

**Cuarta Sesión Ordinaria  
30 de abril de 2021**

**Acuerdo de la Junta Administrativa por el que se resuelve una solicitud de revisión de resultados de la evaluación del desempeño 2020 del personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México.**

**Antecedentes**

- 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 del 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); asimismo, 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; asimismo, se actualizó en 2019 y 2020 mediante Acuerdos IECM-JA 033-19 e IECM-JA102-20.
- VI. 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), mismo que fue actualizado mediante Acuerdo IECM-JA102-20 de 30 de noviembre de 2020.

- VII. 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 entonces 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.
- VIII. El 5 de febrero de 2017 se publicó en la Gaceta Oficial la Constitución Política de la Ciudad de México (Constitución Local).
- IX. 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 a Instituto Electoral de la Ciudad de México (Instituto Electoral); asimismo, el 21 de junio del 2017 se publicó en la Gaceta Oficial una nota aclaratoria al citado decreto.
- X. El 4 de agosto de 2017, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-022/2017 el Consejo General aprobó el Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México (Reglamento 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.
- XI. El 15 de enero de 2018, la Junta, mediante Acuerdo IECM-JA005-18, aprobó los Lineamientos que Regulan la Evaluación del Desempeño del personal de

la Rama Administrativa (Lineamientos); asimismo, actualizó el Procedimiento y el Modelo, mismos que fueron actualizados el 30 de noviembre de 2020 mediante Acuerdo IECM-JA102-20.

XII. El 23 de octubre de 2019, la Secretaría Administrativa emitió y difundió la Circular No. SA/041/2019, la cual se acompaña del calendario de actividades para la implementación de la evaluación del desempeño del personal de la Rama Administrativa 2020, en atención al Estatuto y en concordancia con el Sistema de Gestión Electoral con el que cuenta el Instituto Electoral.

XIII. El 13 de diciembre de 2019, la Junta aprobó mediante Acuerdo IECM-JA162-19, las metas individuales y colectivas de la Evaluación del Desempeño para el Personal de la Rama Administrativa 2020 del Instituto Electoral.

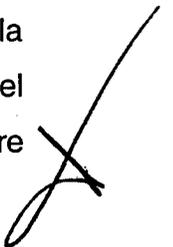
XIV. El 17 de marzo de 2020, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-031/2020, el Consejo General, aprobó la implementación de medidas que garanticen el adecuado funcionamiento en la prestación de los servicios esenciales y preventivas para la protección de las personas servidoras públicas y aquellas que acudan a las Instalaciones del Instituto Electoral con motivo del COVID-19.

XV. 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.

XVI. El 8 de abril de 2020, mediante Circular SA-015/2020, el Secretario

Administrativo comunicó al personal de la Rama Administrativa que el aplazamiento del periodo para realizar el ajuste a metas individuales y colectivas para la Evaluación del Desempeño 2020 hasta una vez que se reestablecieran las actividades en el Instituto con normalidad.

- XVII. 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.
- XVIII. El 30 de abril de 2020, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-032/2020, el Consejo General 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.
- XIX. 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 de 2020, inclusive, o hasta que las condiciones de la emergencia sanitaria permitan su reanudación.
- XX. 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 de la Ciudad de México la determinación del Comité de Monitoreo relativa a que el color del semáforo epidemiológico de esta entidad federativa se encuentre en amarillo.

