

**JUICIO PARA DIRIMIR LOS  
CONFLICTOS O DIFERENCIAS  
LABORALES DE LOS SERVIDORES  
DEL INSTITUTO FEDERAL  
ELECTORAL**

**EXPEDIENTE:** SUP-JLI-9/2013

**ACTORA:** BEATRIZ RAMÍREZ  
MORALES

**DEMANDADO:** INSTITUTO FEDERAL  
ELECTORAL

**MAGISTRADO** **PONENTE:**  
SALVADOR OLIMPO NAVA GOMAR

**SECRETARIO:** HUGO DOMÍNGUEZ  
BALBOA

México, Distrito Federal, a tres de septiembre de dos mil trece.

**VISTOS** para resolver los autos del expediente en el rubro citado, relativo al juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores, promovido por **BEATRIZ RAMÍREZ MORALES**, por propio derecho, a través del cual pretende que se revoque la resolución de treinta y uno de mayo de dos mil trece, emitida por el Comité de Evaluación del Desempeño, Ejercicio 2012, así como para el Otorgamiento de Estímulos, Recompensas e Incentivos del Personal de la Dirección Jurídica del Instituto Federal Electoral, y

**R E S U L T A N D O**

**I. Antecedentes.** De la narración de hechos que la parte actora hace en su demanda y de las constancias agregadas a los autos, se tiene lo siguiente:

**a) Aprobación de lineamientos.** Que en sesión extraordinaria de diecisiete de agosto de dos mil diez, la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral, emitió el Acuerdo JGE89/2010, por el que se aprobaron los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto, que en su punto resolutivo segundo instruye a la Dirección Ejecutiva de Administración para que lleve a cabo todas las acciones administrativas a efecto de dar cumplimiento al acuerdo mencionado

**b) Proceso de evaluación.** Que por medio de la circular 023, emitida por la Dirección Ejecutiva de Administración, de fecha diez de abril del presente año, se dio a conocer a la estructura administrativa del Instituto todo el proceso evaluatorio, iniciando con la validación del proceso de la cadena de mando, instalación de los comités de evaluación del desempeño, cédulas de evaluación y asignación de puntajes, entrevistas y notificación de resultados, custodia de cédulas y envío de resultados, estímulos y recompensas derivados de la propia evaluación, documentos que estuvieron disponibles en la plataforma electrónica de la Dirección Ejecutiva de Administración.

**c) Notificación de la cédula de evaluación.** Que el dieciséis de mayo de dos mil trece, la actora fue notificada por el Enlace Administrativo de la Dirección Jurídica, la calificación y puntajes asentados en su cedula de evaluación de desempeño correspondiente al periodo comprendido del uno de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil doce, de lo cual le fue entregada una copia, en la que le fue asignada la calificación de 7.99.

**d) Recurso de revisión.** Inconforme con la referida calificación, la actora presentó su escrito de solicitud de revisión de evaluación de desempeño para el personal administrativo, mando medio, correspondiente al periodo señalado en el inciso que precede.

**e) Resolución controvertida.** El treinta y uno de mayo de dos mil trece, el Comité de Evaluación del Desempeño, Ejercicio 2012, así como para el otorgamiento de estímulos, recompensas e incentivos del personal de la Dirección Jurídica del Instituto Federal Electoral confirmó la calificación de la actora para el ejercicio de la evaluación 2012.

Tal resolución fue notificada a la actora el diez de junio siguiente.

**II. Presentación de demanda.** El uno de julio del año en curso, se recibió en la Oficialía de Partes de esta Sala Superior, escrito signado por **BEATRIZ RAMÍREZ MORALES**, mediante el cual promueve juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales de los servidores del Instituto Federal Electoral.

**III. Trámite y sustanciación.**

**a) Turno a ponencia.** El Magistrado Presidente de este órgano jurisdiccional electoral acordó integrar el expediente SUP-JLI-9/2013, y turnarlo al Magistrado Salvador Olimpo Nava Gomar, para los efectos previstos en el Libro Quinto de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral. Dicho acuerdo fue cumplimentado mediante oficio TEPJF-SGA-2801/13, girado por el Secretario General de Acuerdos de esta Sala Superior.

**b) Admisión y emplazamiento.** El Magistrado Instructor admitió la demanda presentada por **BEATRIZ RAMÍREZ MORALES**, y ordenó correr traslado al Instituto Federal Electoral con copia de la demanda y sus anexos, emplazándolo para que dentro del plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha de notificación, contestara lo que a su derecho conviniera.

**c) Contestación de demanda.** Mediante escrito recibido en la Oficialía de Partes de esta Sala Superior el diecinueve de julio de dos mil trece, el Instituto Federal Electoral, por conducto de su apoderado, contestó la demanda, ofreció pruebas y opuso las excepciones y defensas que consideró pertinentes.

**d) Desahogo de la audiencia de ley.** El veintidós de agosto del año en curso, se desahogó la audiencia prevista en el artículo 101, párrafo 1, de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, se cerró la instrucción del asunto, y se pusieron los autos en estado de dictar sentencia, y

**C O N S I D E R A N D O**

**PRIMERO. *Jurisdicción y competencia.*** El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación ejerce jurisdicción y esta Sala Superior es competente para conocer del presente juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores, en términos de lo dispuesto en los artículos 99, párrafo cuarto, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 184; 186, fracción III, inciso e), y 189, fracción I, inciso g), de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 3, párrafo 2, inciso e); 4 y 94, párrafo 1, inciso a), de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, por tratarse de una controversia planteada por quien demanda se revoque la resolución dictada por el Comité de Evaluación y Desempeño, Ejercicio 2012, en la que confirmó la calificación de la demandante para el ejercicio de evaluación 2012, cuyo órgano encargado del control y administración de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto es la Dirección Ejecutiva de Administración, misma que forma parte de la Junta General Ejecutiva, órgano central de la referida autoridad electoral, razón por la cual esta Sala Superior es competente para conocer y resolver el presente juicio.

**SEGUNDO. *Fijación de la litis.***

La accionante asegura que el contenido de la resolución emitida por el Comité de Evaluación del Desempeño, Ejercicio 2012, así como para el otorgamiento de estímulos, recompensas e incentivos del personal de la Dirección Jurídica del Instituto

### **SUP-JLI-9/2013**

Federal Electoral, inobserva lo previsto en los artículos 1º, 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como lo establecido en el Acuerdo JGE89/2010 de la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral por el que se aprueban los lineamientos para la evaluación del desempeño del personal administrativo del Instituto, y transgrede, asimismo, los principios de exhaustividad y congruencia que deben atender las autoridades administrativas al emitir determinaciones, pues el acto que por esta vía se combate, según la hoy actora, deviene de un actuar ilegal, el cual le genera un perjuicio irreparable.

Con base en lo anterior la demandante pretende que se revoque la resolución de treinta y uno de mayo de dos mil trece, emitida por el Comité de Evaluación del Desempeño, Ejercicio 2012, así como para el otorgamiento de estímulos, recompensas e incentivos del personal de la Dirección Jurídica del Instituto Federal Electoral, dejando insubsistente la calificación otorgada, y consecuentemente, también insubsistente la cédula de evaluación del desempeño del personal administrativo del Instituto Federal Electoral y emita nueva resolución en reposición del procedimiento de evaluación considerando los parámetros objetivos contenidos en el lineamiento respectivo, el cual mide el cumplimiento de desempeño y profesionalismo de los trabajadores del Instituto Federal Electoral.

Por su parte, el Instituto Federal Electoral señaló que no se actualiza en la especie ninguna violación a los artículos 1º, 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en virtud de que la resolución impugnada fue dictada tomando en consideración la normatividad aplicable en la materia, así como el

Acuerdo JGE89/2010 de la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral por el que se aprueban los lineamientos para la evaluación del desempeño del personal administrativo del Instituto y, de ningún modo involucra la aplicación de normas en materia de derechos humanos, ni tuvo como sustento la existencia de algún conflicto de interpretación de normas que implicara preferir a alguna de ellas por ser más favorables a la persona, sino que los agravios hechos valer por la hoy actora resultan insuficientes para poder modificar los puntos otorgados en su evaluación, y tras la regla matemática que frente al factor ponderación implica la obtención de una calificación determinada, en el mismo tenor el contenido de la resolución impugnada respeta el principio consagrado en el artículo 16 de nuestra carta Magna.

En razón de lo expuesto, esta autoridad jurisdiccional considera que la controversia en el presente Juicio Laboral consiste en determinar si es apegado a derecho o no el criterio del Comité de Evaluación del Desempeño, Ejercicio 2012, así como para el otorgamiento de estímulos, recompensas e incentivos del personal de la Dirección Jurídica del Instituto Federal Electoral para confirmar la calificación de la actora obtenida en la evaluación correspondiente a dicho ejercicio

***TERCERO. Cuestión previa planteada por el instituto demandado respecto de la procedencia del asunto bajo análisis.***

El Instituto Federal Electoral aduce que los objetivos primordiales del sistema de evaluación y su propia naturaleza, permiten establecer que la evaluación realizada al personal

### SUP-JLI-9/2013

administrativo no genera perjuicio o afectación alguna a la hoy demandante en sus derechos laborales, por lo que, desde su perspectiva, no se encuentra satisfecho el interés jurídico para plantear un conflicto o diferencia laboral entre dicho Instituto y quien ahora le demanda, máxime que ésta última nada refiere al respecto en su demanda respectiva, de ahí que el presente asunto resulte improcedente.

No obstaculiza a lo anterior, según el Instituto demandado, el hecho que, conforme a los lineamientos aplicables y como lo sostiene la hoy actora, al no obtener una calificación mínima para acreditar la evaluación a su desempeño como personal administrativo de mando medio, sea susceptible de que se le pueda instaurar un procedimiento administrativo de índole laboral, pues tal proceder resulta de carácter potestativo y, en el presente caso, no fue incoado procedimiento alguno, por lo que no existe un acto concreto y definitivo que vulnere la esfera de derechos de la actora.

A juicio de esta Sala Superior, la excepción de falta de interés jurídico que se plantea, deviene **infundada** por lo siguiente.

En el caso bajo análisis, se debe tener presente que la esencia del artículo 10, párrafo 1, inciso b), de la Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral implica que, por regla, el interés jurídico se advierte si en la demanda se aduce la vulneración de algún derecho sustancial del enjuiciante, a la vez que éste argumenta que la intervención del órgano jurisdiccional competente es necesaria y útil para lograr



la reparación de esa conculcación, mediante la formulación de algún planteamiento tendente a obtener el dictado de una sentencia que tenga el efecto de revocar o modificar el acto o resolución reclamado.

Si se satisface el mencionado presupuesto de procedibilidad, resulta claro que el actor tiene interés jurídico para promover el medio de impugnación, lo cual conducirá a que se examine el mérito de la pretensión. Cuestión distinta es la demostración de la conculcación del derecho que se dice violado, lo que en todo caso corresponde al estudio y resolución del fondo de la controversia.

