

**Novena Sesión Ordinaria
30 de septiembre de 2020**

Acuerdo de la Junta Administrativa por el que se resuelve la solicitud de revisión del C. Pablo Tellez Rangel respecto de los resultados de la Evaluación del Desempeño del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México, correspondientes al ejercicio 2019.

A n t e c e d e n t e s

- I. El 31 de enero de 2014, en uso de las facultades que le otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución Federal), el Presidente de la República promulgó la reforma constitucional en materia político-electoral, logrando una reestructuración y redistribución de funciones en los Organismos Públicos Electorales de las entidades Federativas y el Instituto Nacional Electoral al homologar los estándares con los que se organizan los procesos electorales federales y locales, garantizando así la calidad en la democracia electoral, cuyo Decreto fue publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 10 de febrero de 2014.
- II. El 23 de mayo de 2014 se publicaron en el DOF los correspondientes Decretos por los que se expidieron la Ley General de Partidos Políticos (Ley de Partidos) y la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (Ley General) así mismo, se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en materia electoral, así como de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- III. El 15 de enero de 2016 se publicó en el DOF, el Acuerdo INE/CG909/2015 del Consejo General del Instituto Nacional Electoral (Consejo General del INE), por el que se aprueba el Estatuto del Servicio Profesional Electoral

Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto del SPEN).

- IV. El 29 de enero de 2016 se publicó en el DOF el Decreto por el que se declararon reformadas y derogadas diversas disposiciones de la Constitución Federal; en materia política de la Ciudad de México, en cuyo artículo Décimo Cuarto transitorio se previó que a partir de su entrada en vigor (al día siguiente de su publicación), todas las referencias que en la Constitución Federal y demás ordenamientos jurídicos se hagan al Distrito Federal, deberán entenderse referidas a la Ciudad de México.
- V. El 14 de octubre de 2016, la Junta Administrativa del otrora Instituto Electoral del Distrito Federal (Junta), como parte del Sistema de Gestión Electoral, mediante Acuerdo JA124-16 aprobó el Procedimiento de Evaluación del Desempeño del Personal de la Rama Administrativa (Procedimiento), identificado con el código IEDF/PR/UTCFyD/2/2016, el cual fue actualizado mediante los Acuerdos JA139-16 e IECM-JA005-18 en fechas 30 de noviembre de 2016 y 15 de enero de 2018, respectivamente.
- VI. El 14 de noviembre de 2016, la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (UTCFyD), emitió la Instrucción de trabajo para atender revisiones de evaluación del desempeño del personal de la Rama Administrativa (Instrucción de trabajo), con el código IECM/IS/UTCFyD/SGCE/3/2016.
- VII. El 15 de noviembre de 2016, la Junta mediante Acuerdo JA136-16 aprobó el Modelo de Evaluación del Desempeño para el personal de la Rama Administrativa (Modelo), el cual fue actualizado mediante Acuerdo IECM-JA033-19 del 28 de febrero de 2019.
- VIII. El 23 de enero de 2017, el Consejo General del entonces Instituto Electoral del Distrito Federal (Consejo General) aprobó mediante Acuerdo ACU-06-17, el Reglamento en materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral del

Distrito Federal (Reglamento de Relaciones Laborales), el cual se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México (Gaceta Oficial) el 15 de febrero de 2017.

- IX. El 5 de febrero de 2017 se publicó en la Gaceta Oficial la Constitución Política de la Ciudad de México (Constitución Local).
- X. El 7 de junio de 2017 se publicó en la Gaceta Oficial, el Decreto por el cual se abroga el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal y se expide el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México (Código), en el cual se establece el cambio de denominación del Instituto Electoral del Distrito Federal al Instituto Electoral de la Ciudad de México (Instituto Electoral), asimismo el 21 de junio del 2017 se publicó en la Gaceta Oficial, nota aclaratoria al referido decreto.
- XI. El 4 de agosto de 2017, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-022/2017, el Consejo General aprobó el Reglamento en materia de Relaciones Laborales, a efecto de dar cumplimiento a lo señalado en el artículo décimo tercero transitorio del Código, mismo que se publicó en la Gaceta Oficial el 16 del mismo mes y año.
- XII. El 15 de enero de 2018 fueron expedidos los Lineamientos que regulan la Evaluación del Desempeño del personal de la Rama Administrativa (Lineamientos), cuya actualización se realizó el 28 de febrero de 2019, mediante Acuerdo IECM-JA033-19.
- XIII. El 17 de enero de 2018, la UTCFyD actualizó la Instrucción de Trabajo.
- XIV. El 6 de marzo de 2019, la Secretaría Administrativa emitió y difundió la Circular No. SA/012/2019 (Circular), la cual se acompaña del calendario de actividades para la implementación de la evaluación del desempeño del