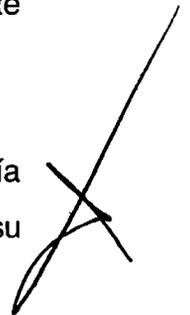


- XXI. El 25 de agosto de 2020, mediante Circular SA-025/2020, el Secretario Administrativo comunicó al personal de la Rama Administrativa el periodo para realizar los ajustes a metas individuales y colectivas, el cual se llevó a cabo del 26 de agosto al 2 de septiembre de 2020.
- XXII. El 30 de septiembre de 2020, mediante Acuerdo IECM-JA077-20, la Junta aprobó los ajustes a las metas individuales y colectivas de la Evaluación del Desempeño para el Personal de la Rama Administrativa 2020 del Instituto Electoral.
- XXIII. El 30 de noviembre de 2020, mediante el Acuerdo IECM-JA102-20, la Junta aprobó la actualización de diversos documentos para la Evaluación del Desempeño del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral.
- XXIV. El 17 de diciembre de 2020, el Secretario Ejecutivo del Instituto Electoral emitió la Circular 81, mediante la cual levantó la suspensión de los plazos decretadas en las Circulares 33, 34, 36 y 39 respecto de diversos procedimientos.
- XXV. El 28 de diciembre de 2020, el Secretario Ejecutivo de este instituto emitió la Circular 86, mediante la cual dejó sin efectos la Circular 81 y, en consecuencia, continúan suspendidos los procedimientos y actividades sustantivas a que se refieren las citadas Circulares 33, 34, 36 y 39.
- XXVI. Del 25 de enero al 12 de febrero de 2021, se llevó a cabo la aplicación de la evaluación del desempeño, conforme a los plazos referidos para ello en la Circular No. SA/041/2019.

- XXVII. El 12 de febrero de 2021, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-027/2021, el Consejo General del Instituto Electoral, aprobó la modificación al Protocolo de seguridad para reanudar la asistencia y actividad laboral presencial en las instalaciones del Instituto Electoral de la Ciudad de México, en el marco del Plan Gradual hacia la Nueva Normalidad de la Ciudad de México 2020.
- XXVIII. El 15 de marzo de 2021, mediante el Acuerdo IECM-JA031-21, la Junta aprobó los resultados de la Evaluación del Desempeño del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral, correspondientes al ejercicio 2020.

**Considerando**

1. Que conforme a los artículos 37 fracción II, y 81 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 Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (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 el Modelo establece las siguientes etapas para su implementación:
  - Primera. Aplicada en 2017, incluyó los compromisos de desempeño a escala individual.
  - Segunda. Aplicada en 2018 a partir de una evaluación participativa por objetivos y la valoración del desempeño colectivo a través de metas.

- Tercera. Aplicada en 2019 y años subsecuentes, considera la incorporación de la evaluación por competencias como un factor fundamental para verificar el desempeño.
  - Cuarta. Se espera que el Modelo de evaluación se consolide en términos de su metodología, técnicas, enfoques e instrumentos, así como en la aplicación.
8. Que conforme al artículo 15 de los Lineamientos, la evaluación se fundamenta en un Modelo, el cual está basado conforme metas y competencias:
- I. La evaluación por metas tiene el propósito de reconocer el logro de las personas servidoras públicas, como parte de un equipo de trabajo o de forma individual.
  - II. La evaluación por competencias se basa en la verificación de comportamientos y actitudes del personal cuando realiza su trabajo.
9. Que los artículos 17 y 18 de los Lineamientos disponen que las personas evaluadoras serán las personas superiores jerárquicas y en caso de que, el puesto al que le corresponde evaluar se encuentre vacante, será la siguiente persona en la línea de mando. Asimismo, las personas evaluadoras de las metas colectivas serán las personas que ocupen los cargos de Titulares de Área, Direcciones Ejecutivas y Secretarías Administrativa y Ejecutiva.
10. Que conforme al artículo 19 de los Lineamientos, la persona considerada superior jerárquica será quien evalúe competencias, siempre y cuando haya estado en una relación directa de trabajo con la persona evaluada, al menos tres meses; en caso contrario, la persona evaluadora deberá ser designada por la persona titular del área por oficio dirigido a la UTCFyD.

11. Que conforme al artículo 25 de los Lineamientos la evaluación ya sea individual, colectiva o por competencias se aplicará en el sistema de información o medio determinado por la UTCFyD.
12. Que el artículo 29 de los Lineamientos establece que las evidencias de evaluación de metas individuales y colectivas serán señaladas en el Acuerdo de Junta, por el cual se aprueben dichas metas del periodo evaluable.
13. Que el artículo 34 de los Lineamientos señala que las evidencias que deban reportarse como resultado de la meta individual, colectiva o de competencias deberán considerar como periodo para reportar, de enero a diciembre; no obstante, las fechas estimadas para el cumplimiento de la meta podrán comprender como mínimo tres meses y máximo 12 meses del año considerado evaluable.
14. Que de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 35 y 36 de los Lineamientos, al término del periodo establecido para la aplicación de la evaluación, las evidencias de desempeño serán recabadas por los titulares de área quienes deben resguardarlas hasta por un año y entregarlas a la UTCFyD, en caso de que ésta se lo solicite; asimismo, las personas evaluadoras deberán resguardar las evidencias de metas y competencias del personal evaluado por éstos, las cuales podrán ser requeridas por la UTCFyD en cualquier momento del proceso de evaluación del año en curso y hasta un año después de haberse realizado dicha evaluación.
15. Que los artículos 38 y 39 de los Lineamientos establecen que la evaluación del

