mayoría Relativa del Distrito Federal.		X				
15	Promoción del voto en el ámbito distrital.	X		2.5	1.5	0.5	4.5
17	El Proceso de Acreditación de Representantes de partido político ante Mesas Directivas de Casilla en los Procesos Electorales en el IEDF.	X		3.5	1.5	1	6
18	Encuesta sobre cultura política y estilos de vida.	X		4.25	1.25	1	6.5
19	El logro de altos estándares base del éxito del proceso electoral distrital.	X		3.55	1.25	1	5.8



No. asignación	Título del Proyecto	El proyecto fue materia de análisis		Puntaje de Relevancia	Puntaje de Actuación	Puntaje de Replica	Puntaje Total
		SI	NO				
20	Promoción del voto ciudadano en secciones electorales de baja participación.	X		2.5	1.25	0.5	4.25
21	Capacitación para formar ciudadanía.	X		5	1.5	1	7.5
22	Ejercicio de votación para la elección de Jefes de Grupo en el Distrito Federal con uso de Urna Electrónica.	X		5.25	1.5	1	7.75
23	Capacitación electoral impartida a los representantes de los partidos políticos acreditados ante Consejo Distrital del Instituto Electoral del Distrito Federal respecto a los efectos de la votación emitida para las candidaturas comunes.	X		2.8	1.5	1	5.3
24	Procedimiento para el seguimiento, control y evaluación ágil y oportuna del programa de capacitación electoral.	X		3	1.25	0	4.25
25	Sistema para la generación de la Base de Datos de la Estadística de Participación Electoral.	X		4.3	1.5	1	6.8
26	Mejora en la implementación de la estrategia operativa y didáctica para la integración de Mesas Directivas de Casilla durante el proceso electoral local 2009.	X		7	1.5	1	9.5
28	Viabilidad del uso de un minutarario de oficios de la Secretaría Ejecutiva, para asuntos relativos al Artículo 175 del Código Electoral del Distrito Federal mediante el sistema de la plataforma Lotus Notes.	X		6	1.5	1	8.5
29	Logística de recepción de paquetes.	X		2.3	1.5	0.5	4.3
30	Mejora para la acreditación de los representantes de los Partidos Políticos ante Mesa Directiva de Casilla y Generales.	X		2.55	1.5	1	5.05
31	Cuenta cuento interactivo.	X		0.5	0.5	0	1
32	Aportaciones a la capacitación de funcionarios de MDC e inclusión de actividades concretas para el mejor desarrollo de la jornada electoral relativas a la implementación de la urna electrónica para la recepción de	X		3.5	1	0.5	5



No. asignación	Título del Proyecto	El proyecto fue materia de análisis SI NO	Puntaje de Relevancia	Puntaje de Actuación	Puntaje de Replica	Puntaje Total
	la votación en la Jornada Electoral del					
33	Mejora en el Sistema de Seguimiento a la Jornada Electoral (SIJE), en el ámbito distrital.	X	4	1.5	1	6.5
34	Adecuaciones y mejoras al Sistema de Registro de Candidatos (SIREC) durante el Proceso Electoral Local Ordinario 2008-2009.	X	4.5	1.5	1	7
35	Memoria Histórica Electoral del Distrito Federal (2a. edición).	X	5.5	1.25	0	6.75
36	Catálogos Técnico-Gráficos Distritales.	X	2.55	1.5	0.5	4.55
38	Registro de representantes de Partidos Políticos ante las Mesas Directivas de Casilla.	X	2	1.25	1	4.25
39	Niñ@ Jefe Delegacional y su Gabinete Infantil.	X	5.3	1.25	1	7.55
40	Colaboración en la generación de los productos relativos a la Estadística de los resultados de las elecciones locales 2009.	X	2.5	1	0.5	4
41	Taller "Educando en valores democráticos a los educadores".	X	4.25	1.5	1	6.75
42	Proyecto "Juegos Didácticos Multimedia".	X	4.25	1.5	1	6.75
43	La elaboración de las actas levantadas durante las Sesiones del Consejo Distrital en el Proceso Electoral Local en el Distrito Federal, mediante la captura de datos a través de un dictado electrónico.	X	4	1.25	1	6.25
44	Catálogo gráfico de inmuebles ocupados como casillas electorales para el proceso electoral 2008-2009.	X	4.75	1.5	1	7.25
45	Diseño e implementación del Sistema de Seguimiento de Educación Cívica y Divulgación de la Cultura Democrática (SISEC).	X	4.25	1.5	1	6.75
47	Catálogo estadístico y fotográfico de Mesas Directivas de Casilla. Proceso Electoral 2008-2009.	X	3.5	1.25	1	5.75
48	Acervo digital de los actos realizados durante el proceso electoral 2008-2009.	X	0.5	0.75	0	1.25
49	Innovación y Mejora en el Proyecto	X	4.6	1.5	0.5	6.6



No. asignación	Titulo del Proyecto	El proyecto fue materia de análisis		Puntaje de Relevancia	Puntaje de Actuación	Puntaje de Replica	Puntaje Total
		SI	NO				
	Urna Electrónica.						

Fuente: Elaboración propia con datos del Comité de Excelencia del Servicio Profesional Electoral. (Programa de Excelencia 2009)

En este sentido, los funcionarios que participaron en el referido PE son los siguientes:

Prog	Funcionario	Cargo	Adscription
1	Aidé Ramírez Hernández	LP(oc)	DEAP
2	Alejandro Noriega González	CD	DTO XIII
3	Alfredo López González	DCEECyGE	DTO IX
4	Alfredo Morales Gómez	CD	DTO VI
5	Ana Luz Ross Tejeda	DCEECyGE	DTO XXIX
6	Ana María de Guadalupe Martínez Rivas	CD	UTALAOD
7	Andrés Damuzi Vega Muñoz	LP(oc)	DECEyEC
8	Andrés González Fernández	CD	DTO XL
9	Antonio Román Álvarez	LP(od)	DTO XXXI
10	Armando Ignacio Chávez Chávez	LP(od)	DTO III
11	Blanca Gloria Martínez Navarro	CD	DTO XVII
12	Bulmaro Ramírez Ramos	LP(od)	DTO XXIII
13	Claudia Aranda Jiménez	DCEECyGE	DTO XXXI
14	Claudio Sebastián Perseo Vázquez Juárez	LP(od)	DTO XVII
15	Clemente Manuel Garín Silva	JD	DECEyEC
16	Corvalán H. Gaytán Casas	CD	DTO XIX
17	Daniel Chávez Colunga	STJ	DTO XIV
18	David González González	LP(od)	DTO XVIII
19	David Moreno Vázquez	STJ	DTO XVIII
20	David Mota Hernández	STJ	DTO XIII
21	David Santiago Pérez	LP(oc)	UTAJ
22	Edgardo Quintero Ibáñez	CD	DTO XXI
23	Edmundo Castillo Vargas	LP(od)	DTO XXVI
24	Elizabeth Maldonado Antonio	DCEECyGE	DTO X
25	Elizabeth Martínez Serrano	JD	DECEyEC
26	Esperanza Ivette Manzo Ruiz	LP(oc)	UTAJ
27	Evangelina Solís Calderón	LP(od)	DTO VI
28	Fátima Silvia Rojas Sánchez	STJ	DTO III
29	Francisco Adrián Alderete García	LP(od)	DTO XXIX
30	Francisco de Jesús Enriquez Silva	STJ	DTO X
31	Francisco Mendieta Hernández	STJ	DTO XXIX
32	Franklin Emilio Hernández Barrero	LP(od)	DTO XIII
33	Gerardo Francisco Cabrera López	DCEECyGE	DTO XXXVII
34	Germán Alberto Pichardo Ramírez	LP(od)	DTO XIX
35	Gisela Hernández López	LP(oc)	UTAJ
36	Guadalupe Moreno García	STJ	DTO XXXV
37	Gustavo Alfonso Cerecedo Diego	SB	DEOyGE

Prog	Funcionario	Cargo	Adscripción
38	Gustavo Uribe Robles	DCEECyGE	DTO III
39	Héctor Osorio Osorio	DCEECyGE	DTO XXIII
40	Héctor Porfirio González Jiménez	CD	DTO XII
41	Ignacio Ernesto Galindo Diego	CD	DTO XXXV
42	Ignacio González Jiménez	JD	DEOyGE
43	Ignacio Macedonio Osorio Pérez	STJ	DTO XXI
44	Irma Iliana Fierro Cervantes	LP(od)	DTO XXVII
45	Isaac Sergio Mendoza García	DCEECyGE	DTO XXVII
46	Isaura Beatriz Hernández Luna	CD	DTO IV
47	Jaime Mariano Escárzaga Quintanar	CD	DTO XXXIX
48	Jeanette Solano Mendoza	JD	UTALAOB
49	Jorge Adrián Miranda Torres	LP(oc)	DECEyEC
50	Jorge Dragan Vergara Sánchez	JD	DECEyEC
51	Jorge García Guzmán	STJ	DTO IX
52	José de Jesús López Fabela	STJ	DTO IV
53	José Francisco Jiménez Vega	LP(od)	DTO IX
54	José Luis Gerardo Barajas Martínez	DCEECyGE	DECEyEC
55	José Luis Olvera Mendoza	CD	DTO XXV
56	Juan Carlos Hernández Lara	STJ	DTO II
57	Juan Carlos Paniagua García	LP(od)	DTO XXXV
58	Julio Enrique de la Fuente Rocha	CD	DTO XVIII
59	Laura Alejandra Martínez Arroyo	CD	DTO XXXVI
60	Laura Cortés Pacheco	DCEECyGE	DTO XL
61	Laura Evelia Toledo Nájera	LP(od)	DTO XII
62	Lucía Pérez Martínez	CD	DTO XXIX
63	Luis Manuel García García	DCEECyGE	DTO XIII
64	Marco Antonio Mendoza Abarca	LP(oc)	DECEyEC
65	Marco Antonio Sánchez Godínez	SB	DEAP
66	Marco Antonio Vanegas López	CD	DTO III
67	María Alejandra Aranda Tovar	CD	DTO XXVIII
68	María Alejandra García Núñez	LP(od)	DTO XXVII
69	María de la Paz Cordero Espinosa	LP(oc)	UTAJ
70	María del Carmen Canales Santana	JD	DEOyGE
71	María Eugenia Flores Peña	CD	DTO VII
72	Mario Alberto González Gallegos	DCEECyGE	DTO XII
73	Marisela Ayllón Mendoza	SB	DECEyEC
74	Marisonia Vázquez Mata	SB	UTAJ
75	Mauricio Castorena Zanella	STJ	DTO XL
76	Mauricio Muciño Muciño	CD	DTO XXXIII
77	Miguel Ángel Cañas Toscano	STJ	DTO XXVIII
78	Miguel Ángel Villa Herrera	LP(oc)	DEOyGE
79	Miriam Rodríguez Armenta	LP(od)	DTO XXXIX
80	Nancy Jazmín Hernández Mancilla	LP(oc)	DEOyGE

Prog	Funcionario	Cargo	Adscription
81	Nicolas Ortega Badillo	DCEECyGE	DTO XXXV
82	Olivia Rodríguez Martínez	JD	UTAJ
83	Oscar Noé Torres Tecotl	DCEECyGE	DTO XXVIII
84	Paula Arianna García Calles	LP(od)	DTO XXXV
85	Paz Maribel Fragoso Cerda	LP(od)	DTO XXV
86	Pedro Casañas León	LP(od)	DTO I
87	Primitivo Armando Rivera Hernández	LP(od)	DTO XXXIV
88	Reyna Yolanda Hurtado Tlatelpa	LP(oc)	DEOyGE
89	Ricardo Martínez Rosales	LP(od)	DTO XXXIV
90	Roberto Francisco Hinojosa Frías	STJ	DTO XXIII
91	Roberto Pérez Paredes	JD	DEOyGE
92	Roberto Senovio Romero	JD	DEOyGE
93	Rocio Alejandra Torreblanca Figueroa	SB	UTAJ
94	Rocío Baltazar Hernández	LP(od)	DTO XXVIII
95	Rodolfo Aguillón García	LP(od)	DTO XXI
96	Rogelio Cruz Valdez	LP(oc)	DEOyGE
97	Rosamar Luna García	LP(od)	DTO III
98	Rubén Rosey González	LP(od)	DTO XXXIX
99	Salvador Alcántara Venegas	CD	DTO XXIII
100	Silvia Hernández López	LP(od)	DTO X
101	Sofía Flores Montúfar	LP(od)	DTO XXXI
102	Susana Hernández Polo	SB	DEOyGE
103	Verónica Muñoz Durán	CD	DTO X
104	Verónica Rios Morales	SB	DECEyEC
105	Vicente Carrillo Rendón	LP(od)	DTO IX
106	Víctor del Valle Rosas	DCEECyGE	DTO IV
107	Yasbe Manuel Carrillo Cervantes	CD	DTO IX

El detalle de las calificaciones asignadas para cada funcionario en este rubro se incluye en el cuadro del anexo 1.