personal de la Rama Administrativa, en atención al Estatuto y en concordancia con el Sistema de Gestión Electoral con el que cuenta el Instituto Electoral.

- XV. El 30 de abril de 2019, la Junta aprobó con el Acuerdo IECM-JA068-19, las metas individuales y colectivas de la Evaluación del Desempeño para el personal de la Rama Administrativa 2019 del Instituto Electoral.
- XVI. El 30 de agosto de 2019, mediante Acuerdo IECM-JA114-19, la Junta aprobó los ajustes a las metas individuales y colectivas de la Evaluación del Desempeño para el personal de la Rama Administrativa 2019 del Instituto Electoral de la Ciudad de México.
- XVII. El 3 de diciembre de 2019, la UTCFyD actualizó la Instrucción de Trabajo.
- XVIII. El 14 de febrero de 2020, mediante Acuerdo IECM-JA018-20, la Junta resolvió los casos no previstos de la Evaluación del Desempeño del personal de la Rama Administrativa 2019 del Instituto Electoral de la Ciudad de México.
- XIX. El 24 de febrero de 2020, mediante Circular SA-004/2020, el Secretario Administrativo comunicó al personal evaluado sobre la revisión aleatoria de las evaluaciones aplicadas que realizaría la UTCFyD.
- XX. El 17 de marzo de 2020, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-031/2020, el Consejo General de este Instituto Electoral aprobó la implementación de medidas que garanticen el adecuado funcionamiento en la prestación de los servicios esenciales y preventivas para la protección de las personas servidoras públicas y aquellas que acudan a las Instalaciones del Instituto Electoral de la Ciudad de México con motivo del COVID-19.

- XXI. El 18 de marzo de 2020, mediante Circular SA-018/2020, el Secretario Administrativo comunicó al personal evaluado, la suspensión de la revisión aleatoria de las evaluaciones aplicadas que realizaría la UTCFyD con motivo de la pandemia del COVID-19.
- XXII. El 24 de marzo de 2020, el Secretario Ejecutivo del Instituto Electoral emitió la circular 33, mediante la cual suspendió los plazos de diversos procedimientos, con motivo de la pandemia del COVID-19, hasta el 20 de abril de 2020.
- XXIII. El 20 de abril de 2020, el Secretario Ejecutivo del Instituto Electoral emitió la circular 34, mediante la cual amplió la suspensión emitida mediante Circular 33, hasta el 29 de mayo del 2020, inclusive, salvo que las condiciones de la emergencia sanitaria no permitan su reanudación.
- XXIV. El 30 de abril de 2020, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-032/2020, el Consejo General de este Instituto Electoral aprobó la celebración de sesiones virtuales o a distancia ordinarias, extraordinarias y urgentes del propio Consejo General y de sus comisiones a través de herramientas tecnológicas, durante el periodo de medidas sanitarias derivado de la pandemia COVID-19.
- XXV. El 29 de mayo de 2020, el Secretario Ejecutivo del Instituto Electoral emitió la circular 36, mediante la cual amplió la suspensión emitida mediante circulares 33 y 34, hasta el 15 de junio del 2020, inclusive, o hasta que las condiciones de la emergencia sanitaria permitan su reanudación.
- XXVI. El 15 de junio de 2020, el Secretario Ejecutivo del Instituto Electoral emitió la circular 39, mediante la cual amplió la suspensión emitida mediante circulares 33, 34 y 36 hasta que se publique en la Gaceta Oficial la determinación del Comité de Monitoreo relativa a que el color del semáforo epidemiológico de

esta entidad federativa se encuentre en amarillo.