desempeño es anual y se aplica de acuerdo con las fechas determinadas en la circular emitida por la Secretaría Administrativa; durante la evaluación individual y de metas colectivas, las personas evaluadoras revisarán las evidencias que les presenten, las cuales deberán ser acordes con lo aprobado por la Junta.

16. Que conforme al artículo 45 de los Lineamientos, la evaluación por metas colectivas valorará el resultado de un equipo de trabajo conforme a las evidencias que éste haya integrado para ser verificadas en la evaluación.
17. Que el artículo 47 de los Lineamientos refiere que una vez que se cuente con los resultados de los factores considerados para la evaluación, la UTCFyD integrará la calificación individual de la evaluación del desempeño del personal de la Rama Administrativa.
18. Que el artículo 54 de los Lineamientos señala que la integración de la calificación final cuando considere los cuatro factores será de la siguiente manera:

<b>Factores</b>	<b>Porcentaje</b>
Evaluación de metas individuales	30
Evaluación de metas colectivas	20
Evaluación de competencias	30
Capacitación	20
<b>Total</b>	<b>100</b>

19. Que de acuerdo con el artículo 59 de los Lineamientos, la calificación mínima aprobatoria será de 7.00, en una escala de 0 a 10 con dos decimales, sin redondear.

20. Que de conformidad con el cronograma anexo a la Circular SA/41/2019, la evaluación de metas individuales se realizó en el Campus Virtual del Centro de Formación del 25 al 29 de enero de 2021; del 1 al 5 de febrero de 2021 para competencias y del 8 al 12 de febrero de 2021 para metas colectivas.
21. Que el 15 de marzo de 2021, mediante el Acuerdo IECM-JA031-21, la Junta aprobó los resultados de la Evaluación del Desempeño del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Electoral, correspondientes al ejercicio 2020.
22. Que conforme a la Instrucción de Trabajo para realizar revisiones de evaluación del desempeño del personal de la Rama Administrativa IECM/IS/UTCFD/SGCE/3/2016, se establece un plazo de tres días hábiles a partir de la notificación de resultados finales de la Evaluación del Desempeño, para presentar una solicitud de revisión ante la UTCFyD; de no hacerlo en tal plazo, la calificación tendrá el carácter de acto consentido.
23. Que el artículo 138 del Reglamento de Relaciones Laborales, establece que, 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. Para ello, la UTCFyD podrá solicitar las evidencias necesarias para la formulación del dictamen respectivo.
24. Que el 19 de marzo de 2021, la UTCFyD recibió vía correo electrónico la solicitud de revisión de la C. María Adriana Rosas Hernández, la cual es resuelta en los términos establecidos en el informe anexo que forma parte integral del

presente Acuerdo; en virtud de la emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19 y toda vez que la persona evaluada se encuentra laborando a distancia, la notificación de su resultado se deberá realizar en forma electrónica.

Por lo expuesto y con fundamento en el artículo 133 del Reglamento de Relaciones Laborales, la Junta emite el siguiente:

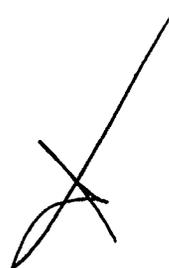
**A c u e r d o  
IECM-JA051-21**

**PRIMERO.** Se resuelve la solicitud de revisión de resultados de la evaluación del desempeño 2020 presentada por la C. María Adriana Rosas Hernández, en los términos del Informe 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 de la calificación de la Evaluación del Desempeño 2020 en términos de lo señalado en el considerando 24 del presente Acuerdo.