### 3.5. Rendimiento por Área

La evaluación por áreas parte de la premisa de que el insumo principal son áreas de trabajo, adscripciones, y no personas o funcionarios en específico, aún cuando los segundos recibirán, al final del proceso, el impacto final del resultado de la evaluación.

Bajo esa óptica, debemos entender que el Instituto se encuentra dividido en dos grandes ámbitos de competencia, por una parte se encuentran las Oficinas Centrales, y por la otra los cuarenta Órganos Desconcentrados.

Las Oficinas Centrales rigen su actuación fundamentalmente a través de los Programas Institucionales Anuales, los cuales recaen, para efectos cuantitativos y cualitativos, en el Programa Operativo Anual (POA) correspondiente al área en cuestión y en las fichas descriptivas que componen el mismo.

Mientras tanto, los Órganos Desconcentrados si bien operan diversas actividades de los Programas Institucionales, su actuación se basa en el *Calendario Anual de Actividades para los Órganos Desconcentrados*, en el cual se incorporan casi la totalidad de las actividades que deben realizar a lo largo de un ejercicio presupuestal.

Así las cosas, es necesario distinguir estos dos ámbitos de actuación ya que ello nos permitirá definir los factores que serán valorados y los elementos que alimentarán de información para realizar la evaluación.

Por último, un elemento que identifica a estos dos ámbitos es el ejercicio presupuestal, el cual se ejerce tanto en Órganos Desconcentrados como en Oficinas Centrales, por lo que este es el segundo insumo para integrar la evaluación.

En este sentido, la actuación de las Oficinas Centrales será valorada de acuerdo a lo siguiente:

- 1) El primer elemento es el cumplimiento de las metas establecidas en las fichas descriptivas del POA correspondiente, las cuales serán clasificadas por Programa Institucional o área de competencia, es decir, aún cuando un grupo de funcionarios pertenezcan a una misma adscripción, por ejemplo, la DEOyGE, estos serán separados en dos grupos de trabajo independientes en función del Programa Institucional y metas específicas que le corresponden a cada equipo de trabajo, esto es que, por un lado tendremos a los funcionarios adscritos a la Dirección de Geografía, Estadística y Estudios Electorales que realizan actividades en torno al Programa de Geografía Electoral, y por el otro lado estará el equipo de la Dirección de Organización, Modernización y Documentación Electoral, quienes actúan en función del Programa de Organización Electoral. Este mismo efecto se replicará en todas aquellas áreas que tenga una clara distinción de funciones y, por ende, de metas.
- 2) El segundo indicador será el ejercicio presupuestal asignado a cada actividad institucional, en el entendido de que se valorará no sólo el ejercicio mismo del presupuesto, sino la eficacia en esta actividad, de tal modo que se otorgará una mayor calificación a aquellas áreas que hayan



ejercido el presupuesto programado, en congruencia con las metas establecidas para cada área.

- 3) Debido a que la evaluación por áreas esta encaminada a valorar el rendimiento laboral, se ponderará en primera instancia al cumplimiento de metas con un 70% del indicador, mientras que el ejercicio presupuestal tendrá un peso de 30% del indicador, de tal suerte que se privilegiará la realización de acciones que permitan alcanzar los objetivos institucionales por sobre el ejercicio de los recursos, lo cual sólo es un medio para alcanzar las metas establecidas.

En lo que corresponde a los Órganos Desconcentrados, como hemos señalado anteriormente, este ámbito de actuación realiza sus actividades fundamentalmente con base en el Calendario Anual de Actividades de los Órganos Desconcentrados, por lo que este será el insumo principal para integrar la evaluación.

Es conveniente destacar que en el caso de los Órganos Desconcentrados, las actividades señaladas en el Calendario Anual son obligatorias para todos los Distritos Electorales que integran este ámbito de competencia, por lo tanto la manera de valorar su actuación será a través del cumplimiento, en tiempo y forma, de todas las actividades, en el entendido que el incumplimiento de alguna, o el desfase de los plazos de ejecución serán sancionados en este indicador, a diferencia de las oficinas centrales en donde existen metas establecidas que, si bien son deseables, no son del todo obligatorias, por ello no es posible sancionar su incumplimiento, por el contrario, se debe reconocer a aquellos equipos que alcancen la mayor cantidad de metas planteadas.

Al igual que en las Oficinas Centrales, los Órganos Desconcentrados tienen presupuesto asignado, aunque, en menor medida, también constituyen un medio para cumplir sus obligaciones, por lo que, en este rubro se valorará la eficacia en el ejercicio presupuestal, en esta virtud, aquellas Direcciones Distritales que cumplan con sus obligaciones y con el ejercicio presupuestal al 100%, obtendrán la calificación máxima, mientras que aquellas Direcciones Distritales que incumplan en sus actividades o que se desfasen en otras, verán sancionada su actividad.

Finalmente, aun cuando son ámbitos distintos, debemos valorar de la misma forma su actuación, en esta virtud, el cumplimiento de las actividades de los Órganos Desconcentrados tendrá una ponderación del 70%, y la eficacia en el ejercicio presupuestal tendrá un valor del 30%.

Para aplicar la evaluación a cada ámbito de actuación referido con anterioridad, se aplicarán los siguientes parámetros o criterios:

En el caso de las Oficinas Centrales, en principio se tomarán las metas establecidas en las fichas descriptivas que integran el POA 2009, asimismo, se extraerá la información del avance del cumplimiento de las metas del Informe de Evaluación Anual del Plan General de Desarrollo correspondiente al ejercicio 2009, a efecto de establecer el grado de cumplimiento de cada área.



Posteriormente, en materia de ejercicio presupuestal, del Informe sobre el Ejercicio del Gasto con corte al 31 de diciembre de 2009, se tomará la información correspondiente al presupuesto ejercido por cada área durante el año 2009, y se realizará el comparativo contra el presupuesto asignado al proyecto o meta específica.

En el caso de los Órganos Desconcentrados, para determinar el grado de cumplimiento de las actividades institucionales, del Informe Anual de Actividades de los Órganos Desconcentrados se extraerá la información correspondiente a las actividades realizadas fuera de plazo y las inconsistencias en los reportes, en el entendido que estos documentos amparan únicamente las actividades en las que existió alguna especie de incumplimiento, lo cual permite concluir que el resto de las actividades consignadas en el Calendario Anual, se realizaron cabalmente.

En este sentido, aquellas Direcciones Distritales que no tenga inconsistencias en los reportes, o actividades realizadas fuera de plazo, obtendrán el mayor puntaje del factor, mientras que las Direcciones Distritales que tenga inconsistencias o actividades realizadas fuera de plazo, verán reducido su porcentaje de cumplimiento en dos por cada inconsistencia o actividad realizada fuera de plazo.

Posteriormente, en materia de ejercicio presupuestal, del Informe sobre el Ejercicio del Gasto con corte al 31 de diciembre de 2009, se tomará la información correspondiente al presupuesto ejercido por cada área durante el año 2009, y se realizará el comparativo contra el presupuesto asignado al proyecto o meta específica.

### Identificación de áreas con personal del Servicio Profesional Electoral.

La estructura ocupación del Instituto Electoral del Distrito Federal consta de dos ramas principales: la rama administrativa; y la del servicio profesional electoral, ésta última tiene una plantilla aprobada de 279 plazas tanto en oficinas centrales como en órganos desconcentrados, las cuales están distribuidas de la siguiente manera:

		Oficinas Centrales					
AREA		Director de Área	Subdirector	Jefe de Departamento	Líder de Proyecto	Total plazas	
Dirección Ejecutiva de Asociaciones Políticas		1	1	3	4	9	
Dirección Ejecutiva de Capacitación y Educación Cívica		1	3	6	5	15	
Dirección Ejecutiva de Organización y Geografía Electoral		2	6	16	7	31	
Unidad Técnica Especializada de Fiscalización		1	1	2	0	4	

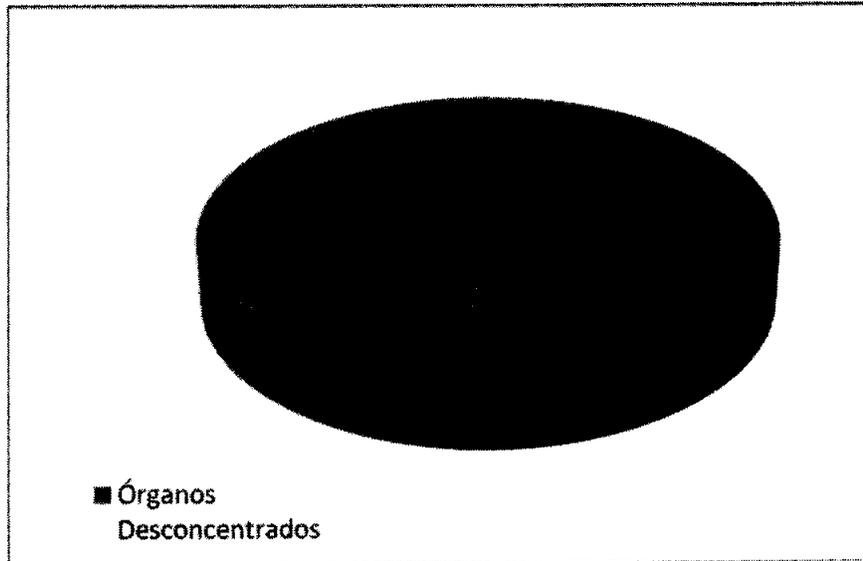


AREA	Director de Área	Subdirector	Jefe de Departamento	Líder de Proyecto	Total plazas
Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos	0	2	2	7	11
Unidad Técnica de Archivo, Logística y Apoyo a Órganos Desconcentrados	1	0	4	4	9
	6	13	33	27	79

### Órganos Desconcentrados

40 Direcciones Distritales	Coordinador Distrital	Director de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral	Secretario Técnico Jurídico	Líder de Proyecto	Total plazas
	40	40	40	80	200
Total de plazas Servicio Profesional Electoral					279

Distribución de plazas del SPE de acuerdo a su ámbito de adscripción.