El criterio mencionado ha sido sostenido reiteradamente por esta Sala Superior, lo cual ha dado origen a la tesis de jurisprudencia identificada con la clave 07/2002, cuyo rubro es **INTERÉS JURÍDICO DIRECTO PARA PROMOVER MEDIOS DE IMPUGNACIÓN. REQUISITOS PARA SU SURTIMIENTO.**<sup>1</sup>

En este sentido, en principio, para el conocimiento del medio de impugnación cabe exigir que el promovente aporte los elementos necesarios que hagan suponer que es el titular del derecho subjetivo afectado, directamente, por el acto de autoridad controvertido y que la afectación que resiente en sus derechos es actual y directa.

Para que tal interés jurídico exista, el acto o resolución impugnado, debe repercutir de manera clara y suficiente en la

---

<sup>1</sup> Consultable a fojas trescientas setenta y dos a trescientas setenta y tres de la "Compilación 1997-2012. Jurisprudencia y Tesis en Materia Electoral", volumen 1, "Jurisprudencia",

### SUP-JLI-9/2013

esfera jurídica de quien acude al proceso, con el carácter de actor o demandante, pues sólo de esta manera, de llegar a demostrar en juicio que la afectación del derecho de que aduce ser titular es ilegal, se le podrá restituir en el goce de la prerrogativa vulnerada o bien se hará factible su ejercicio.

Por tanto, sólo ante estas circunstancias es posible instaurar un juicio por parte de quien tiene interés jurídico; quien afirma la existencia de un agravio, afectación o lesión en su ámbito de derechos. Ese interés no cobra vigencia cuando los hechos invocados, como causa de pedir, no son susceptibles de actualizar algún supuesto de la legislación aplicable, para fundar la pretensión del demandante, y cuando no existe, conforme la normativa jurídica aplicable, la posibilidad de restituir en el ejercicio de un derecho, por no existir afectación alguna al mismo.

En el presente caso, como se anunció en un principio, es **infundada** la excepción planteada por el Instituto demandando, pues para esta Sala Superior sí se encuentra satisfecho el interés jurídico para promover el presente juicio para dirimir los conflictos o diferencias laborales entre el Instituto Federal Electoral y sus servidores, a fin de combatir la resolución de treinta y uno de mayo de dos mil trece, emitida por el Comité de Evaluación del Desempeño, Ejercicio 2012, así como para el Otorgamiento de Estímulos, Recompensas e Incentivos del Personal de la Dirección Jurídica del Instituto Federal Electoral.

De la demanda de la hoy actora, es posible advertir con claridad que alega, fundamentalmente, la transgresión a los artículos 1º, 14 y 16 de la Constitución Federal, al considerar que la determinación impugnada, transgrede sus derechos humanos; su garantía de audiencia; se encuentra indebidamente fundada y motivada conculcando de tal manera principios rectores de la materia electoral, así como la exhaustividad y congruencia que debe observar todo acto de autoridad.

Refuerza lo anterior, el hecho de que, conforme a los mismos Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral, se encuentra contemplado que los inconformes con el resultado que obtuvieron en su evaluación, están en posibilidad de interponer un recurso de revisión a efecto de que un Comité evaluador se pronuncie al respecto, por lo que, se corrobora la satisfacción del interés jurídico para esta Sala Superior, derivado de que la presente vía ha sido instaurada en contra de ésta última determinación.

No obsta a lo anterior, que como lo argumenta el Instituto demandado, no haya sido instaurado a la fecha procedimiento administrativo en contra de la hoy actora con motivo de que no aprobó la evaluación correspondiente, toda vez que, según el apartado 5, numeral 5.8, de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral, existe la posibilidad de que una de las consecuencias sea, entre otras, que de no obtener la calificación mínima de 8, en una escala de 0 a 10, se aplicara el

catálogo de medidas disciplinarias y correctivas a que se refiere el anexo 6, de los lineamientos ya citados, por ende, este órgano jurisdiccional especializado concluye que es dable analizar en el fondo de la cuestión planteada, si la resolución controvertida es conforme a Derecho.

**CUARTO. Estudio de fondo.**

**Planteamiento de la actora.**

Esta Sala Superior advierte que, de una lectura integral del escrito de demanda presentado por la hoy actora, su **pretensión final** radica en la revocación de la resolución emitida por parte del Comité de Evaluación del Desempeño, Ejercicio 2012, así como para el Otorgamiento de Estímulos, Recompensas e Incentivos del Personal de la Dirección Jurídica del Instituto Federal Electoral, con motivo de la vulneración a lo previsto en los artículos 1º, 14 y 16 de la Constitución Federal, por lo siguiente, a efecto de dejar insubsistente la cédula de evaluación del desempeño para el personal administrativo.

a) Alega la demandante que el Comité de Evaluación incurrió en una indebida fundamentación y motivación al emitir la resolución que se combate en la presente vía toda vez que no analizó de manera integral los hechos ni las documentales aportadas, limitando su actuar a reiterar lo manifestado por la evaluadora Erika Aguilera Ramírez, en el sentido de atribuirle “negligencia” y “descuido en su actuación”, contraviniendo así los principios de certeza, objetividad, imparcialidad y legalidad, y apartándose de las directrices institucionales y de criterios

orientadores, máxime que dichas conductas no se actualizaron en la especie.

**b)** La actora aduce que indebidamente se convalidó la vulneración procedimental en que incurrió la evaluadora, con motivo de que no realizó la etapa de entrevista al trabajador, misma que es obligatoria atento a los lineamientos para la evaluación del desempeño del personal administrativo del Instituto Federal Electoral, de ahí la vulneración al principio de legalidad y a su garantía de audiencia.

**c)** La demandante esgrime que el Comité resolutor no advirtió que, del análisis del acta administrativa de veintiuno de abril de dos mil doce, el extravío del escrito de impugnación no era imputable a su persona ni al personal adscrito a la Subdirección de Análisis encargada del trámite respectivo, dado que no les fue entregado el original del escrito de impugnación, máxime que, en el acuse de recibo correspondiente, se desprende que la Directora de Instrucción Recursal Yolanda Zarate Maldonado, fue quien recibió dicho original.

En efecto, la actora estima que la imputación señalada carece de sustento legal en virtud de que el documento con el que soportan la “actuación negligente”, imputable a su persona evidencia que, contrario a lo concluido por la evaluadora y convalidado ilegalmente por el Comité resolutor, no se puede actualizar tal conducta.

**d)** En lo concerniente a la “negligencia y descuido” decretada por la evaluadora y corroborada por el Comité revisor, con

### **SUP-JLI-9/2013**

motivo de la supuesta entrega fuera del plazo a esta Sala Superior del expediente ATG/069/2012, la demandante aduce que no existen circunstancias de modo, tiempo y lugar a fin de sostener la actuación ilegal que le fue imputada contraviniendo con ello el principio de certeza.

A fin de demostrar lo anterior, la actora manifiesta que, de acuerdo a las aseveraciones de la evaluadora, mismas que fueron convalidadas por la responsable, el veintiocho de febrero de dos mil doce a las catorce horas con dieciocho minutos, corresponde a la fecha y hora en que se imputó el actuar negligente y descuido, sin embargo, ese día era laborable para toda la estructura del Instituto Federal Electoral por encontrarse en curso el proceso electoral federal respectivo, por lo que es imposible que el trabajo de la Dirección de Instrucción Recursal recaiga en una sola persona, además de que el retraso en el envío del expediente mencionado se configuró desde un día antes, es decir, el veintisiete de febrero de dos mil doce a las catorce horas, de ahí lo infundado de la responsabilidad que se le imputó.

**e)** Alega la hoy actora que el Comité evaluador fue omiso en considerar lo que denomina “bitácora de servicios 2012”, al momento de resolver la solicitud de revisión, por lo tanto, concluye que no se realizó un debido análisis del material probatorio aportado con dicha solicitud.

**f)** En otro de sus agravios la enjuiciante argumenta que la resolución controvertida, transgrede los principios de

congruencia y exhaustividad, al variar la *litis* y no haber atendido cada uno de los planteamientos vertidos en el recurso de revisión primigenio, medularmente, respecto a la solicitud de una nueva calificación objetiva de su cédula de evaluación basada en las pruebas y hechos aportados, con el fin de ponderar las circunstancias específicas en el desempeño de sus labores y actividades realizadas al frente de la Subdirección de Análisis desde dos mil once sin personal de estructura o de honorarios, además, considera la actora que la responsable se excedió en sus atribuciones y es arbitraria, al convalidar calificativos y opiniones que afectan su dignidad.

**Contestación del Instituto Federal Electoral.**

Los argumentos vertidos por la responsable a fin de dar contestación a la demanda presentada por Beatriz Ramírez Morales, son los siguientes:

**1)** Contrario a lo argumentado por la demandante, el presente asunto no versa sobre la aplicación de normas en materia de derechos humanos, ni existe conflicto de interpretación que implique la preferencia de alguna norma sobre otra por ser la más favorable a la persona, por tanto, no existe vulneración al artículo 1° de la Constitución Federal.

**2)** En cuanto a la indebida fundamentación y motivación de la resolución que por esta vía se combate, el instituto demandado refiere que la actora reprodujo artificiosamente en su demanda porciones de las manifestaciones de la evaluadora y de las consideraciones del Comité resolutor, por lo que, dicho instituto

aduce que, atento a la debida fundamentación y motivación que debe observar toda resolución, se plasmaron en la que ahora es objeto de análisis, los hechos y motivos de agravio que la actora vertió en su solicitud de revisión ante el Comité citado, y por ello, este último estimó, respecto a tales hechos, el informe de la evaluadora Erika Aguilera Ramírez; asimismo, valoró los medios de convicción que se ofrecieron y, en consecuencia, emitió sus razonamientos en torno a lo planteado por la peticionaria, apegándose a la normatividad aplicable, especialmente, en los Lineamientos del Sistema de Evaluación del Desempeño para el Personal Administrativo y en la circular DEA/024/2013.

**3)** El instituto demandado alega que la actuación del Comité evaluador fue apegada a los principios de legalidad, certeza e imparcialidad, conforme al objetivo de incrementar la eficacia, eficiencia y calidad en los servicios del Instituto, por lo que no le asiste la razón a la demandante en cuanto que la resolución impugnada debió contemplar criterios orientadores, puesto que los mismos no existen y su aplicación no está prevista, por lo que dicho Comité realizó un estudio consciente sobre el desempeño de cada empleado, para lo cual otorgó distintas puntuaciones que arrojaron una calificación resultado de una evaluación objetiva, con lo cual se permite sugerir acciones de mejora, áreas de oportunidad y necesidades de capacitación para ser evaluado.

**4)** Esgrime el instituto demandado que la demandante no menciona en su demanda por qué considera merece una



calificación mayor, o cuáles son los factores y subfactores que fueron calificados erróneamente, situación que le impidió justificar a la evaluadora o a la resolutora, analizar cada uno de los puntos obtenidos en la evaluación de la hoy actora, sin que se pierda de vista que no se calificaron propiamente actividades sino comportamientos.

**5)** En cuanto a la violación procedimental con motivo de la falta de entrevista, el instituto demandante estima que tal situación no tiene consecuencias pues dicha etapa es solo de reflexión y no tiene ninguna injerencia en el puntaje al no estar vinculada con algún factor o subfactor evaluable, de ahí que la naturaleza de la entrevista es solo de carácter instrumental y sirve para dar a conocer los puntajes obtenidos al evaluado, sin que los mismos puedan modificarse con motivo de la realización de la entrevista o no, de ahí que a nada práctico conduzca lo manifestado por la demandante en tal sentido, puesto que el resultado de la calificación se dio a conocer con la notificación de la entrega de la cédula respectiva.