- XXVII. El 30 de junio de 2020, mediante Acuerdo IECM-JA053-20, la Junta aprobó los resultados de la Evaluación del Desempeño del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México, correspondientes al ejercicio 2019.
- XXVIII. El 31 de julio de 2020, mediante Acuerdo IECM-JA058-20, la Junta aprobó la modificación a los resultados de la Evaluación del Desempeño del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México, correspondientes al ejercicio 2019.
- XXIX. El 31 de agosto de 2020, mediante Acuerdo IECM-JA065-20, la Junta reanudó los términos y abrió el periodo para la presentación de solicitudes de revisión sobre los resultados de la Evaluación del Desempeño del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México, correspondientes al ejercicio 2019.
- XXX. El 1 de septiembre de 2020, el Secretario Administrativo emitió la Circular SA/27/2020, mediante la cual comunicó al personal de la Rama Administrativa que el periodo para presentar solicitudes de revisión sobre los resultados de la evaluación del desempeño 2019, correrá del 2 al 4 de septiembre de 2020.

Considerando

1. Que conforme a los artículos 37, fracción II, y 81, párrafo primero del Código, el Instituto Electoral tiene en su estructura orgánica una Junta, la cual es 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.

2. Que el artículo 83, fracción XI del Código, dispone como una atribución de la Junta emitir los lineamientos y procedimientos técnico-administrativos que se requieran para el eficiente despacho de los asuntos encomendados a cada órgano o unidad del Instituto Electoral, con base en la propuesta que le presente el área competente.
3. Que el artículo 88, fracción VII, inciso a) del Código, establece que la Secretaría Administrativa tiene dentro de sus atribuciones, proponer a la Junta para su aprobación, los proyectos de procedimientos administrativos referentes a recursos financieros, humanos y materiales, servicios generales y control patrimonial.
4. Que el artículo 126 del Reglamento en materia de Relaciones Laborales señala que la Evaluación del Desempeño es el proceso sistemático que tiene por objeto valorar y medir el desempeño del personal de la Rama Administrativa, y estará asociado al cumplimiento de objetivos, metas y competencias, a fin de garantizar la mejora continua del capital humano.
5. Que de conformidad con lo previsto en el artículo 127 del Reglamento en materia de Relaciones Laborales, la UTCFyD diseñará e implementará la Evaluación del Desempeño de acuerdo con el Modelo de Evaluación, y los Lineamientos aprobados por la Junta, para lo cual podrá contratar instancias evaluadoras externas, si se dispone de los recursos presupuestales necesarios.
6. Que de conformidad con lo previsto en el artículo 133 del Reglamento en materia de Relaciones Laborales, la UTCFyD coordinará la aplicación de la evaluación del desempeño y elaborará el dictamen de los resultados del Personal de la Rama Administrativa, para ser aprobado por la Junta.
7. Que de acuerdo con lo establecido en los artículos 138 y 140 del Reglamento



en materia de Relaciones Laborales, en atención a los principios de legalidad y transparencia, el Personal de la Rama Administrativa podrá solicitar a la UTCFyD, la revisión de los resultados obtenidos de la Evaluación del Desempeño, de acuerdo con la normativa aplicable.

8. Que mediante Acuerdo IECM-JA053-20, suspendió el término para la presentación de solicitudes de revisión sobre los resultados de la Evaluación de Desempeño, hasta en tanto se reanuden las actividades presenciales del Instituto Electoral.
9. Que el 31 de agosto de 2020, mediante Acuerdo IECM-JA065-20, la Junta reanudó los términos y abrió el periodo para la presentación de solicitudes de revisión sobre los resultados de la Evaluación del Desempeño del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral, correspondientes al ejercicio 2019.
10. Que el 1 de septiembre de 2020, el Secretario Administrativo emitió la Circular SA/27/2020, mediante la cual comunicó al personal de la Rama Administrativa que el periodo para presentar solicitudes de revisión sobre los resultados de la evaluación del desempeño 2019, correrá del 2 al 4 de septiembre de 2020.
11. Que de acuerdo con la Instrucción de Trabajo, la solicitud de revisión respecto de los resultados de la evaluación del desempeño se deberá presentar dentro de los tres días posteriores a la notificación de resultados, y deberá contener:
 - Nombre completo y cargo;
 - Nombre del procedimiento sobre el cual solicita la revisión;
 - Objeto de la revisión, argumentos y las evidencias que justifiquen la necesidad de realizar la revisión de los resultados, y
 - Firma autógrafa de la persona interesada.
12. Que el 4 de septiembre de 2020, la UTCFyD recibió la solicitud de revisión