El total de plazas ocupadas del Servicio Profesional Electoral fue de un total de 250 al mes de diciembre del año 2009, las cuales se encontraban distribuidas de la siguiente forma:

Oficinas Centrales					
AREA	Director de Área	Subdirector	Jefe de Departamento	Líder de Proyecto	Total plazas
Dirección Ejecutiva de Asociaciones Políticas	1	1	2	2	6
Dirección Ejecutiva de Capacitación y Educación Cívica	1	1	4	4	10
Dirección Ejecutiva de Organización y Geografía Electoral	0	4	11	7	22
Unidad Técnica Especializada de Fiscalización	1	1	2	0	4
Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos	0	2	2	3	7
Unidad Técnica de Archivo, Logística y Apoyo a Órganos Desconcentrados	1	0	4	4	9
	4	9	25	20	58



### Órganos Desconcentrados

40 Direcciones Distritales	Coordinador Distrital	Director de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral	Secretario Técnico Jurídico	Líder de Proyecto	Total plazas
	40	39	37	76	200
Total de plazas ocupadas Servicio Profesional Electoral					250

### Identificación de objetivos y funciones por área

Una de las acciones fundamentales para llevar a cabo la evaluación del rendimiento por área fue la identificación de los objetivos y funciones a desarrollar por cada una de las áreas que cuentan con personal de carrera. Esta actividad permitió acotar el alcance de la evaluación, pero sobre todo la definición de los indicadores de medición.

Para la identificación de los objetivos y funciones de las áreas se revisó de manera detallada el marco normativo y aquella documentación institucional donde se plasmaron los elementos de planeación de cada una de las áreas. Mediante este análisis se realizó la integración de un Catálogo de las actividades relevantes que fueron la materia principal de la evaluación del rendimiento por área.

### Estrategia de la evaluación

Como primera acción de la evaluación se identificaron los objetivos y metas que definieron las áreas para el año 2009. Para esta tarea, la información se obtuvo de las actividades contenidas en los siguientes documentos:

- I. Plan General de Desarrollo del IEDF 2006-2009
- II. Programa Operativo Anual 2009 (fichas POA 2009)
- III. Programas Generales 2009 de las áreas donde se desempeñan integrantes del SPE.
- IV. Informe Anual de Actividades que presenta el Secretario Ejecutivo al Consejo General del IEDF de las áreas que coordina, correspondiente al periodo de enero a diciembre de 2009.
- V. Informe Anual de Actividades que presenta el Secretario Ejecutivo al Consejo General del IEDF de las áreas que coordina, correspondiente al periodo de enero a diciembre de 2009. (Informe Ejecutivo)
- VI. Informe Anual de Actividades que presenta la Unidad Técnica Especializada de Fiscalización al Consejo General 2009.

En los documentos antes mencionados, se identificaron las metas programadas durante el año 2009, para con ello poder comprobar si se lograron los objetivos propuestos o, si se efectuaron desviaciones. Lo anterior, a efecto de poder establecer medidas preventivas que contribuyan a garantizar el cumplimiento cabal y adecuado de las metas preestablecidas.

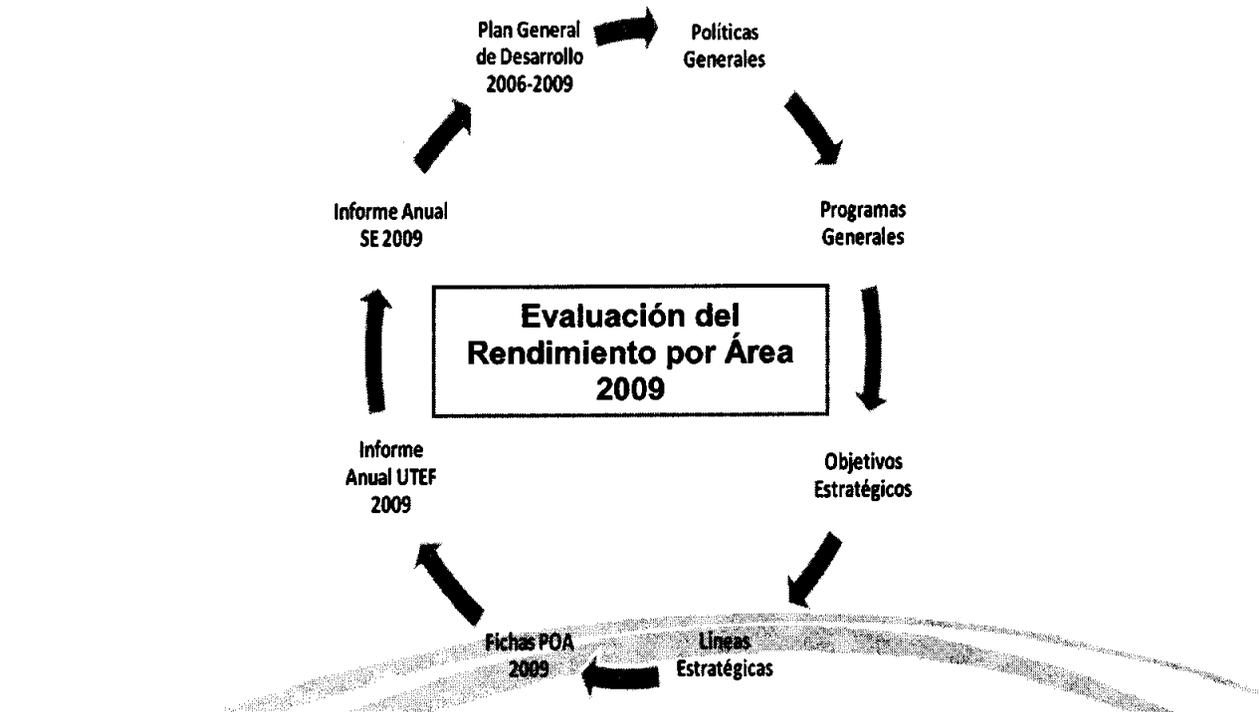
A continuación se describen los diversos conceptos que fueron retomados de los documentos arriba mencionados, y que fueron utilizados como base para la integración de la Evaluación del Rendimiento por área 2009.

**Plan General de Desarrollo del IEDF 2006-2009**

La importancia de los Programas Institucionales del Instituto, consiste en que le permiten contar con instrumentos de planeación estratégicos, que le permiten definir sus actividades de forma coherente y consistente para el logro de los objetivos institucionales, y así contribuir al desarrollo de la vida democrática del Distrito Federal

Para ello, la DESPE realizó el análisis de los documentos mencionados en el apartado de estrategia de evaluación, a fin de detectar los grados de relación entre los objetivos institucionales y las actividades desarrolladas por las áreas durante el año 2009.

La presente evaluación, fue integrada conforme a los conceptos establecidos por el Plan General de Desarrollo del Instituto 2006-2009, el cual recopila las Políticas Institucionales, y a la vez sirve como referencia para los Programas Generales de todas las áreas del Instituto, y además define los objetivos estratégicos, líneas estratégicas y las líneas de acción enfocadas a integrar un esfuerzo institucional sólido mediante la coordinación de las acciones realizadas por las diversas áreas.



**(Vinculación Plan General - Políticas Generales - Programas Generales -Objetivos Estratégicos - Líneas estratégicas - Fichas POA 2009- Informes Anuales)**



## Políticas Generales del IEDF

Corresponde a la expresión de los valores y principios rectores de la Institución, los cuales están acordes a la propia naturaleza jurídica del Instituto; se constituyen además como el marco de referencia para la toma de decisiones cotidianas, y tienen el propósito de asegurar el cumplimiento de los fines institucionales, conforme a las atribuciones conferidas por el marco jurídico aplicable al IEDF.

Dichas políticas son nueve, y corresponden a los siguientes conceptos:

Programa	Concepto
1. Política de Fortalecimiento Institucional	Encaminada a lograr la consolidación del Instituto como un organismo confiable, responsable, comprometido con los valores de la democracia y digno depositario de la confianza social.
2. Política de la Función Pública	Para garantizar el uso eficiente de los recursos públicos en la consecución de los fines para los cuales fue creado.
3. Política de Fortalecimiento de la Imagen Institucional	Busca consolidar una identidad institucional propia, que acreciente la confianza y el reconocimiento de la ciudadanía en su actuación.
4. Política de Administración de los Recursos Públicos	Tendente a aumentar el grado de eficiencia administrativa sobre la base de sistemas normativos claros y concretos, que permitan racionalizar el presupuesto a través de estructuras de organización esbeltas y eficientes para hacer un ejercicio ordenado del mismo y evaluar de manera crítica los resultados obtenidos.
5. Política de Administración de Recursos Humanos	Orientada a desarrollar y actualizar los procedimientos y lineamientos que permitan articular la incorporación, inducción, capacitación, actualización, profesionalización y especialización de su personal, así como consolidar sistemas de evaluación periódica en un marco de políticas laborales que coadyuve a la integración y conservación de su capital humano, en un ambiente laboral de respeto y estímulo para la realización personal y profesional de cada uno de sus integrantes.
6. Política de Vinculación y Colaboración Institucional	Con miras a estimular la creación de vínculos con organismos públicos, sociales y privados, instituciones académicas y de investigación, nacionales y extranjeras, para lo cual se fomentará el establecimiento de acuerdos que favorezcan el intercambio de experiencias que redunde en el aprendizaje, consolidación y mejoramiento institucional.
7. Política de Transparencia y Rendición de Cuentas	Hace posible condiciones de participación y confianza ciudadanas, abre nuevos canales de comunicación entre las instituciones y diversos actores sociales y genera instituciones responsables de sus actos y decisiones, a través de garantizar al ciudadano el acceso a información oportuna, confiable y certera, que le permita conocer las actividades y la forma de trabajo en el Instituto, el destino de los recursos públicos que tiene asignados y los resultados de su gestión.
8. Política de Promoción de la Participación Ciudadana	En cuyo marco se impulsa la participación de la ciudadanía, y se facilita, por todos los medios disponibles, el ejercicio del derecho al voto, las acciones, desplegando y desarrollando los instrumentos necesarios para convocar, organizar e informar los resultados de los procesos electorales



Programa	Concepto
9. Política de Formación y Desarrollo de la Cultura Democrática	<p>y procedimientos de participación ciudadana de manera transparente y oportuna.</p> <p>Busca impulsar la formación de valores, habilidades, prácticas y actitudes en los habitantes del Distrito Federal, que permitan fomentar la democracia, no sólo como una forma de gobierno, sino como un sistema de vida, y coadyuve a la formación de ciudadanos conscientes de sus derechos y del valor de su participación, así como de la importancia que tiene el ejercicio del voto y de que las prácticas de la vida democrática no se agotan con el sufragio.</p>

Fuente: Plan General de Desarrollo del IEDF 2006-2009

### Programas Generales

Los Programas Generales institucionales delimitan ámbitos de actuación en el corto, mediano y largo plazo, y sirven como base para la definición de objetivos y líneas de acción que orientan el Plan General de Desarrollo, el cual define, orienta y organiza el sentido de las acciones institucionales para garantizar el eficiente cumplimiento de los fines institucionales, al enfocarse en el fortalecimiento y consolidación de la estructura organizativa a través del establecimiento de estrategias de comunicación y la creación de espacios de colaboración intra e interinstitucionales, que permitan proyectar todas las actividades hacia objetivos claros y precisos, encaminados a reforzar el prestigio y profesionalismo del Instituto.