**6)** Refiere el instituto demandado que, en cuanto a la imputación del extravío de un escrito original de un medio de impugnación, en ningún momento se le atribuyó tal conducta a la demandante, en cambio, lo que sí se le atribuyó, fue la responsabilidad por ser considerada incapaz de resolver la situación generada con motivo de dicho extravío, inconsistencia que para la evaluadora incidió al momento de rendir el respectivo informe que le solicitó el Comité evaluador para tener

mayores elementos de convicción al momento de resolver la revisión de la evaluación.

**7)** En cuanto a la imputación de “negligencia y descuido” con motivo de la tardía entrega a esta Sala Superior de un expediente, el instituto demandado aduce que, contrario a lo expresado por la demandante, de la cédula de descripción de su puesto, es decir de Subdirector de Análisis, se encuentra el supervisar el desahogo en tiempo de los medios de impugnación respectivos, lo cual evidencia que la enjuiciante pretende justificar un actuar inadecuado en el cargo que ostenta, máxime que intentó excusarse con la remisión de dicho expediente a la Sala Superior.

Lo anterior no hace, según el instituto demandado, sino constituir, en perjuicio de la demandante, el reconocimiento tácito, puesto que no niega que le correspondía entregar el expediente respectivo, sino que se enfoca a realizar manifestaciones vinculadas con las guardias de los días veintisiete y veintiocho de febrero de dos mil doce, no obstante que, en ningún momento el demandado señaló que esta última fecha era día no laborable, por lo que la pretensión de la actora es que la responsabilidad fuera atribuida de manera proporcional.

**8)** En cuanto a la violación al principio de exhaustividad, el demandado considera que soslayar la ponderación de circunstancias específicas vinculadas con el desempeño de las actividades de la actora, no forma parte de la evaluación de su

desempeño, puesto que, insiste, se califican comportamientos y no actividades, además de que, a quien se califica es al servidor público y no al área a su cargo, de ahí que sea evidente la confesión de no cumplir con la misión del mismo.

**9)** Niega el instituto demandado, respecto a la incongruencia referida por la demandante, que la resolución fue conforme a lo que se le planteó en el recurso de revisión y a las pruebas aportadas, por lo que, al no probarse que se desplegaron los comportamientos requeridos para obtener una mayor puntuación y ante la evidencia de diversos incumplimientos en las actividades de dos mil doce, determinó declarar subsistente la calificación controvertida, por ende, no se varió la *litis*.

**10)** Finalmente en lo concerniente a la afectación de la dignidad de la demandante, el demandado sostiene que las expresiones utilizadas tanto por la evaluadora, como por el Comité revisor, no están dirigidas a la persona sino a su conducta y que las mismas acompañan al contexto fáctico laboral, inclusive, estima que pueden reducirse a opiniones de una persona a otra.

**11)** Destaca el instituto demandado, que la calificación obtenida por la demandante no fue reprobatoria toda vez que sus puntuaciones oscilaron entre 11 y 14, por lo que, el sistema de evaluación, una vez después de aplicar la fórmula matemática preestablecida, determinó que la calificación fue de 7.99, y tal resultado no da lugar a sanciones conforme al anexo 6 de los Lineamientos mencionados con anterioridad, sino a la posibilidad de un procedimiento administrativo laboral.

**Análisis de los planteamientos fijados por las partes y que constituyen la *litis* en el presente asunto.**

Los agravios sintetizados en párrafos previos se analizarán en un orden distinto al planteado por la demandante, sin que ese proceder implique alguna violación al derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que, en lo que interesa, se atiende al señalado derecho, cuando la autoridad resolutora atiende todos y cada uno de los planteamientos, con independencia del orden en que se verifique.

**- Garantía de audiencia.**

En lo que respecta al planteamiento de la demandante relativo a la conculcación a su garantía de audiencia y al principio de legalidad derivado de la vulneración procedimental consistente en soslayar la etapa de entrevista al trabajador, la cual, según su perspectiva, es obligatoria conforme a los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral, esta Sala Superior estima que dicha alegación resulta **inoperante** por lo siguiente.

El artículo 14, párrafo segundo de la Norma Fundamental Federal, establece el debido proceso y, en particular, el derecho fundamental de audiencia al disponer que nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las

formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

Así, conforme a dicha disposición constitucional, todo procedimiento o juicio ha de estar supeditado a que en su desarrollo se observen, ineludiblemente, distintas etapas que configuran el derecho fundamental de audiencia en favor de los gobernados.

En este sentido se ha pronunciado la Suprema Corte de Justicia de la Nación al emitir la tesis de Jurisprudencia P./J.47/95 de rubro **FORMALIDADES ESCENCIALES DEL PROCEDIMIENTO. SON LAS QUE GARANTIZAN UNA ADECUADA Y OPORTUNA DEFENSA PREVIA AL ACTO PRIVATIVO.**<sup>2</sup>

De no respetarse los requisitos previamente enunciados, se dejaría de cumplir con el fin del derecho fundamental de audiencia, que consiste en evitar violaciones graves al procedimiento que dejen sin defensa a los justiciables.

Así, el derecho fundamental en comento debe interpretarse en el sentido no sólo de la exigencia de un juicio previo ante los tribunales establecidos, sino que alcanza también a las autoridades administrativas, previo a la emisión de cualquier acto que implique afectación de derechos, respetando los procedimientos que lo condicionan, y en el que se tiene la obligación de dar oportunidad al agraviado para que exponga lo

---

<sup>2</sup> Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo II, Diciembre de 1995, página 133, y que en el presente caso constituye criterio orientador.

que considere conveniente en defensa de sus intereses, aun cuando la ley que rija el acto no establezca tal derecho fundamental, puesto que en su ausencia se halla el mandato imperativo del artículo 14 de la Constitución Federal.

Sirven como criterios orientadores a lo expuesto en el párrafo que antecede la tesis visible en el Semanario Judicial de la Federación 217-228, Séptima Parte, página 66, Séptima Época, de rubro: **AUDIENCIA, GARANTÍA DE. SU CUMPLIMIENTO EN MATERIA ADMINISTRATIVA**, así como la Jurisprudencia consultable en el Apéndice de 1995, Tomo VI, página 62, Séptima Época, de rubro: **AUDIENCIA, GARANTÍA DE. DEBE RESPETARSE AUNQUE LA LEY EN QUE SE FUNDE LA RESOLUCIÓN NO PREVEA EL PROCEDIMIENTO PARA TAL EFECTO.**

De lo anteriormente expuesto, se entiende que el derecho fundamental de audiencia consiste en la oportunidad que se concede a los ciudadanos de plantear una adecuada defensa, de ser oídos en juicio y de probar lo que a sus intereses convenga.

Este derecho fundamental también ha sido reconocido en el ámbito supranacional, a través de diversos tratados internacionales suscritos por el Estado Mexicano, entre los cuales cabe citar la Convención Americana sobre Derechos Humanos en sus artículos 8° y 25, así como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 8°.

## **SUP-JLI-9/2013**

Ahora bien, el acuerdo JGE89/2010 aprobado por la Junta General Ejecutiva del Instituto Federal Electoral, en el que se aprobaron los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral, cuya aplicación surtió efectos a partir del primero de enero de dos mil once, en lo tocante a la entrevista al trabajador, establece en su apartado 5, numeral 5.9, que:

“... El jefe inmediato, en su rol de evaluador, deberá cumplir con las disposiciones del instrumento de evaluación y seguir las indicaciones para el llenado de la cédula respectiva, hasta finalizar con la entrevista al trabajador, notificación de resultado mediante copia, así como su envío al Comité de Evaluación del Desempeño.

La entrevista con el servidor público será abierta y se considera como un ejercicio de reflexión donde éste va a conocer los puntajes obtenidos, las acciones de mejora con que puede generar mejoras en su desempeño o las áreas de desarrollo para continuar fortaleciendo su rendimiento.”

A partir de lo anterior, esta Sala Superior concluye que si bien, el instituto demandado reconoce que se soslayó por parte de la evaluadora, el haber realizado la etapa de entrevista a la trabajadora Beatriz Ramírez Morales, tal situación constituye, como se desprende la lectura del lineamiento precisado, un mero ejercicio reflexivo cuyo objetivo principal es dar a conocer los puntajes obtenidos en la evaluación atinente, así como hacer saber a los evaluados de las posibles mejoras en el desempeño de sus funciones y fortalecer su rendimiento.

Por lo tanto, a juicio de esta Sala Superior a ningún fin práctico conduciría ordenar la reposición del procedimiento de evaluación con motivo de la falta de entrevista dado que la misma, de acuerdo a los lineamientos antes señalados, no está directamente vinculada con la asignación de algún factor o subfactor que pudiera beneficiar o, en su caso, perjudicar a la demandante, máxime que en todo caso se cumplió con la garantía de audiencia al momento de que le fue notificada a la actora la cédula de evaluación respectiva a fin de que estuviera en aptitud de enderezar una defensa adecuada, tal como en la especie aconteció.

Es decir, si con el actuar de la evaluadora se omitió entrevistar a la demandante con el objeto de darle a conocer los puntajes obtenidos, tal proceder resulta intrascendente en el presente caso para modificar el contenido de la resolución controvertida pues, se insiste, la evaluada pudo conocer dichos puntajes al momento de que le fue notificada la cédula de evaluación en su desempeño como parte del personal administrativo del Instituto Federal Electoral, situación que no se encuentra controvertida en la especie, de ahí que no se configure la inobservancia a la garantía de audiencia planteada por la hoy actora.

**Derechos humanos.**

Con base en la reforma al artículo 1 constitucional de la Constitución Federal aprobada por el Constituyente Permanente y publicada el diez de junio de dos mil once, en el Diario Oficial de la Federación, todas las autoridades del país,



dentro del ámbito de sus competencias, se encuentran obligadas a velar no sólo por los derechos humanos contenidos en los instrumentos internacionales firmados por el Estado mexicano, sino también por los derechos humanos contenidos en la Constitución federal, adoptando la interpretación más favorable al derecho humano de que se trate, lo que se entiende en la doctrina como el principio *pro persona*.

Ahora bien, la hoy actora refiere que fue vulnerado lo previsto en el artículo 1° de la Constitución Federal, al no realizarse una interpretación en su favor de forma favorable a fin de proteger en forma más amplia sus derechos, sin embargo, tal aserto, a juicio de esta Sala Superior deviene **inoperante** pues, no obstante que, si bien toda autoridad se encuentra obligada a realizar un ejercicio de ponderación respecto de algún derecho humano que más favorezca a los gobernados, en el presente caso, se advierte que, de la lectura integral de la demanda, la hoy actora no expresa planteamiento al respecto con el objetivo de evidenciar alguna colisión de interpretaciones, por ende, sus argumentos resultan genéricos e imprecisos.