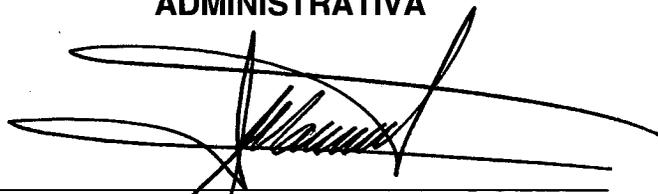
**TERCERO.** Se instruye a la Unidad Técnica de Comunicación Social y Difusión, así como a la Oficina de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, para que en el ámbito de sus atribuciones publiquen el presente Acuerdo con su Anexo y se realicen las modificaciones pertinentes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

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



Así lo aprobaron por unanimidad de votos la y los integrantes presentes de la Junta Administrativa del Instituto Electoral de la Ciudad de México, en sesión virtual del treinta de marzo de dos mil veintiuno, 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.

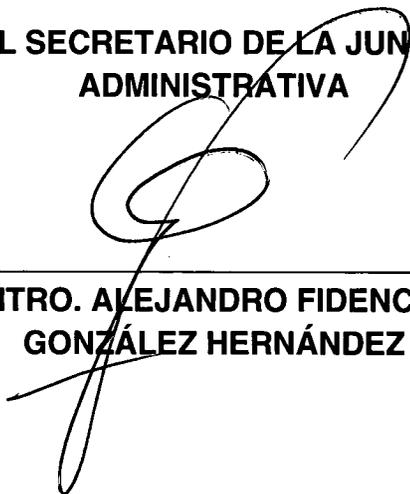
**EL PRESIDENTE DE LA JUNTA  
ADMINISTRATIVA**



---

**MTRO. MARIO VELÁZQUEZ  
MIRANDA**

**EL SECRETARIO DE LA JUNTA  
ADMINISTRATIVA**



---

**MTRO. ALEJANDRO FIDENCIO  
GONZÁLEZ HERNÁNDEZ**



**Informe de revisión del resultado de  
evaluación del desempeño 2020  
de María Adriana Rosas Hernández**

Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo

### **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, los Lineamientos que regulan la Evaluación del Desempeño del personal de la Rama Administrativa, 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 con el cual se atiende la solicitud de revisión interpuesta por la Lic. María Adriana Rosas Hernández, en lo que se refiere al resultado de su evaluación en la competencia “Enfoque de Procesos”.

Para ello, se atenderá a lo dispuesto por 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 (Lineamientos).

En ese contexto, la Instrucción de Trabajo para atender revisiones de Evaluación del Desempeño del personal de la Rama Administrativa IECM/IS/UTCFD/SGCE/3/2016, en el apartado 3. Políticas de Operación. Generales, párrafo tercero señala que, una solicitud de revisión debe cumplir 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, establece en el párrafo cuartón que, se contará con tres días hábiles a partir de la notificación de los resultados para presentar su solicitud de revisión, 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, de conformidad con el décimo párrafo de la normativa en cuestión, 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 15 de marzo del presente fueron aprobadas las calificaciones de Evaluación del Desempeño, mediante Acuerdo IECM-JA 031-21, en el cual se estableció en el considerando 28, lo siguiente:

Que en virtud de la emergencia sanitaria por la pandemia COVID-19 y toda vez que el personal evaluado se encuentra laborando a distancia, la notificación de sus resultados se deberá realizar en forma electrónica.

Que conforme a la Instrucción de Trabajo para realizar revisiones de evaluación del desempeño del personal de la Rama Administrativa IECM/IS/UTCDF/SGCE/3/2016, se establece un plazo de tres días hábiles a partir de la notificación de resultados finales de la Evaluación del Desempeño, la cual fue enviada el pasado 16 de marzo de 2021, con número de correo IECM/UTCDF/CE/255/2021, para presentar una solicitud de revisión ante la UTCDF; de no hacerlo en tal plazo, la calificación tendrá el carácter de acto consentido.

La solicitud de revisión de la funcionaria María Adriana Rosas Hernández se recibió el día 19 de marzo del presente, vía correo electrónico, dirigido a la Maestra Mónica Scott, Titular de la UTCDF; por lo cual, se presentó en tiempo.