Dichas programas son diez, y corresponden a los siguientes conceptos:

Política	Concepto
1. Programa General de Organización y Funcionamiento	Establecido para desarrollar e implementar acciones de mejora continua a la estructura, sistemas y procedimientos administrativos, que permitan una gestión integral en materia de recursos financieros, materiales y servicios, que faciliten el cumplimiento de las actividades administrativas del Instituto y garanticen el apoyo necesario para el desarrollo de sus actividades sustantivas.
2. Programa General de Administración de Recursos Humanos	Encaminado a garantizar la adecuada integración y funcionamiento de todas las áreas del Instituto, mejorando el diseño, la operación y la actualización de los sistemas y procedimientos que fomenten una vocación de servicio ético y profesional del personal, tanto administrativo como del Servicio Profesional Electoral, para que contribuyan al logro de la misión, la visión y los fines institucionales, considerando además criterios de eficacia, eficiencia y calidad.
3. Programa General de Innovación Tecnológica	Con objeto de favorecer la incorporación y el desarrollo de instrumentos tecnológicos que coadyuven a la modernización de los sistemas y procedimientos que engloban la administración, gestión, así como la organización y capacitación electoral, con el fin de incrementar la capacidad institucional, garantizar la operación eficaz, óptima, continua y segura para facilitar la toma de decisiones.



Política	Concepto
4. Programa General de Imagen Institucional	El cual apunta a mejorar el posicionamiento del IEDF ante la ciudadanía, identificándolo como Autoridad y Órgano Autónomo encargado de realizar los procesos electorales y de participación ciudadana en el Distrito Federal, a través de la difusión de sus fines y actividades.
5. Programa General de Vinculación y Colaboración Institucional	El cual tiene por objeto promover el establecimiento de relaciones que favorezcan el desarrollo, consolidación y mejoramiento de las actividades que realizan las áreas que integran el Instituto para el cumplimiento de los objetivos y fines institucionales, a través de convenios y acuerdos apegados a la normatividad establecida.
6. Programa General de Transparencia y Rendición de Cuentas	Orientado a fomentar una cultura de acceso a la información y rendición de cuentas, mediante la difusión y publicación de los actos del Instituto sobre los recursos asignados y los logros obtenidos en la ejecución de sus programas, a través del fortalecimiento de los sistemas institucionales dedicados a la organización y difusión de la información de carácter público para la atención y consulta de la población en general.
7. Programa General de Cultura Democrática	Orientado a contribuir al desarrollo de conocimientos, valores, actitudes y acciones democráticas entre los niños, los adolescentes y ciudadanos del Distrito Federal, mediante la realización de acciones y eventos para ese fin, en colaboración con instituciones públicas y privadas, medios de comunicación masiva, organizaciones civiles y asociaciones políticas.
8. Programa General de Participación Ciudadana	Que tiene por objeto fomentar de manera permanente la participación en los asuntos públicos de la ciudad como un derecho ciudadano e impulsa el ejercicio del sufragio.
9. Programa General del Régimen de Asociaciones Políticas	Orientado a fortalecer el régimen de los partidos políticos y las agrupaciones políticas locales en el Distrito Federal, a través de la implementación de una mejora continua en los procesos de fiscalización, otorgamiento de prerrogativas, acceso a los medios de comunicación (radio y televisión) y atención de sus inconformidades, garantizando un trato igualitario con base en los principios institucionales de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y equidad.
10. Programa General de Organización de los Procesos Electorales y Procedimientos de Participación Ciudadana	Que tiene por objeto organizar y garantizar la realización de las elecciones para renovar a los integrantes de los procedimientos de participación ciudadana, observando el cumplimiento en tiempo y forma de cada una de sus etapas.

Fuente: Plan General de Desarrollo del IEDF 2006-2009

### Objetivos estratégicos institucionales 2006-2009

Corresponden a un conjunto interrelacionado y coherente, de tal forma que el cumplimiento de uno contribuye a la consecución de los demás, para el periodo 2006-2009 se definieron ocho objetivos estratégicos, los cuales se refieren principalmente a las diversas actividades enfocadas a la introducción de mejoras dentro del Instituto:

Objetivo estratégico institucional	Finalidad
1. Incrementar la profesionalización y la capacitación del personal del Servicio Profesional Electoral y Administrativo	Fortalecer sus conocimientos y habilidades mediante la implementación de los programas y mecanismos que se determinen, en beneficio de las actividades del Instituto y del cumplimiento de sus atribuciones.
2. Adecuar la estructura orgánica y funcional y la normatividad del Instituto	Elevar la eficiencia de la operación interna; atender las nuevas necesidades; revisar periódicamente la estructura, los sistemas administrativos y los lineamientos correspondientes para prevenir su obsolescencia.
3. Garantizar la eficiencia y racionalidad del uso de los recursos, así como la transparencia y rendición de cuentas sobre las actividades del Instituto	Ofrecer a la ciudadanía en general información oportuna relativa al destino del gasto institucional y los resultados alcanzados con su ejercicio así como proyectar una imagen de responsabilidad en el desarrollo de sus actividades, mediante el manejo adecuado de los recursos asignados.
4. Incrementar la capacidad de innovación organizativa y tecnológica, así como la infraestructura necesaria	Mejorar los procesos y procedimientos que adopte el Instituto con la finalidad de reducir los tiempos y costos, así como elevar la eficiencia y eficacia de las tareas sustantivas.
5. Fortalecer la autonomía y el desarrollo de la imagen institucional	Con el objetivo de generar confianza entre los habitantes y los entes políticos y sociales del Distrito Federal, de que el Instituto se conduce de manera legal y responsable en el usos de sus recursos y en la realización de sus actividades, en aras de lograr un mejor posicionamiento y reconocimiento como un órgano electoral autónomo con capacidad de interlocución con autoridades, partidos políticos, agrupaciones políticas locales y organizaciones de la sociedad civil, así como de generar información y análisis relevantes en materia electoral.
6. Promover el desarrollo de una cultura democrática	Reforzar los valores democráticos como principios de convivencia básicos entre los habitantes de la ciudad, comunicando su importancia y contenidos a todos los estratos y segmentos de la población capitalina.
7. Fortalecer el régimen de partidos políticos y de agrupaciones políticas locales	Garantizar que las asociaciones políticas que operen en la ciudad se apeguen a la normatividad establecida, mediante la implementación de procedimientos que regulen las acciones de registro, prerrogativas y fiscalización.
8. Organizar los procesos electorales locales y los procedimientos de participación ciudadana	Garantizar la emisión del voto libre y secreto en la renovación periódica de los órganos Legislativo y Ejecutivo en el Distrito Federal, y de fomentar la participación ciudadana a través de los mecanismos e instrumentos electorales, procurando su mejora continua y mayor eficiencia, tomando en cuenta las innovaciones tecnológicas y procedimentales.

Fuente: Plan General de Desarrollo del IEDEF 2006-2009



## Líneas estratégicas institucionales 2006-2009

Las líneas estratégicas engloban al conjunto de acciones enfocadas a la atención y el cumplimiento de las prioridades institucionales y representan las directrices o guías que deberán atender de manera oportuna y coordinada las Direcciones Ejecutivas y Unidades Técnicas del Instituto, lo anterior a fin de lograr los propósitos o logros institucionales. Dichas líneas guardan vinculación con las Políticas, Programas Generales y Objetivos Estratégicos.

Las diez líneas estratégicas vigentes durante el año evaluado son las siguientes:

- I. Política Laboral
- II. Profesionalización y capacitación de los Servidores Públicos
- III. Vinculación y cooperación interinstitucional
- IV. Operación y mejora continua de los procesos administrativos
- V. Transparencia y acceso a la información pública
- VI. Modernización Tecnológica
- VII. Fortalecimiento de la identidad institucional
- VIII. Formación y desarrollo de la cultura democrática y promoción de la participación ciudadana.
- IX. Asignación de prerrogativas y fiscalización de las asociaciones políticas
- X. Organización y Capacitación Electoral

## Informes Anuales 2009

- ✓ Informe Anual de Actividades que presenta el Secretario Ejecutivo al Consejo General del IEDF de las áreas que coordina, correspondiente al periodo de enero a diciembre de 2009.
- ✓ Informe Anual de Actividades que presenta el Secretario Ejecutivo al Consejo General del IEDF de las áreas que coordina, correspondiente al periodo de enero a diciembre de 2009. (Informe Ejecutivo)
- ✓ Informe Anual de Actividades que presenta la Unidad Técnica Especializada de Fiscalización al Consejo General 2009.

Los cuales tienen como objetivos principales el dar a conocer a través de un análisis cuantitativo y cualitativo el nivel de cumplimiento de los objetivos y líneas estratégicas contenidas en el Plan General de Desarrollo del Instituto 2006-2009, por lo que fueron considerados los resultados obtenidos de las actividades descritas en cada informe por las áreas involucradas, el marco de cumplimiento de los proyectos considerados por el Programa Operativo Anual 2009.

#### 4. INTEGRACIÓN FINAL DE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2009

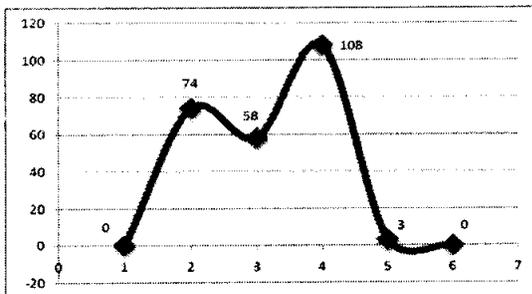
A efecto de determinar la resultados finales en la EVR 2009 del personal del SPE, se integraron las calificaciones obtenidas en cada uno de los cuatro indicadores referidos (Ver anexo 1).

De los resultados se observó que para el 2009 no hubo calificaciones de diez y la mayor concentración la encontramos en el rango de 8.50 a 8.99; en el cuadro siguiente se detallan los resultados por rango de calificación:

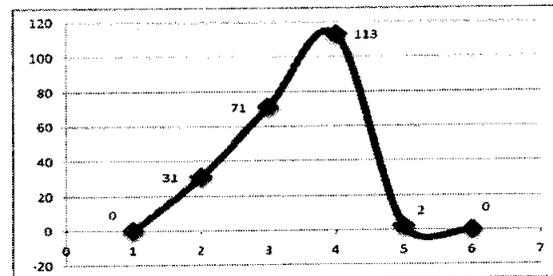
Rango de calificación (escala 0 a 10)	Número de funcionarios			
	2009		2008	
	Absoluto	%	Absoluto	%
10	0	0.00	0	0.0
9.99 - 9.50	74	30.45	31	13.90
9.49 - 9.00	58	23.86	71	34.53
8.99 - 8.50	108	44.44	113	50.67
8.49 - 8.00	3	1.23	2	0.90
7.99 - 7.50	0	0.00	0	0.0
<b>Total</b>	<b>243</b>	<b>100</b>	<b>223</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la evaluación del rendimiento 2009

Dispersión de Resultados 2009



Dispersión de Resultados 2008



De acuerdo con los resultados finales, se observa que para 2009, el comportamiento general de las calificaciones (promedios) tiene una dispersión más normal en términos estadísticos, ya que su representación gráfica se aproxima más a una "Campana de Gauss", donde los valores tienden hacia la media o promedio, proyectando un comportamiento normal.



De lo anterior, se desprende que las brechas de los comportamientos destacados y aquellos que estarían por debajo del promedio, son áreas mejor definidas y más identificables y en consecuencia en las que se podría actuarse con mayor precisión.