Además de lo anterior, este órgano jurisdiccional federal especializado tampoco advierte que deba desplegar actuación alguna con motivo de la existencia de algún conflicto interpretativo de la normatividad aplicable a efecto de preferir algún derecho a favor de la hoy demandante.

**Congruencia y exhaustividad.**

Como ya se precisó en el apartado correspondiente, la demandante refiere que el Comité evaluador al momento de pronunciarse sobre la solicitud de revisión, varió la *litis* al no atender cada uno de los planteamientos vertidos en dicha instancia a fin de que le fuera otorgada una calificación objetiva basada en las pruebas y hechos que aportó a la revisión,

Asimismo, la actora plantea el exceso de atribuciones del Comité evaluador incurriendo en arbitrariedad al convalidar calificativos y opiniones que afectan su dignidad.

A juicio de esta Sala Superior son **infundados** los conceptos de agravio como se evidencia a continuación.

El principio de congruencia de las sentencias, aplicable a las resoluciones emitidas por las autoridades administrativas electorales, como en el caso, consiste en que, al resolver una controversia, la autoridad lo haga atendiendo precisamente a lo planteado por las partes, sin omitir algo, ni añadir circunstancias no hechas valer. Además, la resolución tampoco debe contener argumentaciones contrarias unas con otras o con los puntos resolutivos o los resolutivos entre sí.

Por cuanto hace a este principio, el artículo 17, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevé que toda resolución recaída a un proceso, debe ser pronta, **completa** e imparcial, en los términos que fijen las leyes. Estas

exigencias suponen, entre otros requisitos, la **congruencia** de esa resolución.

De lo anterior, es dable sostener la existencia de dos principios fundamentales o requisitos de fondo que deben observarse en el dictado de los actos o resoluciones, el de congruencia y el de exhaustividad. El primero es explícito, y el segundo se halla implícito en la propia disposición legal.

Con relación a la congruencia de las resoluciones emitidas por las autoridades administrativas electorales, esta Sala Superior considera que se trata de un requisito, si bien de naturaleza legal, por regla, es siempre impuesto por la lógica, sustentada en el principio dispositivo del proceso, que obliga a toda autoridad a resolver de acuerdo a lo argumentado por las partes y probado en el procedimiento que se trate, lo cual, por regla, le impide ocuparse de aspectos que no han sido planteados por las partes.

En este orden de ideas, el acto o resolución no debe contener, con relación a lo pedido por las partes: **a)** Más de lo pedido; **b)** Menos de lo pedido, y **c)** Algo distinto a lo pedido.

Se incurre en incongruencia cuando se juzga más allá de lo pedido (*ultra petita*), fuera o diverso a lo solicitado (*extra petita*) y cuando se omite resolver sobre un punto planteado oportunamente (*citra petita*).

Así las cosas, el principio de congruencia respeta el carácter dispositivo del proceso, en virtud del cual son las partes las que

fijan el tema a resolver, limitando el pronunciamiento del juez a aquellas alegaciones introducidas en los escritos constitutivos de la *litis* (demanda, contestación, reconvención y contestación de ésta).

Es oportuno señalar ahora, que el requisito de congruencia de la sentencia, ha sido estudiado desde dos perspectivas diferentes y complementarias, como requisito interno y externo de la resolución.

En la primera acepción, la congruencia es entendida como la armonía de las distintas partes constitutivas de la sentencia, lo cual implica que no haya argumentaciones y resoluciones contradictorios entre sí. En su aspecto externo, la congruencia es la correspondencia o relación entre lo aducido por las partes y lo considerado y resuelto por el tribunal.

Este criterio ha sido sostenido por esta Sala Superior, como se advierte de la lectura de la tesis de jurisprudencia identificada con la clave 28/2009<sup>3</sup>, de texto **CONGRUENCIA EXTERNA E INTERNA. SE DEBE CUMPLIR EN TODA SENTENCIA.**

Con base en lo anterior, esta Sala Superior estima que el Comité evaluador sí cumplió con los requisitos de congruencia y exhaustividad dado que, como se desprende de la resolución controvertida el Comité evaluador: **i)** transcribió en lo conducente los planteamientos vertidos por la revisionista; **ii)** requirió a la evaluadora Erika Aguilera Ramírez a efecto de que

---

<sup>3</sup> Consultable de fojas doscientas catorce a doscientas quince, de la "Compilación 1997-2012, Jurisprudencia y tesis en materia electoral" Tomo "Jurisprudencia", Volumen 1.

rindiera un informe en el que manifestara las consideraciones en torno a dicha solicitud de revisión; **iii)** constató cada uno de los hechos expuestos por la demandante plasmando al efecto las conclusiones que estimó conforme a Derecho; **iv)** se refirió a los distintos medios de convicción que fueron aportados y, **v)** al considerar que los agravios de la demandante carecían de sustento, los mismos resultaban insuficientes para modificar el puntaje otorgado en la respectiva cédula de evaluación del desempeño elaborada por su jefe inmediato Erika Aguilera Ramírez, por lo que determinó dejar subsistente la calificación de 7.99 en el desempeño de la trabajadora Beatriz Ramírez Morales, de ahí que no exista el vicio de incongruencia planteado.

Asimismo, como se desprende de la resolución controvertida y de lo hasta aquí expuesto, el Comité evaluador sí emitió pronunciamiento respecto a la totalidad de aspectos planteados por la demandante en su respectiva revisión, de ahí que resulta incorrecta la apreciación relativa a la variación de la *litis* puesto que es claro para esta Sala Superior que en el presente caso, se cumplió con la exhaustividad que toda resolución debe observar atento a lo previsto en el artículo 17 de la Constitución Federal.

En lo que respecta a que el Comité evaluador no tomó en consideración las actividades de la hoy demandada diversas a las inherentes a su cargo como Subdirectora de Análisis, sino que corresponden a la Dirección Jurídica, lo cual da cuenta de su compromiso y responsabilidad en beneficio de los objetivos

del Instituto demandado, esta Sala Superior advierte que lo **inoperante** de dichos planteamientos es porque las actividades que refiere haber realizado, corresponden a tareas realizadas durante los años 2010 y 2011, por ende, no se encontraban sujetas a considerarse por parte del Comité evaluador.

Misma calificativa de **inoperante** impacta en cuanto a la supuesta actividad realizada en 2012, con motivo de la última actualización del “Manual para la Tramitación y/o Sustanciación de los Medios de Impugnación en Materia Electoral”, pues aún en el supuesto de que se tuviera por acreditado que se realizó tal actividad, no se advierte que por ese solo hecho se deberán modificar las consideraciones del Comité.

En lo que respecta el exceso de atribuciones y arbitrariedad del Comité resolutor por convalidar calificativos y opiniones que afectan a la dignidad de la demandante, esta Sala Superior considera que tales planteamientos deben calificarse como **infundados** conforme a lo siguiente.

La honra y la dignidad, son valores universales contruidos con base en la opinión, percepción o buena fama que se tiene de los individuos. De ahí que, a partir del menoscabo o degradación de los atributos de la personalidad es factible ilustrar sobre la vulneración de los derechos fundamentales precitados.

Por tanto, para esta Sala Superior, el derecho al respeto a la honra y a la dignidad personal constituye un límite a la expresión, injerencias o ataques de particulares, grupos y del

Estado; por ende, constituye un imperativo del sistema democrático mexicano, si se tiene presente que es derecho fundamental de toda persona el respeto a su dignidad, para no ser sujeto de ataques indebidos en su honra y reputación, así como de conductas que tengan por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, según se dispone en los artículos 1º, párrafo quinto, de la Constitución Federal; 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Ahora bien, a efecto de analizar si, como lo plantea la demandante existió denigración a su persona por parte de la evaluadora y el Comité resolutor, se deben tomar en cuenta que conforme al Diccionario de la Real Academia Española, las locuciones involucradas significan lo siguiente:

- ✓ **Dignidad.** Gravedad y decoro de las personas en la manera de comportarse.
- ✓ **Temerario.** Excesivamente imprudente arrojando peligros.
- ✓ **Mala fe.** Malicia o temeridad con que se hace algo o se posee o detenta algún bien.
- ✓ **Reprochable.** Que puede reprocharse o es digno de reproche.
- ✓ **Probidad.** Honradez.

- ✓ **Honradez.** Rectitud de ánimo, integridad en el obrar.
- ✓ **Desconfianza.** Falta de esperanza firme que se tiene de alguien o algo.

Con base en lo anterior, esta Sala Superior estima que las expresiones atribuidas a la demandante: “temeraria” “que se condujo de mala fe” “generando conductas reprochables” “falta de probidad y honradez” “provocando desconfianza en su actuar ante el superior jerárquico”; empleados por la evaluador y, sostenidos por el Comité resolutor, en forma alguna pueden considerarse que afectan a la dignidad de su persona, ello pues, para éste órgano jurisdiccional especializado, tales expresiones constituyen una opinión acerca del ejercicio en el desempeño de funciones de un cargo público, es decir, no existe calificativa alguna de la persona sino de su comportamiento respecto a las actividades de la demandante como servidor público del Instituto Federal Electoral, de ahí lo **infundado** de sus planteamientos.

Por tanto, al no existir afectación a la dignidad de la demandante, con motivo de la expresiones utilizadas por la evaluadora, mismas que fueron confirmadas por el Comité resolutor en su oportunidad, esta Sala Superior considera que, contrario a lo argumentado por la hoy actora, no se actualiza en el especie el alegado exceso de atribuciones por parte de dicho Comité, y tampoco la resolución controvertida puede estimarse como arbitraria.

**Indebida fundamentación y motivación.**



Este órgano jurisdiccional federal especializado, ha sostenido que por fundamentación debe entenderse la expresión del precepto legal aplicable al caso concreto, mientras que la motivación consiste en señalar las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas que se hayan tenido en consideración para la emisión del acto, siendo necesario además que exista una adecuación entre los motivos aducidos y las normas aplicables, de manera que queden evidenciadas tanto las circunstancias invocadas como los motivos para la emisión del acto.

El objetivo que se persigue con lo anterior, entre otros, es dar a conocer al individuo los argumentos de racionalidad que sustentan o justifican lo decidido, auspiciando así mayor confianza en la actuación de las autoridades; de igual manera, la motivación tiende a facilitar la defensa de los afectados, dejando al descubierto las incorrecciones de los razonamientos que sustentan el acto para hacerlas valer mediante los instrumentos de impugnación previstos por las leyes, porque al conocer las razones por la cuales se tomó la decisión, se cuenta con los elementos necesarios para evidenciar la ilegal actuación de la autoridad en el caso concreto, o bien la falta, insuficiencia o incorrección de los argumentos expuestos.

Ahora bien, en lo que respecta a que el Comité resolutor omitió analizar de manera integral los hechos y pruebas ofrecidas, reiterando lo manifestado por la evaluadora Erika Aguilera Ramírez, en el sentido de atribuirle “negligencia” y “descuido en

su actuación”, esta Sala Superior considera que tales planteamientos deben calificarse como **infundados**.

Lo anterior, por una parte, pues como se concluyó en párrafos anteriores, el Comité evaluador se pronunció respecto a la totalidad de los planteamientos de la demandante, tomando en consideración los hechos sometidos a su conocimiento, valorando para dicho efecto las probanzas aportadas, máxime que esta Sala Superior advierte que, una vez analizada íntegramente la respectiva resolución controvertida, sí fue invocado el marco normativo aplicable al caso y los numerales que se estimaron pertinentes, así como las razones para sustentar la actuación de dicho Comité al momento de emitir la resolución que se combate.