Dicha solicitud cumple con los requisitos señalados en el décimo párrafo de la Instrucción de trabajo IECM/IS/UTCDF/SGCE/3/2016, por lo que se atiende en términos de la normativa 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 la funcionaria María Adriana Rosas Hernández se advierte que su inconformidad se genera por “la calificación obtenida en la Competencia, que derivó en la

obtención de un puntaje de 27” lo cual tuvo impactó en su calificación final en la cual obtuvo 9.70.

Y describe como objeto de la revisión lo siguiente:

“...solicito atentamente, la revisión de los Resultados correspondientes a la calificación obtenida en el rubro de la “Competencia” que fue evaluada correspondiente al año 2020, resultado que me fue notificado mediante correo electrónico IECM/UTCDFD/CE/255/2021, el pasado 16 de marzo de 2021.

En tal virtud y de acuerdo con los referidos lineamientos, el Artículo 9 señala que la persona evaluada tendrá como derecho, se incorporen en el instrumento de evaluación, sus comentarios respecto al resultado; asimismo, el Artículo 10 establece que la persona evaluadora, deberá incorporar en el instrumento los comentarios y otorgar a sus colaboradores la retroalimentación que corresponda, debiendo incorporar dicha información en el instrumento de evaluación correspondiente. Al respecto, manifiesto que la persona evaluadora, en ningún momento me informó sobre dicha calificación y tampoco se me dio la oportunidad de una retroalimentación con relación a las evidencias presentadas, relativas a mi comportamiento que demostré a lo largo del año próximo pasado respecto a mi trabajo.

Aunado a lo anterior, solicito se realice la revisión de las evidencias de dicha competencia como parte de mi desempeño y dedicación a mi trabajo en el año 2020.”

De igual manera, la 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. Con respecto a ello, es importante señalar que, el instrumento de evaluación de competencias no considera ese rubro dentro de las preguntas, ya que, los Lineamientos de Evaluación vigentes sólo refieren, en el artículo 9, que los comentarios serán incluidos en el instrumento de evaluación de metas individuales.

A partir de ello, la UTCDFD determinó que era necesario solicitar evidencias acerca de cómo se había realizado la evaluación de la competencia de Enfoque de Procesos.

### **Solicitud de evidencias**

El 22 de marzo mediante correo IECM/UTCDFD/CE/282/2021 se solicitó a la persona evaluadora, Víctor Manuel Sanchez Miranda y a la evaluada, María Adriana Rosas Hernández, que proporcionaran a la UTCDFD, información que sirvió como evidencia para la evaluación de la competencia de Enfoque de Procesos.

Las respuestas fueron recibidas el 23 de marzo, tanto de la persona evaluada como de la evaluadora, quienes proporcionaron las evidencias consideradas en la evaluación de competencias, así como el formato de observación de la competencia de “Enfoque de Procesos”.

Al respecto, se recibieron los documentos siguientes tanto de la persona evaluadora como de la evaluada:

- 1) Formato de observación para la evaluación de la competencia de Enfoque de Procesos, grado de dominio 2.
- 2) Cuatro evidencias para comprobar el comportamiento 2.1
- 3) Dos evidencias para comprobar el comportamiento 2.2
- 4) Una evidencia para comprobar el comportamiento 2.3
- 5) Una evidencia para comprobar el comportamiento 2.4
- 6) Una evidencia para comprobar el comportamiento 2.5
- 7) Dos evidencias para comprobar el comportamiento 2.6
- 8) Correo electrónico del 5 de febrero a las 17:35 horas en el que se envían las evidencias a la persona evaluadora.

Por su parte, la persona evaluadora remitió una aclaración respecto de la reunión de retroalimentación sobre competencias, la cual no se llevó a cabo, en virtud de lo siguiente:

“Lamentablemente no puedo remitir la evidencia de la reunión de retroalimentación correspondiente ya que la evaluada remitió sus evidencias después de la fecha solicitada.

Toda vez que el periodo para efectuar la evaluación de competencias fue del 1° al 5 de febrero, solicité a la evaluada que remitiera la información correspondiente a más tardar el 29 de enero. Sin embargo, la persona evaluada envió la información correspondiente el 5 de febrero a las 17:35 horas, es decir solamente 25 minutos antes de que concluyera el plazo para realizar dicha evaluación, motivo por el que tuve que realizar la evaluación previo al envío de la información. Por este motivo no me fue posible realizar la reunión de retroalimentación para la evaluación de competencias, solamente se realizó la misma para la evaluación de meta individual.”