Respecto a la integración final de calificaciones por cargo, los resultados indican que son los Directores de Capacitación y Secretarios Técnicos Jurídicos a los que se les otorgan promedios más bajos, mientras que los cargos de Jefe de Departamento y Director de Área son los que se sitúan con los mejores promedios.

Evaluación del Rendimiento 2009  
Calificaciones por cargo (promedios)

Cargo	Promedio	
	2009	2008
Director de Área	9.23	9.04
Coordinador Distrital	9.21	9.08
Dir. de Capacitación Electoral	9.16	9.20
Secretario Técnico Jurídico	9.11	9.06
Subdirector	9.21	9.01
Jefe de Departamento	9.29	8.97
Líder de Proyecto	9.19	9.08
<b>Promedio general</b>	<b>9.20</b>	<b>9.06</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la evaluación del rendimiento 2009

Las calificaciones máximas y mínimas por cargo se describen en el siguiente cuadro:

Evaluación del Rendimiento 2009  
Calificaciones máximas y mínimas por cargo (promedios)

Cargo	2009		2008	
	Calificación máxima	Calificación mínima	Calificación máxima	Calificación mínima
Director de Área	9.65	8.75	9.66	8.56
Coordinador Distrital	9.77	8.43	9.93	8.48
Dir. de Capacitación Electoral	9.95	8.59	9.91	8.77
Subdirector	9.70	8.73	9.91	8.63
Secretario Técnico Jurídico	9.75	8.38	9.91	8.60
Jefe de Departamento	9.70	8.50	9.71	8.50
Líder de Proyecto	9.95	8.29	9.91	8.15

Fuente: Elaboración propia con datos de la evaluación del rendimiento 2009



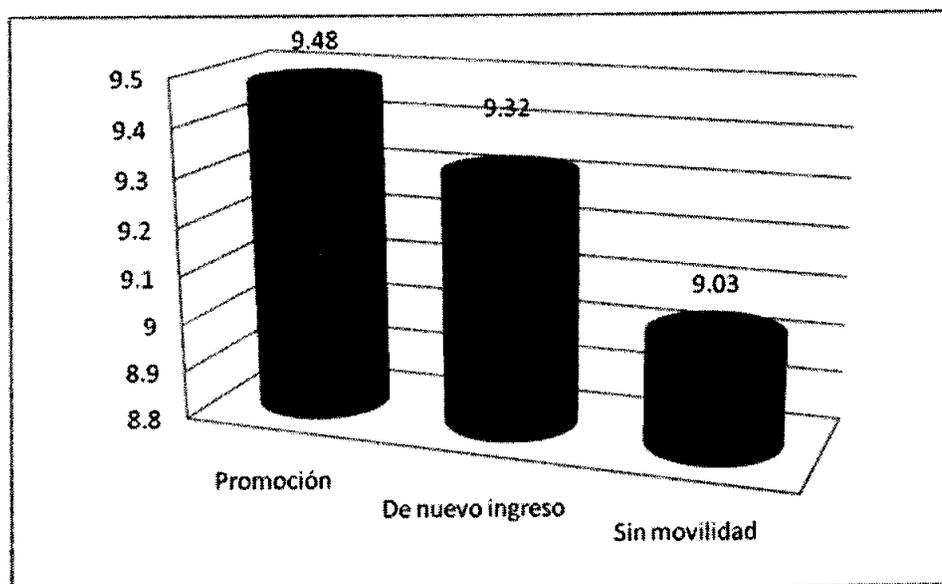
#### 4.1. Evaluación por tipo de movilidad en el cargo.

Durante 2009, se integraron al SPE 31 funcionarios y 3 más tuvieron una promoción a un cargo mayor. Considerando estos movimientos, los datos que arrojó la EVR 2009 nos permitieron presentar un análisis respecto al tipo de movilidad del funcionario.

En este sentido, el cuadro siguiente muestra los resultados obtenidos.

Calificaciones por tipo de movilidad (promedios)

Tipo de movilidad	Promedio
Promoción	9.48
De nuevo ingreso	9.32
Sin movilidad	9.03
<b>Total</b>	<b>8.96</b>

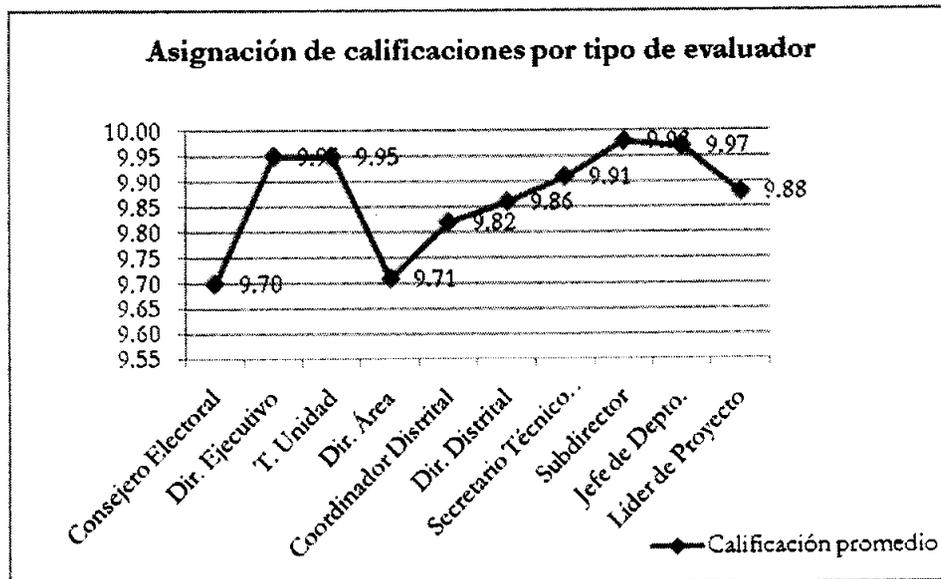


Aunque las diferencias son menores, se observa una tendencia que indica que los mejores promedios se ubican en el personal que obtuvo promoción sobre los de nuevo ingreso, seguidos por los que no tuvieron movilidad alguna. Los datos expresan mejores actuaciones cuando el personal tiene algún tipo de movilidad ascendente.

## 4.2. Evaluación desde los evaluadores

Por último, y como elemento adicional se presentan los datos respecto a la forma en que las instancias evaluadoras asignaron calificaciones para cada cargo. Este tipo de análisis busca aportar información útil que será un insumo valioso para las actividades de retroalimentación y entrenamiento que estarán consideradas en el próximo ejercicio de evaluación.

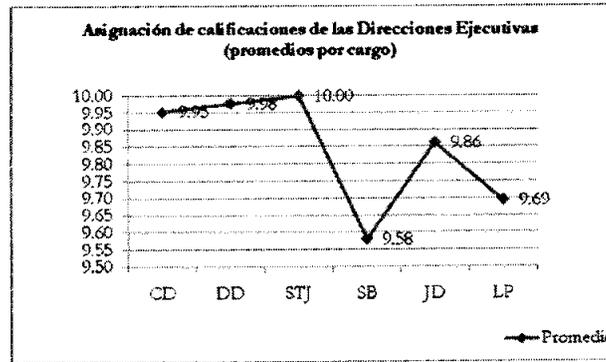
De acuerdo con la red de evaluadores, en total hubo 10 tipos de instancias evaluadoras; 7 corresponden a los cargos de la rama del SPE, 2 a las Direcciones Ejecutiva y Unidades Técnicas que de acuerdo con la Red de Evaluación tuvieron la tarea de evaluar a uno o más cargos en particular; además, durante 2009, un funcionario del SPE desempeñó funciones durante más de un mes en una de las oficinas de un Consejero Electoral, por este motivo, este cargo aparece como instancia evaluadora.



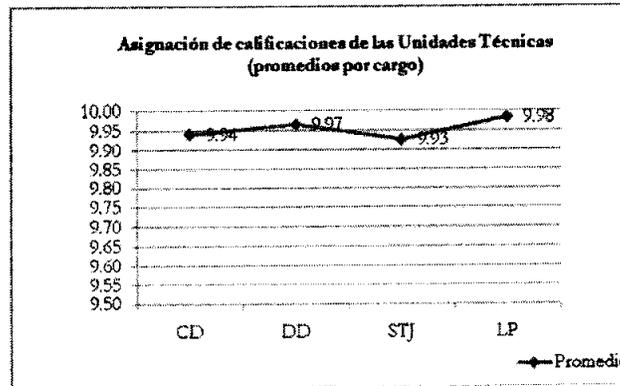
Según los datos, son los Subdirectores y Jefes de Departamento los cargos que, en promedio, asignaron las calificaciones más altas; mientras que en el caso contrario, con promedios más bajos, estuvieron los cargos de Consejero Electoral y Director de Área.

En cuanto a la forma en que los evaluadores asignaron las calificaciones por cargo, en las gráficas siguientes se observa el comportamiento de cada instancia evaluadora.

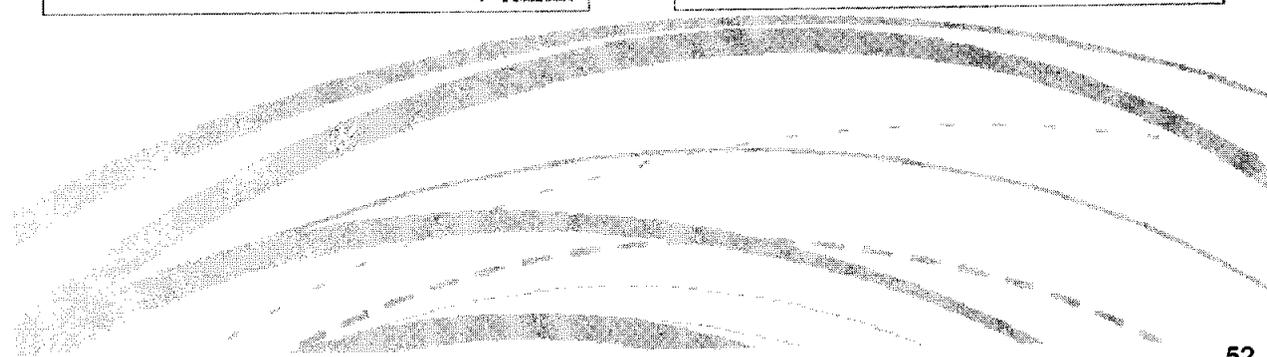
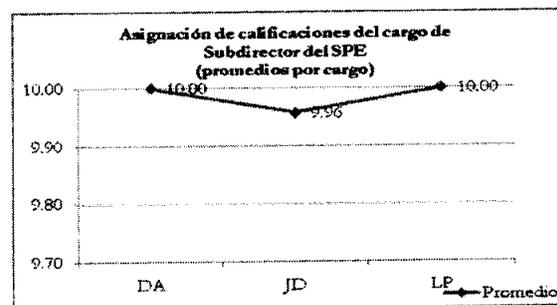
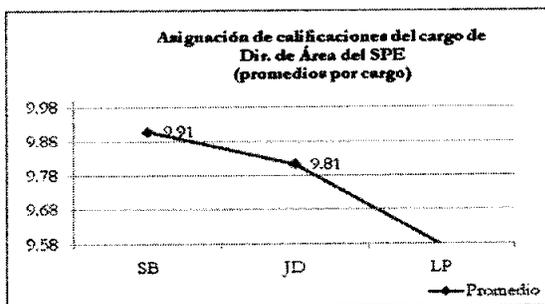
Es de notar que en el caso de las Direcciones Ejecutivas como instancias evaluadoras son los cargos de Coordinador Distrital, Director Distrital y Secretario Técnico Jurídico, a las que le asignaron los promedios más altos; mientras que para los cargos de Subdirectores, Jefes de Departamento y Líderes de Proyecto, esta instancia evaluadora asigna los promedios más bajos.