presentada por el C. Pablo Téllez Rangel, respecto de los resultados de la evaluación del desempeño 2019.

13. Que mediante oficio IECM/UTCFD/453/2020, la UTCFyD remitió al Secretario de la Junta el Informe de revisión del resultado de evaluación del desempeño 2019 de Pablo Téllez Rangel (Informe de revisión), que forma parte integral del presente Acuerdo.
14. Que de acuerdo con el informe presentado por la UTCFyD, la solicitud de revisión de C. Pablo Téllez Rangel cumple con los requisitos previstos en la Instrucción de Trabajo, por lo que resulta procedente su admisión y análisis.
15. Que con base en el análisis del caso, detallado en el Informe de revisión, presentado por la UTCFyD, esta Junta estima pertinente **RECTIFICAR** la calificación obtenida por el C. Pablo Téllez Rangel en la evaluación del desempeño 2019.
16. Que en virtud de la rectificación de la calificación señalada en el considerando anterior, la UTCFyD deberá realizar la notificación correspondiente al C. Pablo Téllez Rangel.

Por lo expuesto y con fundamento en los artículos 138 y 140 del Reglamento de Relaciones Laborales, la Junta emite el siguiente:

A c u e r d o
IECM-JA075-20

PRIMERO. Se declara procedente la solicitud de revisión de los resultados de la evaluación del desempeño 2019, presentada por el C. Pablo Téllez Rangel, y se rectifica el resultado obtenido en la misma, con base en el informe de revisión que, como anexo, forma parte integral del presente Acuerdo.

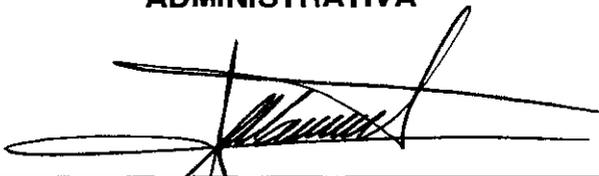
SEGUNDO. Se instruye a la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo para que realice la notificación referida en el considerando 16 del presente Acuerdo.

TERCERO. Se instruye a la Unidad Técnica de Comunicación Social y Difusión, así como a la Oficina de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, para que en el ámbito de sus atribuciones publiquen el presente Acuerdo y su anexo, y se realicen las modificaciones pertinentes en el apartado de Transparencia del sitio de Internet www.iecm.mx

CUARTO. El Presente Acuerdo entrará en vigor al momento de su aprobación.

Así lo aprobaron por unanimidad de votos las y los integrantes de la Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México, en sesión virtual del treinta de septiembre de dos mil veinte, firmando al calce el Presidente y el Secretario de la Junta, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 82 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México, 27 y 32 del Reglamento de Funcionamiento de la Junta Administrativa.

**EL PRESIDENTE DE LA JUNTA
ADMINISTRATIVA**



**MTRO. MARIO VELÁZQUEZ
MIRANDA**

**EL SECRETARIO DE LA JUNTA
ADMINISTRATIVA**



**MTRO. ALEJANDRO FIDENCIO
GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**

AFGH/MHC/RIMC



**Informe de revisión del resultado de
evaluación del desempeño 2019
de Pablo Téllez Rangel**

Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo

Septiembre, 2020

Fundamento legal

De conformidad con el Reglamento en Materia de Relaciones Laborales vigente, artículos 140 y 141, así como el Procedimiento de Evaluación del desempeño del personal de la Rama Administrativa código IECM/PR/UTCFyD/2/2016, los Lineamientos que regulan la Evaluación del Desempeño del personal de la Rama Administrativa código IECM/LI/UTCFyD/05/2018, y la Instrucción de Trabajo para realizar revisiones de evaluación del desempeño del personal de la Rama Administrativa IECM/IS/UTCFD/SGCE/3/2016, se presenta el informe en el cual se desahoga lo que corresponde a la solicitud de revisión interpuesta por el Lic. Pablo Téllez Rangel, en lo que se refiere a su resultado de evaluación de la competencia de “Trabajo Colaborativo”.