De ahí que este órgano terminal advierte que la resolución controvertida en modo alguno se apartó de directrices institucionales, de los principios de certeza, objetividad, imparcialidad y legalidad o de algún criterio orientador aplicable en la especie, resaltando que la demandante no ofrece mayores elementos para arribar a una conclusión distinta en cuanto a esto último.

Por otra parte, en lo relativo a la “actuación negligente” atribuida a la demandante derivado del extravío de un medio de impugnación, contrariamente a sus planteamientos y tomando en consideración el acta administrativa de veintiuno de abril de dos mil doce, esta Sala Superior advierte que el Comité resolutor no le atribuyó tal conducta a la demandante por

extraviar un medio de impugnación, sino que la consideró incapaz de resolver tal situación, inconsistencia que sí se encuentra acreditada en los autos del presente expediente y nada dice la demandante al respecto.

Similar calificativa debe recaer a lo planteado por la hoy actora, respecto de la “negligencia y descuido” que le fue atribuido con motivo de la entrega tardía a esta Sala Superior de un expediente, pues efectivamente, como lo razonó en su momento la evaluadora en el informe que rindió al Comité de evaluación, así como de la cédula de descripción del puesto de Subdirector de Análisis, el cual ostenta la hoy demandante, se advierte, principalmente, la función de supervisar el desahogo en tiempo de los medios de impugnación respectivos, y si en la especie está acreditada dicha actuación irregular por parte de la actora en el ejercicio del cargo señalado, es conforme a los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral, que se le haya atribuido dicha conducta en atención a su responsabilidad, por parte de la evaluadora y del Comité resolutor.

Por otro lado, respecto a la alegación de la actora relativa a que en la práctica de la evaluación para el caso del personal de mando medio, se debió elaborar una bitácora de desempeño que sustentara la calificación conforme a lo establecido en los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral, en su apartado 5, numeral 5.6, y anexo 5, y que, el Comité evaluador no tomó en consideración al momento de resolver la solicitud de revisión,

esta Sala Superior considera que, no obstante que el propio Instituto demandado reconoce que no se consideró dicha bitácora, ello no se traduce, en el presente caso, en una irregularidad sustantiva que justifique revocar la resolución impugnada a efecto de que se reponga la evaluación, dado que la finalidad de la bitácora no es constituirse en un requisito que imposibilite la evaluación, sino en un parámetro que contribuya a su objetividad; esto es, si bien dicha bitácora es un instrumento “indispensable” en términos de los lineamientos aludidos, lo cierto es que su elaboración previamente a la evaluación solamente contribuye a brindar objetividad, en tanto medio idóneo que sirve como soporte para justificar la evaluación, pero, no es el único medio que puede cumplir dicha finalidad, dado que, pueden preconstituirse otros medios igualmente idóneos, siempre que se elaboren previamente a la evaluación, dado que, atendiendo al sistema que lo prevé, y que ahora se analiza, lo que se exige como “indispensable” es que la evaluación se realice lo más objetivamente posible, para lo cual la bitácora es el medio idóneo en tanto que está así previsto en los lineamientos, pero no el único. De lo contrario, podría actualizarse una situación absurda en que a falta de la bitácora se imposibilitara la realización de la evaluación, con independencia de que existan otros registros igualmente idóneos para servir como parámetros de objetividad, impidiendo así cumplir con la citada finalidad del sistema, y al margen de que la persona responsable de la evaluación deba tomar las medidas necesarias para llevar un registro de acciones relevantes que pudieran tener impacto en la evaluación del

personal administrativo y con ello recolectar evidencias que puedan indicar el cumplimiento de los criterios de evaluación establecidos.

Ello es así, porque, si bien, el anexo 5 de los Lineamientos citados ilustra un formato denominado “Bitácora de desempeño para el personal de mando medio”, lo cierto es que, este es sólo un formato a fin de facilitar al responsable de la evaluación el registro de acciones y evidencias de las actividades realizadas, pero ello no impide que existan otros registros que puedan ser considerados al momento de la evaluación y que cumplan con la misma finalidad.

Contribuye a lo anterior la propia definición del término “bitácora” o “cuaderno de bitácora” que, de acuerdo con la Real Academia Española,<sup>4</sup> es el “libro pequeño o conjunto de papel en que se lleva la cuenta y razón, o en que se escriben algunas noticias, ordenanzas o instrucciones”, lo que supone que cualquier registro en que se dé cuenta y razón de determinada circunstancia constituye una bitácora, sin desconocer la utilidad de un formato específico.

En el caso, a pesar de que la evaluadora no siguió el formato establecido en el anexo 5 antes referido, existe al menos otro medio probatorio anterior a la evaluación y que fue analizado por el Comité resolutor al momento de considerar su resultado, como es el acta de veintiuno de abril de dos mil doce, levantada en la oficina de la Directora del Área de la Instrucción Recursal

---

<sup>4</sup> Segunda acepción, consultable en el sitio oficial <http://lema.rae.es/drae/?val=bitacora>

de la Dirección Jurídica del instituto demandado, en la que se hizo constar, en presencia de la hoy actora, así como de la Maestra Erika Aguilera Ramírez, la Licenciada Gisela Gómez Nolasco y el Licenciado David Álvarez Quintero, el presunto extravío del original de un medio de impugnación, que también fue señalado en el informe rendido por la evaluadora a fin de justificar las puntuaciones otorgadas a la demandante. Dicho elemento constituye un medio de prueba, si bien diverso al formato de bitácora señalado en los Lineamientos, idóneo para ser considerado un elemento de juicio objetivo, pues contiene la descripción de hechos que ocurrieron en el periodo a evaluar y que estuvieron relacionados con la conducta de la demandante, de ahí la **inoperancia** de los argumentos vertidos por la demandante en tal sentido.

Ahora bien, en cuanto a la debida motivación de la resolución reclamada, en lo concerniente al reconocimiento del Instituto demandado al contestar la demanda, en torno a que, la calificación obtenida por la demandante no fue reprobatoria en razón de que sus puntuaciones oscilaron entre 11 y 14 (equivalente a “muy bueno” y “sobresaliente”) y el sistema de evaluación, una vez después de aplicar la fórmula matemática preestablecida, se determinó que la calificación fue de 7.99 y, por tanto, tal resultado no le irroga perjuicio a la hoy actora en cuanto al inicio de un procedimiento de sanción sino a uno diverso de índole administrativa laboral.

Esta Sala Superior se avocara al estudio relativo al método de evaluación aplicado por el Comité resolutor, así como la fórmula matemática preestablecida en el sistema que otorgó la calificación final a la hoy demandante de su desempeño como personal administrativo mando medio del Instituto Federal Electoral, en el cargo de Subdirectora de Análisis adscrita a la Dirección de Instrucción Recursal.

Como se precisó en un principio, la motivación de un acto o resolución consiste en señalar las circunstancias especiales, razones particulares o causas inmediatas tomadas en cuenta para emitirlo a fin de dar a conocer argumentos de racionalidad que sostienen lo decidido facilitando la defensa de los afectados.

Se advierte que a partir de la revisión integral de la normativa aplicable para la evaluación del desempeño del personal administrativo del Instituto Federal Electoral y de las constancias de autos, es decir, de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo de ese instituto, sí encuentra justificada la aplicación de la fórmula matemática preestablecida por el sistema de evaluación.

A continuación se expone el marco normativo en el que encuadra la evaluación aplicada a la parte hoy actora, así como el desarrollo de las fases y la determinación de los factores y subfactores asignados, los puntajes y la calificación obtenida.

La evaluación del personal administrativo del Instituto Federal Electoral, se lleva a cabo de acuerdo con los Lineamientos para

la Evaluación del Desempeño del Personal Administrativo del Instituto Federal Electoral, mismos en los que se detalla el siguiente procedimiento:

[...]

## **5. Procedimiento**

### **Metodología**

La evaluación del Desempeño al personal se realiza mediante un método que puede ser de 90°, 180°, 270° o 360° grados. El Método de 90° se lleva a cabo cuando la calificación es asignada por el jefe inmediato. En caso de incorporar la opinión de compañeros o pares, la perspectiva se amplía a 180°; que al contar con la participación del propio evaluado se dice que pasa a ser de 270°; y cuando además implica la aportación de los colaboradores o subordinados, se completa el entorno o panorama circular del trabajador, entonces la evaluación sería de 360°.

Toda vez que es necesario privilegiar los tiempos reservados para el ejercicio de las facultades y responsabilidades individuales, se considera conveniente que el jefe inmediato realice las evaluaciones directas o de 90° al desempeño del personal, como el inicio de un esquema básico que evolucione hacia métodos de mayor amplitud.

En la medida que se incorporen al proceso administrativo de Instituto los procesos de planeación –programación–seguimiento y evaluación así como otros valores a los puestos e individuos, como la definición de competencias y habilidades requeridas para desempeñar las diferentes posiciones de trabajo, así como en atención a condiciones de estructura ocupacional y mecanismos informáticos, la DEA presentará las actualizaciones que permitan cubrir un espectro cada vez más objetivo, considerando las opiniones de otros actores en el entorno.

En este sentido, la metodología a utilizar para evaluar el desempeño al personal de la rama administrativa, será la de 90°, tanto en el caso del personal de mando, como para el grupo técnico Operativo. La evaluación será llevada a cabo por el jefe inmediato del trabajador evaluado y las calificaciones serán revisadas por el superior normativo, de ser el caso.



La evaluación implica la asignación de calificaciones, utilizando una cédula apropiada para el personal de mando y otra distinta para el Técnico Operativo que forman parte del presente instrumento en Anexo 2.

Los factores a ponderar contienen subfactores cuyas puntuaciones representan una variedad que al momento de calificar permite a las y los evaluadores apreciar las diferencias en cuanto a los comportamientos del personal como se describen en los anexos 3 y 4 del presente instrumento.

- 5.1** La evaluación comprenderá del **1° de enero al 31 de diciembre** del ejercicio inmediato anterior, para lo cual el personal deberá estar activo en dicho periodo; así como haberse desempeñado bajo el régimen de plaza presupuestal.
- 5.2** No será sujeto de evaluación, el personal que haya sido sancionado en el periodo a evaluar, mediante cualquier procedimiento administrativo.
- 5.3** El proceso evaluatorio se llevará acabo preferentemente en el primer trimestre de cada ejercicio, salvo lo conducente a los Coordinadores Administrativos de las Juntas Locales, cuya evaluación se realizará con la frecuencia semestral que mandata el acuerdo del Consejo General.
- 5.4** Se instalarán los Comités de Evaluación del Desempeño, que estarán conformados preferentemente por personal administrativo, considerando a las y los miembros del servicio profesional cuando sean titulares de las UR's.
- 5.5** Para la aplicación del instrumento de evaluación del desempeño, se considerarán los factores de resultados, actitudes, aptitudes y eficiencia; derivándose subfactores que estarán alineados de acuerdo con las actividades de mando medio y técnico operativos.
- 5.6** Para el caso del personal de mando medio, se deberá elaborar una Bitácora de Desempeño y contar con la evidencia que sustente la calificación, como requisito indispensable para aplicar la evaluación conforme al anexo 5 del presente instrumento.
- 5.7** El evaluador verificará el subtotal de cada factor el puntaje total y la calificación.