Cabe señalar que tanto la persona evaluada como la evaluadora remitieron las mismas evidencias para la evaluación de la competencia, por lo que, se procedió a realizar la revisión del formato de observación de la competencia, el instrumento con las respuestas que anotó la persona evaluadora en Campus, la justificación correspondiente a la evaluación realizada y las evidencias presentadas.

Al respecto, tanto el formato de observación como el instrumento de competencias el único comportamiento que no obtuvo “cumple” fue el número 2.5 que fue evaluado como: “cumple

parcialmente”. Por lo que, se revisó la evidencia presentada y se analizó el comportamiento a evaluar.

El comportamiento 2.5 señala: “Colabora en la innovación y mejora de procesos, a fin de incrementar el valor que estos generan”.

Para comprobarlo la evidencia aportada fue:

- Actualización del guión de inducción al IECM

Se revisó dicho documento, y el hecho narrado en el formato de observación de la competencia “Enfoque de Procesos” en el cual se expuso lo siguiente:

Actualización del curso de inducción, del personal eventual, para integrar la Norma de Calidad ISO/TS-54001:2019, asimismo realizar mejoras en el diseño de actividades con la finalidad de que fuera integrar de acuerdo con la normativa y aprovechar a conjuntar lo sustantivo y hacerlo más ágil, sin dejar de cumplir con el objetivo del curso de inducción al IECM, incrementando el valor, sin embargo, las actualizaciones en los contenidos no pueden considerarse mejoras o innovaciones.

Adicionalmente, falta una automatización que permita a la evaluada contar con la información en tiempo real, ya que actualmente requiere invertir mucho tiempo en elaborar reportes, como muestra se adjunta el correo en que remitió su evidencia de las competencias el 5 de febrero a las 17:35 horas. Considerando que el último día para remitir la evaluación de competencias era el 5 de febrero a las 18:00 horas, se tuvo que realizar la evaluación sin su información, ya que la evaluación se envió el 5 de febrero a las 17:17.

## Resultado de la revisión

Es imperativo destacar que la promovente, no precisa en qué consistieron las mejoras aportadas al curso de inducción, así como en el diseño de actividades o cambios sustantivos efectuados al documento, debido a que los argumentos que expone son genéricos; no obstante, de la evidencia del comportamiento revisado denominada “Guión de inducción” se aprecia un cierto grado de mejora; pero dicho comportamiento debe considerarse solo como parte del proceso de mejora continua. Entendiendo que, “la mejora continua es una actividad recurrente que permite mejorar el desempeño de un proceso o el cumplimiento de requisitos”.<sup>1</sup> Lo cual evidencia que en estricto sentido, las actualizaciones al curso mencionado, no constituyen una mejora sustantiva que pueda considerarse como innovación y mejora de procesos, de manera tal, que incremente su valor. Es decir, el comportamiento que se evidencia se orienta hacia la mejora, pero no necesariamente a la innovación. La mejora porque en cierto sentido se actualizan y

---

<sup>1</sup> Procedimiento de registro de acciones de mejora.

Recuperado de: <http://www.iecm.mx/www/taip/minutas/ja/2020/IECM-JA097-20.pdf>

modifican actividades de aprendizaje, no así en lo que concierne a la innovación. Por tal motivo, el comportamiento 2.5 fue evaluado como: “cumple parcialmente”.

En lo que concierne al segundo argumento expuesto por la persona evaluadora, la explicación brindada no se relaciona directamente con la competencia motivo de la revisión, por lo que no aporta ningún elemento que pudiera tomarse en cuenta respecto de la calificación.

Con base en lo anterior, se cuenta con pruebas para determinar que la calificación asignada por parte de la persona evaluadora se basó en evidencia suficiente, por lo que, en este caso derivado de la revisión realizada, se **RATIFICA** la calificación obtenida en el factor de competencias ponderada en 27% y por ende, la calificación final obtenida en la Evaluación de Desempeño aprobada mediante Acuerdo IECM-JA-031-21, de 9.70.