Y en los artículos 6, 8, 9, 10, 32, 41, 47 y 48 de los Lineamientos que regulan la Evaluación del Desempeño del personal de la Rama Administrativa se establece lo relativo a la revisión de resultados de evaluación del desempeño.

Por su parte, la Instrucción de Trabajo para atender revisiones de Evaluación del Desempeño del personal de la Rama Administrativa IECM/IS/UTCFD/SGCE/3/2016 señala que, una solicitud de revisión debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Nombre completo y cargo de inconforme
- Nombre del procedimiento sobre el cual solicita revisión
- Objeto de la revisión, argumentos y evidencias que justifiquen la necesidad de realizar la revisión de los resultados.
- Firma autógrafa

Asimismo, se cuenta con tres días para interponer esa revisión, a partir de la fecha indicada para realizarla ante la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (UTCFD).

Cuando la solicitud no cumple con todos los requisitos, la UTCFD podrá emitir una prevención para subsanar lo requerido.

De igual manera, una solicitud puede ser declarada improcedente cuando:

- No se atienda la prevención de la UTCFD
- Tenga por objeto modificar los criterios de evaluación previamente establecidos
- Sea presentada fuera del plazo establecido.

Antecedentes

El 30 de junio del presente fueron aprobadas las calificaciones de Evaluación del Desempeño, mediante Acuerdo IECM-JA053-20, en el cual se estableció en el considerando 29, lo siguiente:

Que con la finalidad de garantizar la legalidad de los resultados de la evaluación del desempeño del personal de la Rama Administrativa, esta Junta estima pertinente suspender el término para la presentación de solicitudes de revisión sobre los resultados, hasta en tanto se reanuden las actividades presenciales del Instituto Electoral, por lo que quedan a salvo los derechos del personal evaluado para solicitar dicha revisión.

Posteriormente, la Junta Administrativa con Acuerdo IECM-JA065-20, reanudó los términos y se estableció el periodo para la presentación de solicitudes de revisión sobre los resultados de la Evaluación de Desempeño del personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México, correspondientes al ejercicio 2019.

Lo anterior, de conformidad con los considerandos siguientes:

10. Que desde la aprobación de dicha suspensión a la fecha han pasado dos meses, en los cuales no se han presentado las condiciones para la reanudación de actividades presenciales en el Instituto Electoral, lo cual ha impedido cerrar el proceso de evaluación del desempeño y dar paso a los procesos que se encuentran concatenados con este, por ello, esta Junta estima conveniente levantar dicha suspensión y abrir el periodo de revisión.

11. Que en virtud de lo anterior, el periodo para presentar solicitud de revisión respecto de los resultados de la evaluación del desempeño 2019 del personal de la Rama Administrativa correrá del 2 al 4 de septiembre de 2020, por lo cual, la Secretaría Administrativa, mediante Circular, deberá informar el contenido del presente Acuerdo a todo el personal del Instituto Electoral a más tardar el 1 de septiembre de 2020

12. Que la presentación de solicitudes de revisión se deberá realizar dentro del periodo referido, en un horario de las 9:00 a las 18:00 horas, en el correo electrónico ucfd@iecm.mx; las solicitudes de revisión que sean presentadas fuera del plazo, horario o en un correo distinto al señalado se tendrán como no presentadas.

De ahí que, mediante Circular SA/027/2020 de la Secretaria Administrativa, se informó que el periodo para recibir solicitudes de revisión de resultados de evaluación del desempeño correspondiente al periodo 2019 sería del 2 al 4 de septiembre.