## SUP-JLI-9/2013

La calificación se calcula multiplicando los puntos obtenidos en cada subfactor por su factor de ponderación, el resultado se dividirá entre el valor máximo de puntos para obtener el puntaje total que dividido entre diez, arrojará la calificación en una escala de cero a diez debiendo considerar dos decimales.

Para el caso de mandos medios de calificación máxima en cada subfactor es de quince puntos, mientras que para el técnico operativo de doce.

- 5.8** La calificación mínima para acreditar la evaluación será de ocho, en una escala de cero al diez, en caso contrario se aplicará el contenido del Catálogo de medidas disciplinarias y correctivas que se presentan como Anexo 6 de los presentes lineamientos.
- 5.9** El jefe inmediato, en su rol de evaluador, deberá cumplir con las disposiciones del instrumento de evaluación y seguir las indicaciones para el llenado de la cédula respectiva, hasta finalizar con la entrevista al trabajador, notificación de resultado mediante copia, así como su envío al Comité de Evaluación del desempeño.

La entrevista con el servidor público será abierta y se considera como un ejercicio de reflexión donde éste va a conocer los puntajes obtenidos, las acciones de mejora con que puede generar mejoras en su desempeño o las áreas de desarrollo para continuar fortaleciendo su rendimiento.


- 5.10** El trabajador dispondrá de cinco días, después de notificársele el resultado de su evaluación, para presentar solicitud de revisión ante el Comité de Evaluación del Desempeño, quien tendrá como plazo cinco días hábiles para allegarse de la información que estime necesaria para resolver sobre el particular, considerando que su jefe inmediato no podrá participar como juez y parte. Las resoluciones del Comité de Evaluación del Desempeño serán inapelables.
- 5.11** Cada Comité de Evaluación del Desempeño recibirá los resultados de calificaciones de la unidad responsable o Juntas Ejecutivas Locales y Distritales, según sea el caso, asegurándose que la suma de factores emitida por las y los evaluadores sea la correcta, para su incorporación al mecanismo informático.

5.12 La DEA procesará los resultados previamente validados por cada Comité de Evaluación del Desempeño y a través del mecanismo informático generará la información para retroalimentar a las instancias evaluadoras.

[...]

Como se desprende de la transcripción anterior, la evaluación del personal administrativo del Instituto Federal Electoral, se lleva a cabo, en esencia, bajo las siguientes reglas:

1. La realiza el jefe inmediato del personal evaluado, mediante la asignación de calificaciones en una cédula, en la que se consideran los factores de resultados, actitudes, aptitudes y eficiencia, mismos que a su vez contienen subfactores, como se ilustra a continuación:



CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO  
MANDO MEDIO

ANEXO 2  
Dirección Ejecutiva de Administración  
Dirección de Personal

PERIODO A EVALUAR DEL 1º DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_ FOLIO: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_  
 PUESTO: \_\_\_\_\_ NIVEL: \_\_\_\_\_ CURP: \_\_\_\_\_

MISIÓN DEL PUESTO :	FUNCIONES:
---------------------	------------

- La Misión y Funciones serán las contenidas en la cédula de descripción del puesto del Catálogo de Cargos y Puestos vigente
- Agende un espacio para realizar la evaluación y tenga claro el periodo a evaluar, en todo momento
- Determine la puntuación que con mayor exactitud describa los servicios del (a) trabajador (a), utilizando los valores predeterminados
- Califique cada factor para todos los trabajadores a su cargo, antes de pasar al siguiente
- Verifique la suma al final de la evaluación

Factores	Subfactor	Descripción															Puntos ( P )
		Sobresaliente			Muy bueno			Bueno			Regular			Inaceptable			
EFICIENCIA	Aplicación y aprovechamiento de Recursos	Aprovecha de manera los recursos financieros, humanos y/o materiales cumpliendo con las disposiciones normativas en la consecución de resultados			Aplica de manera adecuada y oportuna los recursos financieros, humanos y/o materiales cumpliendo con las disposiciones normativas en la consecución de resultados.			Aprovecha los recursos financieros, humanos y/o materiales considerando un apego casi total a la normatividad con escaso margen de desperdicio.			Los recursos se aplican con regular atención a la normatividad con un aprovechamiento parcial			La aplicación de los recursos financieros, humanos y/o materiales, se realiza apenas obedeciendo la norma y por lo general constantemente genera gastos y desperdicios.			
	Planeación y Organización	Sistemáticamente define una estrategia para abordar las tareas encomendadas, determina eficazmente objetivos y plazos para la realización. Se anticipa a situaciones o problemas críticos estableciendo mecanismos de control.			Determina la estrategia a seguir de manera contingente identificando los plazos para la realización de las actividades, define prioridades, controla y verifica la información.			En situaciones relevantes define estrategias establece objetivos y plazos para la realización de las actividades, definiendo prioridades y mecanismos de control.			Ocasionalmente define estrategias, organiza el trabajo y administra los tiempos de manera reactiva identificando mecanismos de control situacionales.			Requiere que sus superiores definan las estrategias de trabajo, prioridades y mecanismos de control para asegurar su cumplimiento.			
	Innovación	Se destaca por proponer permanentemente soluciones enfocadas a la simplificación y cumplimiento de los objetivos Institucionales.			Generalmente propone soluciones enfocadas a simplificar y cumplir en su entorno de trabajo.			Procura identificar alternativas de soluciones que simplifiquen sus procesos de trabajo			Generalmente se apega a los procedimientos establecidos identificando ocasionalmente alternativas de mejora.			Se apega a los procesos y procedimientos establecidos.			
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	



CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO  
MANDO MEDIO

Dirección Ejecutiva de Administración  
Dirección de Personal

Factores	Subfactor	Descripción												Puntos ( P )		
		Sobresaliente			Muy bueno			Bueno			Regular				Inaceptable	
EFICIENCIA	Trabajo en equipo	<p>Manifiesta una cualidad sobresaliente para integrar el trabajo en equipo, representa un elemento esencial para el funcionamiento del área que conduce</p> <p>Denota considerable disposición para integrar el trabajo en equipo, y favorece la consecución de tareas.</p> <p>Muestra disposición para integrar el trabajo en equipo en situaciones relevantes.</p> <p>Ocasionalmente se integra al trabajo en equipo y su aportación es apenas es notoria en el grupo.</p> <p>Considera que el trabajo en equipo le representa pocos beneficios es participe del trabajo individual.</p>														
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4		3	2
<b>Subtotal de Eficiencia</b>																
APTITUDES	Liderazgo	<p>Proporciona amplia guía al equipo, informando en todo momento sobre los planes, estrategias y acciones. Mantiene un equilibrio entre el logro de los objetivos del área y el clima laboral.</p> <p>Proporciona directrices al equipo e informa periódicamente al equipo, sobre los planes, estrategias y acciones. Mantiene un clima laboral adecuado en función de su autoridad.</p> <p>En procesos relevantes, proporciona información al equipo, sobre planes, estrategias y acciones. El clima laboral es apenas el mínimo indispensable para mantener la cohesión del grupo.</p> <p>La información que proporciona al equipo es parcial sobre los planes, estrategias y acciones es parcial, generando un deterioro en el clima laboral.</p> <p>Proporciona la mínima información al equipo respecto de los planes, estrategias y acciones provocando problemas entre los integrantes del equipo.</p>														
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4		3	2
	Toma de Decisiones	<p>Supera ampliamente las expectativas, recabando siempre información a fin de tener un contexto amplio sobre los hechos, la importancia y/o urgencia de las situaciones a resolver.</p> <p>Recaba información a fin de construir un contexto para identificar las alternativas que le permitan la adecuada toma de decisiones.</p> <p>En situaciones de relevancia hace llegar de la información necesaria que le permita tomar decisiones.</p> <p>Requiere de la confirmación del entorno para compartir la toma de decisiones en su ámbito de trabajo.</p> <p>Requiere que sus superiores le definan las alternativas de solución.</p>														
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4		3	2
Conocimiento del Trabajo	<p>Demuestra amplio dominio en los temas relacionados con su especialidad.</p> <p>Entiende y conoce los temas relacionados con su especialidad.</p> <p>Conoce adecuadamente los temas relacionados con su especialidad como cumplir con su función.</p> <p>Conoce los temas relacionados con su especialidad sin alcanzar el nivel requerido.</p> <p>No conoce suficiente los temas básicos relacionados con su especialidad.</p>															
	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4		3	2	1
<b>Subtotal de Aptitudes</b>																
ACTITUDES	Accesibilidad a la Información	<p>Se conduce mostrando libre acceso a la información generada en su área de trabajo.</p> <p>En todo momento procura el acceso a la información generada en su área de trabajo.</p> <p>De el acceso suficiente a la información que produce su área de trabajo.</p> <p>Proporciona el acceso mínimo indispensable a la información generada en su área de trabajo.</p> <p>No permite el acceso a la información generada en su área de trabajo.</p>														
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4		3	2
Relaciones Interpersonales	<p>Mantiene una excelente interacción con jefes, compañeros y público.</p> <p>Mantiene una buena interacción con jefes, compañeros y público.</p> <p>Mantiene un grado aceptable de interacción.</p> <p>Mantiene un grado suficiente de interacción con jefes, compañeros y público en general.</p> <p>Muestra la interacción mínima para sobrellevar la relación con jefes, compañeros y público.</p>															
	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4		3	2	1



CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO  
MANDO MEDIO

Dirección Ejecutiva de Administración  
Dirección de Personal

Factores	Subfactor	Descripción												Puntos ( P )		
		Sobresaliente			Muy bueno			Bueno			Regular				Inaceptable	
ACTITUDES	Comunicación	<p>Los mensajes que transmite no dejan lugar a dudas sobre las acciones, tareas, instrucciones, acuerdos a seguir, promoviendo la interacción y retroalimentación del equipo.</p> <p>Transmite con claridad los mensajes sobre las acciones, tareas, instrucciones, acuerdos a seguir, así siempre se asegura que el mensaje sea comprendido por el receptor facilita la interacción y retroalimentación del equipo.</p> <p>Adapta los mensajes para la comprensión sobre las acciones, tareas, instrucciones, acuerdos a seguir, procura escuchar las opiniones del equipo.</p> <p>Generalmente requiere confirmar el mensaje que transmite, excepcionalmente permite la retroalimentación.</p> <p>Los mensajes que envía carecen de claridad y no permite la retroalimentación del grupo.</p>														
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4		3	2
Orientación al Usuario	<p>Se anticipa a resolver las necesidades de los usuarios superando las expectativas de sus requerimientos.</p> <p>Conoce las necesidades de los usuarios y siempre está atento a resolverlas.</p> <p>Reacciona ante las necesidades de los usuarios y las resuelve en la medida que le son requeridas.</p> <p>Requiere de tiempos adicionales para atender las necesidades de los usuarios.</p> <p>Generalmente resta importancia a las necesidades de los usuarios.</p>															
	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4		3	2	1
<b>Subtotal de Actitudes</b>																
RESULTADOS	Calidad del Trabajo	<p>Los trabajos que realiza se destacan por su contenido comprensión y presentación.</p> <p>Realiza trabajos sin errores, de contenido comprensible y presentación razonable que satisface los requerimientos.</p> <p>Ocasionalmente los trabajos que realiza presentan algunos errores y demandan de información adicional o precisiones sobre su contenido.</p> <p>Los trabajos generalmente presentan errores y requieren de información para su comprensión.</p> <p>Los trabajos que presenta implican reprocesos para su comprensión.</p>														
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4		3	2
	Cumplimiento de Metas	<p>Las principales funciones/actividades exceden las metas establecidas.</p> <p>Las principales funciones/actividades se cumplen alcanzándose las metas establecidas.</p> <p>Se alcanzan las metas apenas en el tiempo programado para su realización.</p> <p>Las metas se cumplen parcialmente.</p> <p>No se cumplen las metas establecidas.</p>														
15		14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3		2	1
Tiempo de Realización	<p>La entrega de los trabajos supera los periodos programados.</p> <p>Los trabajos se entregaron en el periodo programado.</p> <p>Se requiere un periodo mínimo, adicional al programado, para entregar los trabajos.</p> <p>La entrega de los trabajos muestra un retraso notorio, respecto de la programación.</p> <p>Los trabajos se entregan considerando un amplio margen de retraso.</p>															
	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4		3	2	1
<b>Subtotal de Resultados</b>																