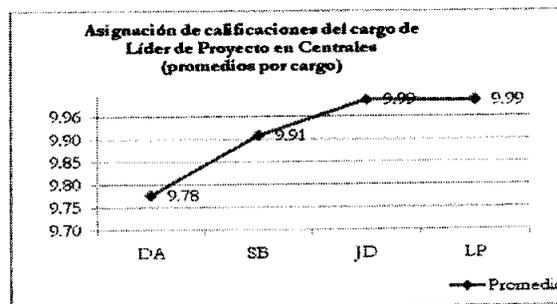
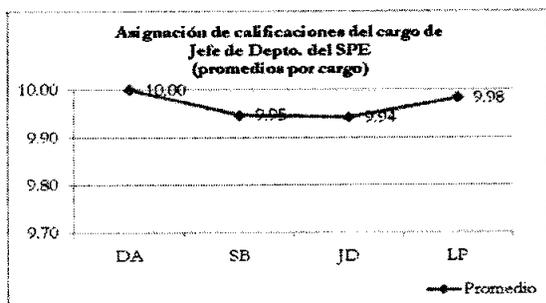


En lo que toca a las Unidades Técnicas, éstas instancias evaluadoras asignaron calificaciones más homogéneas, observándose los menores promedios en los cargos de Coordinador Distrital y Secretario Técnico Jurídico.

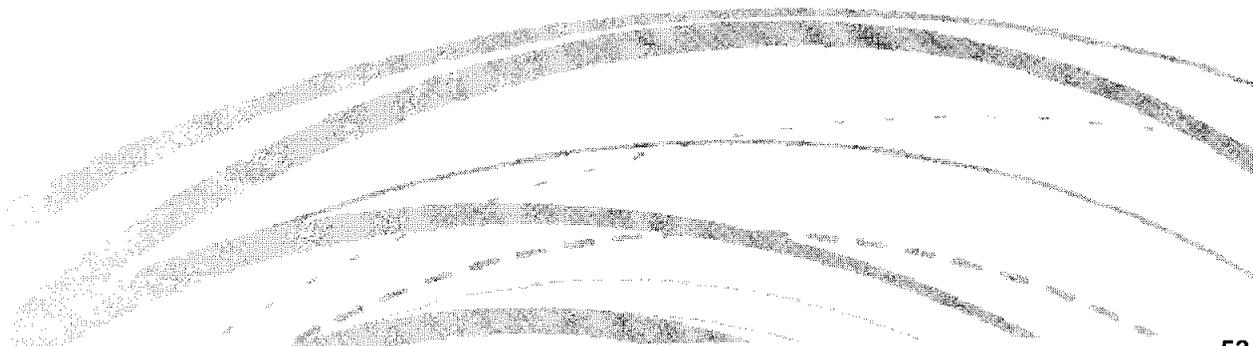
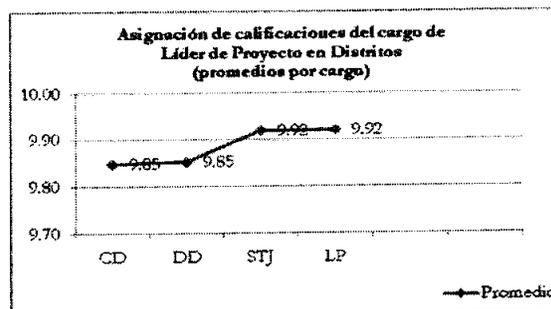
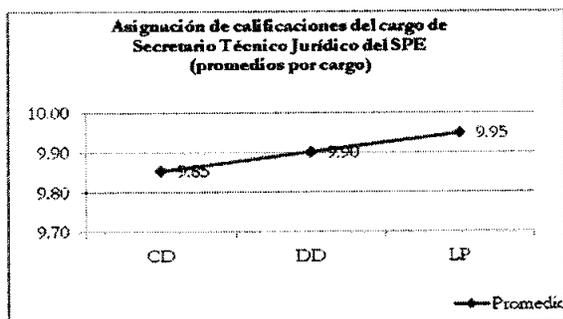
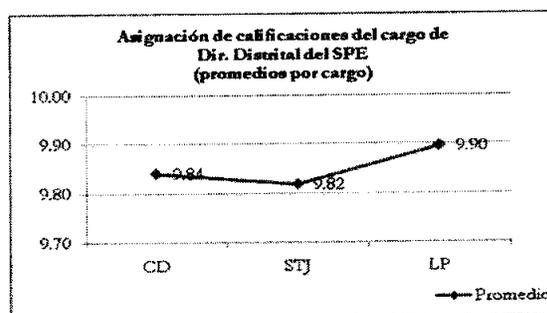
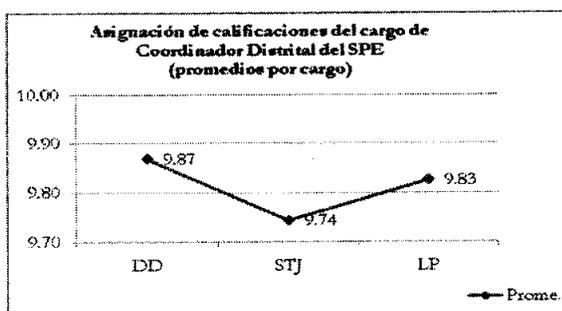


**Oficinas centrales**



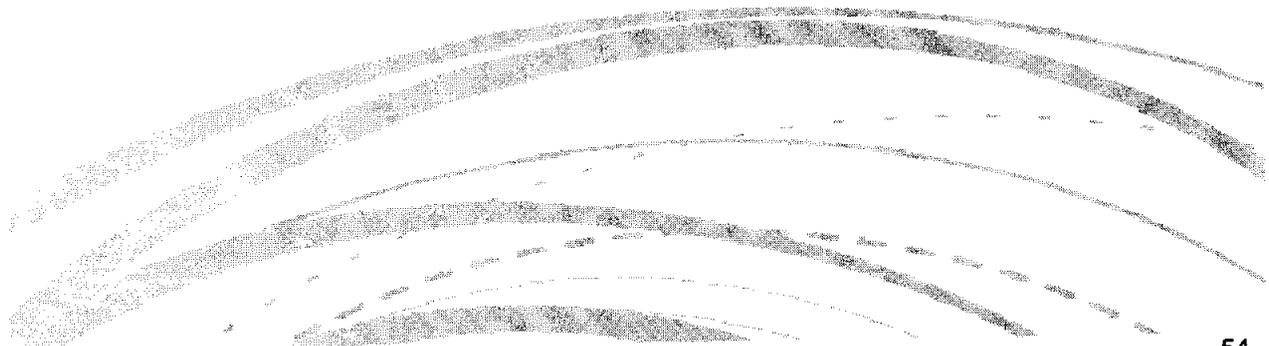


**Órganos Desconcentrados**



# Anexo 1.

## Resultados por Funcionario en la Evaluación del Rendimiento 2009





En el siguiente cuadro se detallan los resultados para cada uno de los funcionarios del Servicio Profesional Electoral, la información se presenta desglosada por indicador.

RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
31	Félix Cruz Amaya	9.67	67.69	9.84	9.84	10	10	0	0	87.53	8.75
32	Dante Hernández Torres	9.81	68.67	10	10	10	10	0	0	88.67	8.87
34	Félix Varela Rodríguez	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
66	Rubicela Castellanos Ramos	9.78	68.46	9.98	9.98	10	10	0	0	88.44	8.84
107	Janet Olivia Gómez Antuña	9.83	68.81	9.98	9.98	10	10	0	0	88.79	8.88
135	Yasbe Manuel Carrillo Cervantes	9.96	69.72	10	10	10	10	4.3	4.3	94.02	9.40
137	Martha Loya Sepúlveda	9.54	66.78	9.91	9.91	10	10	0	0	86.69	8.67
142	Blanca Gloria Martínez Navarro	9.95	69.65	9.6	9.6	10	10	5.75	5.75	95	9.50
144	Ana María De Guadalupe Martínez Rivas	10	70	10	10	10	10	5	5	95	9.50
145	Patricia Avendaño Durán	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
148	Jaime Mariano Escarzaga Quintanar	9.9	69.3	10	10	10	10	4.5	4.5	93.8	9.38
150	Humberto Martínez Ramírez	9.63	67.41	10	10	10	10	0	0	87.41	8.74
152	Ignacio Ernesto Galindo Diego	9.97	69.79	10	10	10	10	4.25	4.25	94.04	9.40
166	Marco Tulio Galindo Gómez	9.96	69.72	10	10	10	10	0	0	89.72	8.97
182	José Luis Gerardo Barajas Martínez	10	70	10	10	10	10	6.5	6.5	96.5	9.65
187	Víctor Del Valle Rosas	10	70	10	10	10	10	5.8	5.8	95.8	9.58
189	Ana Luz Ross Tejeda	10	70	10	10	10	10	7.25	7.25	97.25	9.73
193	Mauricio Muciño Muciño	9.96	69.72	9.94	9.94	10	10	6.5	6.5	96.16	9.62
199	Rolando Zavaleta Arguello	9.85	68.95	10	10	10	10	0	0	88.95	8.90
210	María Guadalupe Martínez Peña	9.96	69.72	9.96	9.96	10	10	0	0	89.68	8.97
211	Andrés González Fernández	9.95	69.65	9.99	9.99	10	10	7.75	7.75	97.39	9.74

RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
212	Arturo Mendoza Galicia	9.95	69.65	10	10	10	10	0	0	89.65	8.97
214	María del Carmen Zuñiga Arriaga	9.67	67.69	9.79	9.79	10	10	0	0	87.48	8.75
216	Miguel Ángel Villa Herrera	10	70	10	10	10	10	4	4	94	9.40
217	Elsa Cristina Gutiérrez Torres	9.92	69.44	10	10	10	10	0	0	89.44	8.94
227	Ricardo López Chavarría	9.99	69.93	10	10	10	10	0	0	89.93	8.99
231	Héctor Porfirio González Jiménez	9.96	69.72	10	10	10	10	7.55	7.55	97.27	9.73
233	Ana Lilia Lara Carvajal	9.67	67.69	9.75	9.75	10	10	0	0	87.44	8.74
235	Isaac Sergio Mendoza García	10	70	10	10	10	10	7.55	7.55	97.55	9.76
240	Saúl Salomón Pérez Gómez	9.9	69.3	9.93	9.93	10	10	0	0	89.23	8.92
242	Margarita Vargas Gómez	9.92	69.44	10	10	8	8	0	0	87.44	8.74





RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
250	Katia Miroslava Cruz Velázquez	9.79	68.53	10	10	10	10	0	0	88.53	8.85
268	Citlali Alejandra Aldaz Echeverría	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
273	Julio Enrique de la Fuente Rocha	10	70	9.96	9.96	10	10	5.05	5.05	95.01	9.50
302	Margarita Arrieta Guzmán	9.86	69.02	10	10	10	10	0	0	89.02	8.90
318	Lucia Pérez Martínez	9.99	69.93	10	10	10	10	7.25	7.25	97.18	9.72
353	Javier Hernández Hernández	9.9	69.3	10	10	10	10	0	0	89.3	8.93
368	Jorge García Guzmán	9.99	69.93	10	10	10	10	4.3	4.3	94.23	9.42
378	Francisco Macías Navarro	9.7	67.9	10	10	10	10	0	0	87.9	8.79
404	Gabriel Antonio Animas Almaraz	9.76	68.32	10	10	10	10	0	0	88.32	8.83
421	Enrique Arturo Marín Vera	9.57	66.99	10	10	10	10	0	0	86.99	8.70
426	José Martín Chávez Rivera	9.98	69.86	10	10	10	10	0	0	89.86	8.99