En dicho periodo se recibió la solicitud de revisión del funcionario Pablo Téllez Rangel el día 4 de septiembre, vía correo electrónico, dirigido a la Maestra Mónica Scott, Titular de la UTCFD.

Dicha solicitud cumple con los requisitos señalados en la Instrucción de trabajo IECM/IS/UTCFD/SGCE/3/2016, por lo que resulta procedente y se atiende en términos de la normativa aplicable referida en el presente informe.

Requisitos	Cumple	No cumple
Nombre completo y cargo de inconforme	X	
Nombre del procedimiento sobre el cual solicita revisión	X	
Objeto de la revisión, argumentos y evidencias que justifiquen la necesidad de realizar la revisión de los resultados.	X	
Firma autógrafa	X	

Revisión

Del escrito recibido por el funcionario Pablo Téllez Rangel se advierte que su inconformidad se genera de: “la calificación obtenida en la Competencia, que derivó en la obtención de un puntaje de 19.50.”

Y describe como objeto de la revisión lo siguiente:

El artículo 9 de los Lineamientos establece como derechos de la persona evaluada en el inciso c), solicitar durante la aplicación de la evaluación, se incorporen en el instrumento de evaluación, sus comentarios respecto del resultado obtenido.

Asimismo, el artículo 10 de los Lineamientos establece que la persona que funja como evaluadora deberá incorporar en el instrumento de evaluación los comentarios manifestados por la persona evaluada, referentes al resultado obtenido en la evaluación individual.

De igual manera, el inconforme, manifiesta en su escrito que la persona evaluadora al momento de signar la calificación, no le permitió realizar comentarios, respecto de la calificación obtenida en competencias.

A partir de ello, la UTCFD determinó que era necesario solicitar evidencias de cómo se había realizado la evaluación en comportamiento 1.4 de la competencia de trabajo colaborativo, rubro en el cual la persona evaluadora había asignado una calificación de 4

puntos. Por lo que, con oficios IECM/UTCDFD/415/2020 e IECM/UTCDFD/416/2020 se realizó la solicitud correspondiente a las personas evaluada y evaluadora.

Asimismo, se revisaron los instrumentos con las respuestas que anotó la persona evaluadora, tanto en metas como en competencias, y se verificó que el apartado de comentarios de la persona evaluada, que se encuentra en el instrumento de metas, señalaba “ninguno” y en el de competencias, como tal, no está incluido el campo para anotar comentarios.

De igual manera, se revisó el instrumento de competencias en formato Word que fue subido a Campus virtual del Centro de Formación y Desarrollo y se detectó como inconsistencia en la evaluación realizada que, plasmaba una calificación de 5 puntos en el comportamiento 1.4, y no 4 puntos, como lo había asentado en el instrumento de evaluación, además de que, en el espacio donde el formato pide una descripción de cómo se cumplió la competencia, se tenía como comentario lo siguiente:

Sí, se fomenta ante todo, respeto y apertura a todas las ideas y pondera la creatividad e innovación, lo que trae como resultado que todos los compañeros conozcan qué hacer y, en consecuencia, existe crecimiento y eficiencia en él.

No obstante, al revisar el instrumento calificado en Campus, en el rubro donde se pide retroalimentación, se observa que la persona evaluadora anota lo siguiente:

“Involucrar a los compañeros de trabajo genera confianza, entendimiento y compromiso entre los integrantes de todo el equipo. Estoy convencida que si mostrara apertura y respeto habría un cambio entre todos los integrantes del equipo, trabajaríamos con una mejor actitud en beneficio de todos. De las evidencias enviadas no se advierte lo contrario a lo aquí calificado.”

A partir de dicha inconsistencia, se advierte necesario requerir las evidencias para ese comportamiento de la competencia.