RESULTADO DE LA EVALUACIÓN				ACCIONES DE MEJORA O ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA EL EVALUADO	
SUBFACTORES	PUNTOS (P)	FACTOR DE PONDERACIÓN (FP)	PUNTAJE (Pn) $Pn = (P * FP) / 15$	CALIFICACIÓN OBTENIDA	
Accesibilidad	4	4		Puntaje/10 =	
Relaciones Interpersonales	5	5			
Orientación al Usuario	5	5			
Comunicación	6	6			
Toma de decisiones	6	6			
Liderazgo	8	8			
Conocimiento del Trabajo	8	8			
Innovación	6	6			
Aplicación y Aprovechamiento de Recursos	6	6			
Trabajo en Equipo	8	8			
Planeación	8	8			
Calidad del Trabajo	10	10			
Tiempo de Realización	10	10			
Cumplimiento de Metas	10	10			
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>0.00</b>		

NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADOR		NOMBRE Y FIRMA DEL SUPERIOR	
NOMBRE:		NOMBRE:	
CURP:		CURP:	

2. La evaluación comprende el periodo del primero de enero al treinta y uno de diciembre del ejercicio inmediato anterior, y se lleva a cabo de manera preferencial en el primer semestre de cada ejercicio.

3. Para el caso del personal de mando medio, se debe elaborar una bitácora de desempeño y contar con evidencia que sustente la calificación otorgada.

4. La calificación se calcula multiplicando los puntos obtenidos en cada subfactor por su factor de ponderación, el resultado se divide entre el valor máximo de puntos, lo que nos da el puntaje total, que dividido entre diez nos da la calificación final en una escala del cero al diez.

5. En el caso de la evaluación de mandos medios, el puntaje máximo a obtener en cada subfactor es de quince.

6. Los evaluados deberán obtener una calificación mínima de ocho en una escala del cero al diez para acreditar la evaluación, pues en caso contrario se les aplicarán las medidas disciplinarias y correctivas especificadas en el anexo 6 de los lineamientos.

En atención al procedimiento reseñado y de las constancias que obran en autos, en específico de la cédula de evaluación de la actora, esta Sala Superior advierte que el método de evaluación aplicado, se encuentra justificado toda vez que otorga una calificación razonable de acuerdo a los puntos que en cada subfactor fueron otorgados por la evaluadora en la aplicación correspondiente del periodo a evaluar del 1° de enero al 31 de diciembre de 2012.

Tal y como lo afirma el representante de la demandada, la evaluadora otorgó puntajes que van del once al catorce, por lo que el sistema de evaluación determinó, una vez aplicada la fórmula matemática establecida en los Lineamientos, que la calificación era de 7.99.

Así las cosas, en atención a las reglas de la lógica, la sana crítica y la experiencia, resulta válido considerar, que no necesariamente, si una persona obtiene puntuaciones, dentro de los parámetros denominados como “sobresaliente” (puntuaciones del trece al quince) y “muy bueno” (puntuaciones del diez al doce) en su cédula de evaluación, su calificación

final, una vez realizadas las operaciones aritméticas correspondientes, sería aprobatoria (más de ocho en una escala del cero al diez), lo que en el caso aconteció.

Al respecto, se inserta la cédula de evaluación de la actora:



**CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO  
MANDO MEDIO**

Dirección Ejecutiva de Administración  
Dirección de Personal  
Fecha de emisión: 14/05/2013 13:05:54  
Página 1 de 4

PERIODO A EVALUAR DEL 1° DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2012.

NOMBRE: RAMIREZ MORALES BEATRIZ  
PUESTO: AD00853 SUBDIRECTOR DE ANÁLISIS (DJ)

FOLIO: 21394  
NIVEL: PA3

FECHA: 14/05/2013  
CURP: RAMB760523MDFMRT02

**MISIÓN DEL PUESTO:**  
COORDINAR LAS ACCIONES PARA QUE SE DESAHOGUEN EN TIEMPO, LOS MEDIOS DE IMPUGNACIÓN QUE SE INTERPONGAN ANTE LAS AUTORIDADES ELECTORALES FEDERALES EN CONTRA DE ACTOS Y RESOLUCIONES QUE EMITA EL INSTITUTO.

Factores	SubFactores	Descripción										Puntos (P)					
		Sobresaliente			Muy bueno			Bueno			Regular			Inaceptable			
EFICIENCIA	Aprovechamiento de Recursos	Aprovecha de manera adecuada los recursos financieros, humanos y/o materiales controlando con las disposiciones normativas en la consecución de resultados			Aplica de manera adecuada y oportuna los recursos financieros, humanos y/o materiales cumpliendo con las disposiciones normativas en la consecución de resultados			Aprovecha los recursos financieros, humanos y/o materiales considerando un apego casi total a la normatividad con escaso margen de desperdicio			Los recursos se aplican con regular atención a la normatividad con un aprovechamiento parcial			La aplicación de los recursos financieros, humanos y/o materiales, se realiza apenas obedeciendo la norma y por lo general constantemente genera gastos y desperdicios			13
	Planificación y Organización	Sistémicamente define una estrategia para abordar las tareas encomendadas, determina eficazmente objetivos y plazos para la realización. Se anticipa a situaciones o problemas críticos estableciendo mecanismos de control			Determina la estrategia a seguir de manera contingente identificando los plazos para la realización de las actividades, define prioridades, controla y verifica la información			En situaciones relevantes define estrategias, establece objetivos y plazos para la realización de las actividades, definiendo prioridades y mecanismos de control			Ocasionalmente define estrategias, organiza el trabajo y administra los tiempos de manera reactiva identificando mecanismos de control situaciones			Requiere que sus superiores definan las estrategias de trabajo, prioridades y mecanismos de control para asegurar su cumplimiento			12
	Innovación	Se destaca por proponer permanentemente soluciones enfocadas a la simplificación y cumplimiento de los objetivos institucionales			Generalmente propone soluciones enfocadas a simplificar y cumplir en su entorno de trabajo			Procura identificar alternativas de soluciones que simplifiquen sus procesos de trabajo			Generalmente se apega a los procedimientos establecidos identificando ocasionalmente alternativas de mejora			Se apega a los procesos y procedimientos establecidos			12
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	



CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO MANDO MEDIO

Dirección Ejecutiva de Administración  
Dirección de Personal  
Fecha de emisión: 14/05/2013 13:05:54  
Página 2 de 4

Factores	SubFactores	Descripción										Puntos ( P )					
		Sobresaliente			Muy bueno			Bueno			Regular			Inaceptable			
EFICIENCIA	Trabajo en equipo	Manifiesta una actitud sobresaliente para integrar el trabajo en equipo, representa un elemento esencial para el funcionamiento del área que conduce			Demuestra considerablemente disposición para integrar el trabajo en equipo, y favorece la consecución de tareas			Muestra disposición para integrar el trabajo en equipo en situaciones relevantes			Ocasionalmente se integra al trabajo en equipo y su aportación es apenas se notaría en el grupo			Considera que el trabajo en equipo le representa pocos beneficios es pasivo del trabajo individual			12
		15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
												<b>Subtotal de Eficiencia</b>	<b>40</b>				
APTITUDES	Liderazgo	Proporciona amplia guía al equipo, informando en todo momento sobre los planes, estrategias y acciones. Mantiene un equilibrio entre el logro de los objetivos del área y el clima laboral			Proporciona dirección al equipo e informa periódicamente al equipo sobre los planes, estrategias y acciones. Mantiene un clima laboral adecuado en función de su autoridad			En procesos relevantes, proporciona información al equipo, sobre planes, estrategias y acciones. El clima laboral es apenas el mínimo indispensable para mantener la cohesión del grupo			La información que proporciona al equipo es parcial sobre los planes, estrategias y acciones, generando un cetero en el clima laboral			Proporciona la mínima información al equipo respecto de los planes, estrategias y acciones provocando problemas entre los integrantes del equipo			12
	Toma de Decisiones	Supera amablemente las expectativas, recibiendo siempre información a fin de tener un conocimiento amplio sobre los hechos la importancia y/o urgencia de las situaciones a resolver			Recabala información a fin de construir un contexto para identificar las alternativas que le permitan la adecuada toma de decisiones			En situaciones de relevancia hace llegar de la información necesaria que le permita tomar decisiones			Requiere de la confirmación del entorno para compartir la toma de decisiones en su ámbito de trabajo			Requiere que sus superiores lo definan las alternativas de solución			
	Conocimiento del Trabajo	Demuestra amplio dominio en los temas relacionados con su especialidad			Entiende y conoce los temas relacionados con su especialidad			Conoce adecuadamente los temas relacionados con su especialidad como cumplir con su función			Conoce los temas relacionados con su especialidad sin alcanzar el nivel requerido			No conoce suficiente los temas básicos relacionados con su especialidad			
												<b>Subtotal de Aptitudes</b>	<b>37</b>				
ACTITUDES	Accesibilidad a la información	Se conduce mostrando libre acceso a la información generada en su área de trabajo			En todo momento procura el acceso a la información generada en su área de trabajo			Da el acceso suficiente a la información que produce su área de trabajo			Proporciona el acceso mínimo indispensable a la información generada en su área de trabajo			No permite el acceso a la información generada en su área de trabajo			13
	Relaciones Interpersonales	Mantiene una excelente interacción con jefes, compañeros y público			Mantiene buena interacción con jefes, compañeros y público			Mantiene un grado aceptable de interacción			Mantiene un grado suficiente de interacción con jefes, compañeros y público en general			Muestra la interacción mínima para sobrelevar la relación con jefes, compañeros y público			



CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO MANDO MEDIO

Dirección Ejecutiva de Administración  
Dirección de Personal  
Fecha de emisión: 14/05/2013 13:05:54  
Página 3 de 4