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
428	Rodolfo Aguilón García	10	70	9.95	9.95	10	10	4.5	4.5	94.45	9.45
443	Silvia Aidé Chapa Fuente	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
444	José Rodolfo Luque González	9.67	67.69	9.6	9.6	10	10	0	0	87.29	8.73
448	María del Carmen Canales Santana	9.95	69.65	10	10	10	10	6.8	6.8	96.45	9.65
449	María del Carmen Barrón Sinecio	9.76	68.32	10	10	10	10	0	0	88.32	8.83
451	Ignacio González Jiménez	9.99	69.93	10	10	10	10	6.75	6.75	96.68	9.67
452	Margarita Ramírez Olguín	9.93	69.51	10	10	10	10	0	0	89.51	8.95
453	Roberto Pérez Paredes	10	70	10	10	10	10	4	4	94	9.40
456	Miguel Ángel Cataño Domínguez	9.71	67.97	9.93	9.93	10	10	0	0	87.9	8.79
458	José Antonio Popoca Romero	9.75	68.25	10	10	10	10	0	0	88.25	8.83

RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
459	Héctor Osorio Osorio	9.96	69.72	10	10	10	10	7.75	7.75	97.47	9.75
460	Héctor Alfredo Robles García	9.9	69.3	10	10	10	10	0	0	89.3	8.93
465	Laura Cortes Pacheco	10	70	10	10	10	10	7	7	97	9.70
467	Mario Alberto Huerta Nocoli	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
468	Nora Cristel Rodríguez Paisano	9.97	69.79	10	10	10	10	0	0	89.79	8.98
472	Luis Manuel García García	9.93	69.51	10	10	10	10	6.75	6.75	96.26	9.63
476	Javier Escalona Gutiérrez	9.85	68.95	10	10	10	10	0	0	88.95	8.90
478	Verónica Ríos Morales	10	70	10	10	10	10	6.5	6.5	96.5	9.65
479	Carlos Enrique Higelin Espinosa	9.59	67.13	10	10	10	10	0	0	87.13	8.71
481	Martha Alvarado Montiel	9.98	69.86	10	10	10	10	0	0	89.86	8.99



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
482	Rocío Alejandra Torrelblanca Figueroa	10	70	10	10	10	10	7	7	97	9.70
486	Marisela Ayllón Mendoza	10	70	10	10	10	10	6.5	6.5	96.5	9.65
489	Claudia Aranda Jiménez	10	70	10	10	10	10	9.5	9.5	99.5	9.95
493	Gerardo Francisco Cabrera López	9.91	69.37	10	10	10	10	6.5	6.5	95.87	9.59
528	Samantha Beatriz González Cornejo	9.91	69.37	10	10	10	10	0	0	89.37	8.94
559	Antonio Román Álvarez	10	70	10	10	10	10	9.5	9.5	99.5	9.95
572	Amelia Cristina Zepeda Monroy	9.7	67.9	10	10	10	10	0	0	87.9	8.79
574	Alfredo Morales Gómez	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
575	Francisco Rafael López Millán	9.92	69.44	10	10	10	10	0	0	89.44	8.94
578	Manuel Villa Agüero	9.86	69.02	9.93	9.93	10	10	0	0	88.95	8.90

RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
582	María Alejandra Aranda Tovar	9.99	69.93	10	10	10	10	6.75	6.75	96.68	9.67
583	José Daniel Castro Orozco	9.86	69.02	10	10	10	10	0	0	89.02	8.90
585	Mónica Scott Mejía	9.2	64.4	9.9	9.9	10	10	0	0	84.3	8.43
587	Salvador Alcántara Venegas	9.99	69.93	10	10	10	10	7.75	7.75	97.68	9.77
588	José Jaime Poy Reza	9.72	68.04	10	10	10	10	0	0	88.04	8.80
589	Isaura Beatriz Hernández Luna	9.99	69.93	9.94	9.94	10	10	5.8	5.8	95.67	9.57
590	José Netzahualcoyotl Mora Chávez	9.57	66.99	9.96	9.96	10	10	0	0	86.95	8.70
591	María Eugenia Flores Peña	9.99	69.93	10	10	10	10	7.5	7.5	97.43	9.74
593	Alejandro Noriega González	9.98	69.86	9.79	9.79	10	10	6.75	6.75	96.4	9.64
594	Edgardo Quintero Ibáñez	9.9	69.3	10	10	10	10	4.5	4.5	93.8	9.38
596	Nicolás Ortega Badillo	9.99	69.93	10	10	10	10	3.05	3.05	92.98	9.30



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
598	Alfredo López González	9.98	69.86	10	10	10	10	4.3	4.3	94.16	9.42
599	Gustavo Uribe Robles	10	70	10	10	10	10	4.25	4.25	94.25	9.43
606	Luis Arturo Arellano Aguilar	9.77	68.39	10	10	10	10	0	0	88.39	8.84
609	María de la Paz Rodarte Reyes	9.9	69.3	10	10	10	10	0	0	89.3	8.93
610	Leonel Soto Aguilar	9.87	69.09	10	10	10	10	0	0	89.09	8.91
611	Antonia Tapia Gómez	9.9	69.3	10	10	10	10	0	0	89.3	8.93
612	Mercedes Rojas Pérez	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
614	Inés Guadalupe Hernández Ramírez	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
616	María del Pilar Chávez Tovar	9.95	69.65	10	10	10	10	0	0	89.65	8.97
619	Jesús Alberto López Moreno	9.99	69.93	10	10	10	10	0	0	89.93	8.99
620	Martha Librada Mora García	9.9	69.3	10	10	10	10	0	0	89.3	8.93
624	Alberto Padilla Reyes	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
625	Elizabeth Maldonado Antonio	9.96	69.72	10	10	10	10	6.75	6.75	96.47	9.65
626	Carlos Ignacio Pimentel Macías	9.78	68.46	9.95	9.95	10	10	0	0	88.41	8.84
627	Edmundo Esquivel Revilla	9.74	68.18	10	10	10	10	0	0	88.18	8.82
628	Oscar Noé Torres Tecolt	9.99	69.93	10	10	10	10	6.75	6.75	96.68	9.67
629	José Juan Guerrero Galeana	9.98	69.86	9.99	9.99	10	10	0	0	89.85	8.99
633	Armando de Jesús Mendoza Palatto	9.9	69.3	10	10	10	10	0	0	89.3	8.93
635	Miguel Álvarez Manzano	9.42	65.94	10	10	10	10	0	0	85.94	8.59
638	Verónica Muñoz Duran	10	70	10	10	10	10	6	6	96	9.60
639	Fidel Emilio Tapia Sosa	9.96	69.72	9.98	9.98	10	10	0	0	89.7	8.97
641	José Ángel Rodríguez Silva	9.87	69.09	9.96	9.96	10	10	0	0	89.05	8.91
642	David Moreno Vázquez	9.94	69.58	10	10	10	10	5.05	5.05	94.63	9.46

RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
643	José de Jesús López Fabela	10	70	10	10	10	10	5.8	5.8	95.8	9.58
644	Guadalupe Moreno García	10	70	10	10	10	10	4	4	94	9.40
647	Ruperto Juan Hernández Ayala	9.77	68.39	10	10	10	10	0	0	88.39	8.84
649	Miguel Ángel Morín Hernández	9.43	66.01	9.33	9.33	10	10	0	0	85.34	8.53
650	Miguel Ángel Romero Aceves	9.81	68.67	10	10	10	10	0	0	88.67	8.87
651	Luis Ángel Flores Palma	9.99	69.93	10	10	10	10	0	0	89.93	8.99
652	Rocío Vega Ramírez	9.88	69.16	10	10	10	10	0	0	89.16	8.92
654	Alfredo Hernández Pérez	9.85	68.95	10	10	10	10	0	0	88.95	8.90
655	Corvalan Hildebrando Gaytan Casas	9.99	69.93	10	10	10	10	1.25	1.25	91.18	9.12
656	Juan Bosco Rogelio González Corona	9.26	64.82	9	9	10	10	0	0	83.82	8.38
657	Marisonia Vázquez Mata	9.99	69.93	10	10	10	10	4.55	4.55	94.48	9.45



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif. 0-10	Calif. 70%	Calif. 0-10	Calif. 10%	Calif. 0-10	Calif. 10%	Calif. 0-10	Calif. 10%	Suma 0-100	Calif. 0-10
662	Francisco Mendieta Hernández	9.99	69.93	10	10	10	10	7.25	7.25	97.18	9.72
664	Ángela Elizabeth Torres Higadera	9.69	67.83	9.99	9.99	10	10	0	0	87.82	8.78
668	Paz Maribel Fragozo Cerda	10	70	10	10	10	10	6	6	96	9.60
670	Marco Antonio Vanegas López	10	70	10	10	10	10	4.25	4.25	94.25	9.43
671	Thelma Margarita Domínguez Domínguez	9.91	69.37	10	10	10	10	0	0	89.37	8.94
674	Xochitl Ivon Guerrero González	9.98	69.86	10	10	10	10	0	0	89.86	8.99
676	Ofelia Santaella Quintas	9.73	68.11	10	10	10	10	0	0	88.11	8.81
678	Jeanette Solano Mendoza	9.95	69.65	10	10	10	10	6	6	95.65	9.57
682	Laura Alejandra Martínez Arroyo	9.99	69.93	10	10	10	10	5	5	94.93	9.49
685	Juan Carlos Arenas Moreno	9.96	69.72	10	10	10	10	0	0	89.72	8.97
686	Gisela Hernández López	10	70	10	10	10	10	7.25	7.25	97.25	9.73



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
687	Javier Malpica Moreno	9.88	69.16	10	10	10	10	0	0	89.16	8.92
688	Edmundo Castillo Vargas	9.96	69.72	10	10	10	10	4.55	4.55	94.27	9.43
689	Norma Mireya Cervantes Cervantes	9.72	68.04	10	10	10	10	0	0	88.04	8.80
690	Rocío Baltazar Hernández	10	70	10	10	10	10	6.75	6.75	96.75	9.68
692	Karina Martínez Rojas	9.89	69.23	9.99	9.99	10	10	0	0	89.22	8.92
693	Amador Fernando Osorio Domínguez	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
694	Primitivo Armando Rivera Hernández	9.92	69.44	10	10	10	10	3.75	3.75	93.19	9.32
702	Irma Ileana Fierro Cervantes	10	70	10	10	10	10	7.55	7.55	97.55	9.76
703	Hilda Guadalupe Mora Jiménez	9.82	68.74	9.95	9.95	10	10	0	0	88.69	8.87
705	David Santiago Pérez	10	70	10	10	10	10	8.5	8.5	98.5	9.85