Solicitud de evidencias

El 7 de septiembre con oficios IECM/UTCDFD/415/2020 e IECM/UTCDFD/416/2020 se solicitó a la persona evaluadora, la Lic. Talina Castillo Solano, y al evaluado, el Lic. Pablo Téllez Rangel, que proporcionaran a la UTCDFD, la información que sirvió como evidencia para la evaluación de la competencia de trabajo colaborativo, en específico, en el rubro 1.4 que señala como comportamiento a evaluar:

1.4 Muestra apertura y respeto al aceptar todas las opiniones, propiciando confianza para colaborar en el equipo.

Al respecto, se recibieron los documentos siguientes:

- 1) Dos archivos PDF, en los cuales se observan correos electrónicos del 28 de enero de 2020, enviado a la Lic. Talina Castillo, con el asunto “ENTREGABLE META INDIVIDUAL Y COMPETENCIAS”
- 2) Archivo PDF en el cual se observa correo electrónico del 28 de enero de 2020, en el cual la Lic. Talina Castillo, acusa de recibida la información proporcionada por Pablo Téllez.
- 3) Archivo PDF del formato de competencia de trabajo colaborativo con información en los campos requeridos para la evaluación.

En lo que corresponde a la evaluadora, remitió un correo electrónico en respuesta al oficio recibido, en el cual señaló lo siguiente:

“.. quisiera en primer término exponer que recibí de mi compañero de trabajo, el subdirector de Instrucción, Seguimiento y Resolución de Procedimientos Administrativos, Pablo Téllez Rangel, dos documentos en archivo digital con la finalidad de que se cumplimentara la evaluación del desempeño correspondiente al año dos mil diecinueve.

En tales documentos pude darme cuenta de que el evaluado concluyó satisfactoriamente la meta propuesta, no obstante, también me percaté que de estos mismos documentos no era posible advertir totalmente la competencia que ahora se solicita informar; es decir, dichos escritos no son los medios idóneos para evaluar tal competencia y poder asignar una calificación.

Desde mi punto de vista la competencia en comento es una actitud que se muestra en el día a día de trabajo, es perceptible y posiblemente subjetiva. Y la calificación que otorgué se motivó por razones que en su momento platiqué con el evaluado, de conformidad con lo establecido en el mecanismo de evaluación vigente.”

Resultado de la revisión

A partir de las evidencias revisadas por parte de las personas evaluada y evaluadora, se advierte que, la calificación asignada en el rubro 1.4 presenta inconsistencias, ya que, no pudo determinarse cómo logro evidenciarse que la persona evaluada cumplía el comportamiento, pero no de forma proactiva y todo el tiempo, como lo señala la rúbrica a partir de la cual se debe fijar el nivel de frecuencia en la evaluación realizada:

Nivel de frecuencia	Descripción
1	La persona evaluada nunca demostró este comportamiento, aun cuando se le solicitó.
2	La persona evaluada casi nunca demostró este comportamiento, aun cuando se le solicitó.
3	La persona evaluada demostró este comportamiento en algunas ocasiones cuando se le solicitó.
4	La persona evaluada mostró este comportamiento todas las veces que se le solicitó, pero no de forma proactiva.
5	La persona evaluada tuvo una actitud proactiva y mostró este comportamiento todo el tiempo.

Asimismo, se advierte que la evidencia que se anotó en el formato de observación de la competencia, la cual señala para todos los comportamientos evaluados:

La evidencia documental se encuentra en los expedientes que se formaron con motivo de los procedimientos laborales disciplinarios.

No obstante, las personas involucradas no proporcionaron información relacionada con lo descrito en el formato de observación de la competencia, sino, únicamente los archivos ya descritos por parte del evaluado y el correo de parte de la evaluadora.

Con base en lo anterior, no se cuenta con suficientes pruebas para determinar que la calificación asignada por parte de la persona evaluadora se basó en evidencia suficiente, por lo que, en aras de no afectar los derechos de la persona evaluada, en este caso se **RECTIFICA** la calificación obtenida en el punto 1.4, para quedar como sigue:

Comportamiento	Nivel de frecuencia	Calificación de la competencia
1.4 Muestra apertura y respeto al aceptar todas las opiniones, propiciando confianza para colaborar en el equipo.	5	20 %

De esta forma, la calificación global de la evaluación del Desempeño, se **RECTIFICA** como se muestra a continuación:

Ponderación Meta individual	Ponderación Meta colectiva	Ponderación Competencia	Ponderación Capacitación	Calificación final (escala 0 a 10)
40.00	20.00	20.00 (se rectifica)	20.00	10