Factores	SubFactores	Descripción										Puntos ( P )					
		Sobresaliente			Muy bueno			Bueno			Regular			Inaceptable			
ACTITUDES	Comunicación	Los mensajes que transmite no dejan lugar a dudas sobre las acciones, tareas, indicaciones, acuerdos a seguir, procurando la interacción y retroalimentación del equipo			Transmite con claridad los mensajes sobre las acciones, tareas, indicaciones, acuerdos a seguir, casi siempre se asegura que el mensaje sea comprendido por el receptor, facilita la interacción y retroalimentación del equipo			Adapta los mensajes para la comprensión sobre las acciones, tareas, indicaciones, acuerdos a seguir, procura escuchar las opiniones del equipo			Generalmente requiere confirmar el mensaje que transmite, excepcionalmente permite la retroalimentación			Los mensajes que envía carecen de claridad y no permite la retroalimentación del grupo			12
	Orientación al Usuario	Se anticipa a resolver las necesidades de los usuarios superando las expectativas de sus requerimientos			Conoce las necesidades de los usuarios y siempre está atento a resolverlas			Reconoce entre las necesidades de los usuarios y las resuelve en la medida que le son requeridas			Requiere de tiempos adicionales para atender las necesidades de los usuarios			Generalmente está indiferente a las necesidades de los usuarios			
												<b>Subtotal de Actitudes</b>	<b>51</b>				
RESULTADOS	Calidad del Trabajo	Los trabajos que realiza se distinguen por su contenido, organización y presentación			Realiza trabajos sin errores, de contenido comprensible y presentación razonable que satisfice los requerimientos			Ocasionalmente los trabajos que realiza presentan algunos errores y demoran de información adicional o precisiones sobre su contenido			Los trabajos generalmente presentan errores y requieren de información y soporte adicional para su comprensión			Los trabajos que presenta implican reproches para su comprensión			11
	Cumplimiento de Metas	Las principales funciones/actividades exceden las metas establecidas			Las principales funciones/actividades se cumplen alcanzando las metas establecidas			Se alcanzan las metas apenas en el tiempo programado para su realización			Las metas se cumplen parcialmente			No se cumplen las metas establecidas			
	Tiempo de Realización	La entrega de los trabajos supera los periodos programados			Los trabajos se entregaron en el periodo programado			Se requiere un periodo mínimo adicional al programado, para entregar los trabajos			La entrega de los trabajos muestra un retraso notorio, respecto de la programación			Los trabajos se entregan considerando un amplio margen de retraso			
												<b>Subtotal de Resultados</b>	<b>33</b>				





CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO  
MANDO MEDIO

Dirección Ejecutiva de Administración  
Dirección de Personal  
Fecha de emisión: 14/05/2013 13:05:54  
Página 4 de 4

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN					ACCIONES DE MEJORA O ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA EL EVALUADO	
SUBFACTORES	PUNTOS (P)	FACTOR DE PONDERACIÓN (FP)	PUNTAJE (PN) PN = (P*FP)/15	CALIFICACION OBTENIDA		
Aplicación y Aprovechamiento de Recursos	13	6	5.20	Puntaje 110*	DISPOSICION PARA CUMPLIR EN TIEMPO CON LAS TAREAS ENCOMENDADAS.	
Planeación y Organización	12	9	6.40			
Innovación	12	6	4.80		NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	
Trabajo en equipo	12	8	6.40			
Liderazgo	12	9	6.40			
Toma de Decisiones	12	6	4.80			
Conocimientos de Trabajo	13	9	6.83			Actitud de servicio
Accesibilidad a la Información	13	4	3.47			
Relaciones Interpersonales	12	5	4.00			
Comunicación	12	8	4.80			
Orientación al Usuario	14	5	4.67			
Calidad del Trabajo	11	10	7.33			
Cumplimiento de Metas	11	10	7.33			
Tiempo de Realización	11	10	7.33			
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>100</b>	<b>79.86</b>		<b>7.99</b>	

NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADOR

*[Firma]*

NOMBRE: AGUILERA RAMIREZ ERIKA  
CURP: AURE750216MDFGMR07

NOMBRE Y FIRMA DEL SUPERIOR

*[Firma]*

NOMBRE: CAÑO MELGÓZA ROSA MARIA  
CURP: CAMR641228MGTNLS06

100

Para obtener la calificación final es necesario multiplicar los puntos obtenidos por un “factor de ponderación” que está preestablecido en los lineamientos como se puede observar a continuación:



RESULTADO DE LA EVALUACIÓN				ACCIONES DE MEJORA O ÁREAS DE OPORTUNIDAD PARA EL EVALUADO	
SUBFACTORES	PUNTOS (P)	FACTOR DE PONDERACIÓN (FP)	PUNTAJE (PN) $PN=(P*FP)/15$	CALIFICACIÓN OBTENIDA	
Accesibilidad	4			Puntaje/10 =	
Relaciones Interpersonales	5				
Orientación al Usuario	5				
Comunicación	6				
Toma de decisiones	6				
Liderazgo	8				
Conocimiento del Trabajo	8				
Innovación	6				
Aplicación y Aprovechamiento de Recursos	6				
Trabajo en Equipo	8				
Planeación	8				
Calidad del Trabajo	10				
Tiempo de Realización	10				
Cumplimiento de Metas	10				
<b>Total</b>	<b>100</b>		<b>0.00</b>		

(CON DOS DECIMALES)

NOMBRE Y FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE:	
CURP:	

NOMBRE Y FIRMA DEL SUPERIOR

NOMBRE:	
CURP:	

A partir de lo anterior, esta Sala Superior advierte que el método de evaluación asigna ciertas cantidades (dependiendo de la importancia de la tarea o labor desempeñada) a cada factor de ponderación de acuerdo con los puntos otorgados por la evaluadora, cantidades que sumadas dan un total de “100”.

Tales puntos (P) y factores de ponderación (FP), al ser multiplicados por la fórmula matemática preestablecida en el sistema arrojan una cantidad cierta con decimales, misma que al ser dividida entre 15 (puntaje máximo a obtener en cada subfactor), da lugar al puntaje obtenido que a su vez tiene que ser dividido entre 10 (que equivale al 100% de los factores de ponderación), y así se extrae la calificación final del trabajador a evaluar.

Es oportuno para este órgano jurisdiccional especializado precisar el hecho de que el método de evaluación contempla la asignación de **distintas cantidades** (factor de ponderación) de acuerdo a las actividades realizadas (factor), derivadas del puntaje otorgada por la evaluadora (puntos) de la siguiente forma.

El siguiente ejemplo evidencia la distinción de las actividades realizadas y el factor de ponderación que se le otorga al trabajador, por ejemplo:

- ✓ A un subfactor como “accesibilidad a la información”, del factor “actitudes” se le da un factor de ponderación de “4”, y al subfactor “tiempo de realización” se le asigna uno de “10”.

A juicio de esta Sala Superior tal situación no repara perjuicio a la hoy demandante, toda vez que los objetivos de los Lineamientos del Sistema de Evaluación del Desempeño para el Personal Administrativo, entre otros, como el de propiciar la mejora continua del trabajo, identificar áreas de oportunidad, dinamizar el desempeño fomentado los resultados; detectar necesidades de capacitación, potenciar el desempeño profesional; evaluar la eficiencia y eficacia de las áreas; impulsar el desarrollo de todos los procesos de organización del personal en beneficio del Instituto Federal Electoral, e implementar medidas preventivas y correctivas; encuentran justificación en cuanto al factor de ponderación otorgado al factor de resultados, y los subfactores de “calidad del trabajo”,

“cumplimiento de metas” y “tiempo de realización”, actividades en donde la hoy actora obtuvo la menor puntuación (11) y donde el factor de es de 10.

Tal situación no es considerada adecuadamente por la actora en el sentido de que, es conforme los fines de los Lineamientos aplicables ya citados, que se haya otorgado una mayor calificación o factor de ponderación relativo al factor de “resultados”, y sus respectivos subfactores pues, con la “calidad en el trabajo”, el “cumplimiento de las metas”, así como el “tiempo de realización”, al ser la Dirección de Instrucción Recursal, una unidad encargada de la sustanciación de los medios de impugnación en materia electoral federal, se encuentra justificada la labor que ahí se realice, pues está en juego el cumplimiento de la normatividad aplicable (plazos para el trámite de los medios de impugnación), lo cual constituye un imperativo legal para cualquier autoridad a fin de cumplir con la máxima del artículo 17 de la Constitución Federal.

Por lo anterior, son **inoperantes** los agravios de la hoy actora pues no existe planteamiento alguno a fin de evidenciar que la aplicación de la fórmula matemática, atenta contra los Lineamientos del Sistema de Evaluación del Desempeño para el Personal Administrativo, de ahí que la resolución controvertida en modo alguno puede conculcar los artículos de la Constitución Federal 1°, 14 o 16.

Por lo anterior, al no probar la actora su acción, y quedar acreditada la excepción opuesta por el Instituto demandado,

consistente en la correcta determinación del Comité de Evaluación del Desempeño Ejercicio 2012, esta Sala Superior estima **confirmar** la resolución emitida por parte del Comité de Evaluación del Desempeño, Ejercicio 2012, así como para el Otorgamiento de Estímulos, Recompensas e Incentivos del Personal de la Dirección Jurídica del Instituto Federal Electoral, y dejar subsistente la cédula de evaluación del desempeño para el personal administrativo de Beatriz Ramírez Morales.

Por lo expuesto y fundado, se

**RESUELVE**

**PRIMERO.** La actora no acreditó su acción y el Instituto Federal Electoral demostró sus excepciones.

**SEGUNDO.** Se **confirma** la resolución de treinta y uno de mayo de dos mil trece, dictada por el Comité de Evaluación del Desempeño, Ejercicio 2012, así como para el Otorgamiento de Estímulos, Recompensas e Incentivos del Personal de la Dirección Jurídica del Instituto Federal Electoral.

**NOTIFÍQUESE personalmente** a la actora y al Instituto demandado, en los domicilios señalados para tal efecto.

Devuélvase los documentos atinentes a las partes, y, en su oportunidad, archívese este expediente como asunto definitivamente concluido.

Así, por unanimidad de votos, lo resolvieron y firmaron los Señores Magistrados integrantes de la Sala Superior del

**SUP-JLI-9/2013**

Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, ante el  
Secretario General de Acuerdos que autoriza y da fe.

**MAGISTRADO PRESIDENTE**

**JOSÉ ALEJANDRO LUNA RAMOS**

**MAGISTRADA**

**MARÍA DEL CARMEN ALANIS  
FIGUEROA**

**MAGISTRADO**

**CONSTANCIO CARRASCO  
DAZA**

**MAGISTRADO**

**FLAVIO GALVÁN RIVERA**

**MAGISTRADO**

**MANUEL GONZÁLEZ OROPEZA**

**MAGISTRADO**

**SALVADOR OLIMPO NAVA  
GOMAR**

**MAGISTRADO**

**PEDRO ESTEBAN PENAGOS  
LÓPEZ**

**SECRETARIO GENERAL DE ACUERDOS**

**FELIPE DE LA MATA PIZAÑA**

SUP-JLI-9/2013