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
713	Rubén Rosey González	9.95	69.65	10	10	10	10	4.25	4.25	93.9	9.39
715	Israel Castillo González	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
716	Rosa González Pérez	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
717	Erick Rodríguez de la Gala Robles	10	70	10	10	5	5	0	0	85	8.50
718	Raúl Balderas Alarcón	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
720	María Alejandra García Nuñez	10	70	10	10	10	10	7.55	7.55	97.55	9.76
721	Pedro Casañas León	10	70	10	10	10	10	4.5	4.5	94.5	9.45
723	Leovigildo Ortega Villegas	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
724	Berenice Álvarez Becerril	9.82	68.74	10	10	10	10	0	0	88.74	8.87
726	Enrique Albor Rodríguez	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
727	Elia María Montiel Cañete	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
728	Jorge Dragan Vergara Sánchez	9.94	69.58	10	10	10	10	6.75	6.75	96.33	9.63
729	Ana Luisa Lara Bautista	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
732	Yoleny Morales Radilla	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
733	Enrique Jiménez Méndez	9.89	69.23	10	10	10	10	0	0	89.23	8.92
734	Laura Evelia Toledo Nájera	9.93	69.51	10	10	10	10	7.55	7.55	97.06	9.71
735	María Guadalupe Martínez Colín	9.99	69.93	10	10	7	7	0	0	86.93	8.69
739	Rafael Coronado Arias	9.72	68.04	10	10	10	10	0	0	88.04	8.80
741	Marco Aurelio Altamirano Juárez	9.97	69.79	10	10	10	10	6.6	6.6	96.39	9.64
743	Leopoldo Madrigal Rodríguez	9.9	69.3	10	10	10	10	0	0	89.3	8.93
755	Hortensia Herrera Álvarez	9.4	65.8	10	10	10	10	0	0	85.8	8.58
795	Maribel Vargas Mendoza	9.85	68.95	10	10	10	10	0	0	88.95	8.90



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
799	Mario Alberto González Gallegos	9.98	69.86	9.96	9.96	10	10	7.55	7.55	97.37	9.74
800	Reyna Yolanda Hurtado Tlatelpa	9.93	69.51	10	10	10	10	6.75	6.75	96.26	9.63
804	Ignacio Macedonio Osorio Pérez	10	70	10	10	10	10	4.5	4.5	94.5	9.45
805	Juan Carlos Paniagua García	10	70	10	10	10	10	5.25	5.25	95.25	9.53
816	Paola Swarovsy Velasco	9.84	68.88	9.7	9.7	10	10	0	0	88.58	8.86
849	Miguel Ángel Cañas Toscano	9.95	69.65	10	10	10	10	6.75	6.75	96.4	9.64
914	Elizabeth Sotelo Hernández	9.86	69.02	10	10	10	10	0	0	89.02	8.90
919	Manuel Clemente Garín Silvia	9.97	69.79	9.84	9.84	10	10	6.75	6.75	96.38	9.64
922	Julio García León	9.85	68.95	10	10	10	10	0	0	88.95	8.90
2005	Silvia Hernández López	10	70	10	10	10	10	6	6	96	9.60
2057	Gabriel Gustavo Resendiz Lagunas	9.84	68.88	9.94	9.94	9	9	0	0	87.82	8.78



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif. 0-10	Calif. 70%	Calif. 0-10	Calif. 10%	Calif. 0-10	Calif. 10%	Calif. 0-10	Calif. 10%	Suma 0-100	Calif. 0-10
2111	Andrea Sheila Viloria Coronado	9.83	68.81	9.9	9.9	10	10	0	0	88.71	8.87
2280	David Mota Hernández	9.9	69.3	10	10	10	10	6.75	6.75	96.05	9.61
2381	Daniel Chávez Colunga	10	70	10	10	10	10	5.3	5.3	95.3	9.53
2394	Miguel Ángel Hernández Ayala	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
2410	Alma Lilia Xochihua Guerra	9.98	69.86	10	10	10	10	0	0	89.86	8.99
2429	Fátima Silvia Rojas Sánchez	9.99	69.93	10	10	10	10	5.8	5.8	95.73	9.57
2743	Juan Francisco Olvera Balcázar	9.9	69.3	10	10	10	10	0	0	89.3	8.93
2924	José Francisco Jiménez Vega	10	70	9.95	9.95	10	10	5.27	5.27	95.22	9.52
2968	Francisca Olivia Alejandro Peña	9.79	68.53	10	10	10	10	0	0	88.53	8.85
2969	Sofía Flores Montufar	9.99	69.93	10	10	10	10	7.55	7.55	97.48	9.75



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif. 0-10	Calif. 70%	Calif. 0-10	Calif. 10%	Calif. 0-10	Calif. 10%	Calif. 0-10	Calif. 10%	Suma 0-100	Calif. 0-10
2970	Claudio Sebastián Vázquez Juárez	9.93	69.51	9.78	9.78	10	10	5.75	5.75	95.04	9.50
2974	Jaime Lozada González	8.98	62.86	10	10	10	10	0	0	82.86	8.29
3141	Verónica Pinzón Cerón	9.88	69.16	10	10	10	10	0	0	89.16	8.92
3142	Gustavo Javier Calderon Flores	9.75	68.25	9	9	10	10	0	0	87.25	8.73
3144	Marco Antonio Sánchez Godínez	9.95	69.65	10	10	10	10	7	7	96.65	9.67
3200	Roberto Senovio Romero	10	70	10	10	10	10	4	4	94	9.40
3244	Roberto Francisco Hinojosa Frías	9.97	69.79	10	10	10	10	7.75	7.75	97.54	9.75
3326	Rosamar Luna García	10	70	10	10	10	10	4.25	4.25	94.25	9.43
3363	Marco Antonio Velázquez Rivera	9.88	69.16	10	10	10	10	0	0	89.16	8.92
3502	Mauricio Castorena Zanella	9.95	69.65	10	10	10	10	7.75	7.75	97.4	9.74



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
3589	Arturo Martínez Díaz	9.89	69.23	10	10	10	10	0	0	89.23	8.92
3622	Gustavo Gabriel Velasco González	9.99	69.93	10	10	10	10	0	0	89.93	8.99
3628	Elizabeth Martínez Serrano	10	70	10	10	10	10	6.5	6.5	96.5	9.65
3629	Germán Alberto Pichardo Ramírez	9.92	69.44	10	10	10	10	1.25	1.25	90.69	9.07
3652	Nora Elia Vargas Gama	9.89	69.23	10	10	10	10	0	0	89.23	8.92
3668	Ares Akbhal Zenteno Gómez	9.91	69.37	10	10	10	10	0	0	89.37	8.94
3712	Gustavo Alfonso Cerecedo Diego	10	70	10	10	10	10	4	4	94	9.40
3714	Alberto Márquez Solís	9.95	69.65	10	10	10	10	0	0	89.65	8.97
3716	Oscar Martín Acosta Mena	9.77	68.39	9.7	9.7	10	10	0	0	88.09	8.81
3732	Evangelina Solís Calderon	9.94	69.58	10	10	10	10	1	1	90.58	9.06



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
3755	Guadalupe Gutiérrez Galván	9.73	68.11	10	10	10	10	0	0	88.11	8.81
3815	Juan Carlos Pérez Cardoso	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
3816	Aida del Pilar Cabrera López	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
3817	Glenda Ingrid Solís Flores	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
3819	Evelyn Casrribias Martínez	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
3821	Esmirna Rodríguez Vicente	9.92	69.44	10	10	10	10	0	0	89.44	8.94
3822	Andrés Damuzi Vega Muñoz	10	70	10	10	10	10	9.5	9.5	99.5	9.95
3823	María de Lourdes Arias Alba	9.79	68.53	10	10	10	10	0	0	88.53	8.85
3860	Enrique Legazpi Cruz	9.93	69.51	10	10	10	10	0	0	89.51	8.95
3882	Susana Hernández Polo	10	70	10	10	10	10	6.75	6.75	96.75	9.68
3914	María de la Paz Cordero Espinosa	10	70	10	10	10	10	7	7	97	9.70



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif. 0-10	Calif. 70%	Calif. 0-10	Calif. 10%	Calif. 0-10	Calif. 10%	Calif. 0-10	Calif. 10%	Suma 0-100	Calif. 0-10
3917	Olivia Rodríguez Martínez	10	70	10	10	10	10	6.52	6.52	96.52	9.65
4032	Nancy Jazmín Hernández Mancilla	10	70	10	10	10	10	4	4	94	9.40
4386	Aidé Ramírez Hernández	10	70	10	10	10	10	7	7	97	9.70
4521	Irma Virginia Ayala Cordero	9.95	69.65	10	10	10	10	0	0	89.65	8.97
4664	Bulmaro Ramírez Ramos	9.99	69.93	10	10	10	10	7.75	7.75	97.68	9.77
4665	Alberto Aguirre Vejar	9.91	69.37	10	10	10	10	0	0	89.37	8.94
4666	Lucia Ariadna Acosta Fajardo	9.99	69.93	10	10	10	10	0	0	89.93	8.99
4667	Miriam Rodríguez Armenta	9.93	69.51	9.7	9.7	10	10	6.5	6.5	95.71	9.57
4668	Fabiola Jaqueline García Raya	10	70	9.96	9.96	10	10	0	0	89.96	9.00
4669	Vicente Enrique Carrillo Rendón	10	70	10	10	10	10	4.3	4.3	94.3	9.43



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
4670	Ricardo Martínez Rosales	9.99	69.93	9.85	9.85	10	10	3.75	3.75	93.53	9.35
4671	Rogelio Cruz Valdez	10	70	10	10	10	10	4	4	94	9.40
4672	Celia Elena Pérez Paredes	9.78	68.46	10	10	10	10	0	0	88.46	8.85
4673	Marco Antonio Mendoza Abarca	9.99	69.93	10	10	10	10	6.75	6.75	96.68	9.67
4674	Daniel Córdoba Úrsula	9.9	69.3	10	10	10	10	0	0	89.3	8.93
4675	Esperanza Ivette Manzo Ruiz	9.97	69.79	10	10	10	10	7.75	7.75	97.54	9.75
4676	Alberto Monroy Limón	9.62	67.34	10	10	10	10	0	0	87.34	8.73
4677	Cynthia Jiménez Cruz	10	70	10	10	10	10	0	0	90	9.00
4678	Jorge Adrián Miranda Torre	10	70	10	10	10	10	6.5	6.5	96.5	9.65
4679	Francisco Adrian Alderete García	10	70	10	10	10	10	7.25	7.25	97.25	9.73
4680	Armando Ignacio Chávez Chávez	10	70	10	10	10	10	5.8	5.8	95.8	9.58



RPE	Nombre	Actuación genérica		Autoevaluación		Puntualidad y Asistencia		Programa Excelencia		Calificación final EVR	
		Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Calif.	Suma	Calif.
		0-10	70%	0-10	10%	0-10	10%	0-10	10%	0-100	0-10
4681	David González González	10	70	10	10	10	10	5.05	5.05	95.05	9.51
4682	Claudia Melchor Canela	9.99	69.93	9.91	9.91	10	10	0	0	89.84	8.98
4683	Franklin Emilio Hernández Barrero	10	70	10	10	10	10	6.75	6.75	96.75	9.68
4684	Paula Arianna García Calles	10	70	10	10	10	10	4.25	4.25	94.25	9.43
4685	Juan Pablo Garcilazo Sastre	9.99	69.93	10	10	10	10	0	0	89.93	8.99
4686	Francisco de Jesús Enríquez Silva	9.96	69.72	10	10	10	10	6	6	95.72	9.57
4687	Verónica Cuenca Cobos	9.89	69.23	10	10	10	10	0	0	89.23	8.92
4790	Juan Carlos Hernández Lara	9.94	69.58	10	10	10	10	0.75	0.75	90.33	9.03