

ACUERDO DE LA JUNTA EJECUTIVA DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO, POR EL QUE SE APRUEBA EL PROYECTO DE DICTAMEN DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO 2025 DEL PERSONAL DE LA RAMA ADMINISTRATIVA DE ESTE ORGANISMO

GLOSARIO

Código	Código de Instituciones y Procesos Electorales del Estado de Puebla.
Consejera Presidenta	Consejera Presidenta Provisional Temporal del Consejo General y de la Junta Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado.
Consejo General	Consejo General del Instituto Electoral del Estado.
Instituto	Instituto Electoral del Estado.
Junta Ejecutiva	Junta Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado.
Reglamento Interior	Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Electoral del Estado.
Secretario Ejecutivo	Secretario Ejecutivo del Consejo General y de la Junta Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado.
Unidad de Formación	Unidad de Formación y Desarrollo del Instituto Electoral del Estado.

ANTECEDENTES

- I. El treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, el Consejo General aprobó el Reglamento Interior, abrogando el anterior, a través del Acuerdo CG/AC-007/17.
- II. Durante el desarrollo de la sesión ordinaria de fecha dieciséis de diciembre de dos mil veinticinco, la Junta Ejecutiva aprobó la Metodología para la Evaluación del Desempeño del Personal de la Rama Administrativa de este Organismo Electoral para el año 2026, mediante el Acuerdo IEE/JE-083/2025.
- III. En sesión ordinaria celebrada el veinticuatro de febrero de dos mil veintiséis, la Junta Ejecutiva aprobó los modelos para la aplicación de la Evaluación del Desempeño del Personal de la Rama Administrativa de este Organismo Electoral, correspondientes al ejercicio 2025, a través del Acuerdo IEE/JE-018/2026.

- IV. El día veintiuno de abril de la presente anualidad, el Pleno de la Cámara de Diputados de la LXVI Legislatura, designó a tres Consejerías Electorales del INE, para un periodo de nueve años, que va del veintidós de abril de dos mil veintiséis al veintiuno de abril de dos mil treinta y cinco.

En atención a lo citado en el párrafo previo, es importante señalar que se designó a la Ciudadana Blanca Yassahara Cruz García como Consejera Electoral del INE, quien se desempeñaba como Consejera Presidenta de este Instituto.

- V. Ante la ausencia definitiva de la otrora Consejera Presidenta de este Instituto, en sesión especial de fecha veintisiete de abril del año en curso, a través del Acuerdo CG/AC-0005/2026, el Consejo General designó a la Ciudadana Christian Mariana Ceballos Garduño como Consejera Presidenta Provisional Temporal de este Organismo Electoral, hasta que el Consejo General del INE sesione para la designación de una Presidencia Provisional a propuesta de la Comisión de Vinculación con los Organismos Públicos Locales en tanto se realiza el nombramiento definitivo.
- VI. Mediante el Memorándum IEE/UFD-618/2026, suscrito el día trece de mayo de la presente anualidad, el Encargado de Despacho de la Unidad de Formación informó y remitió a la Dirección Técnica del Secretariado de este Instituto, lo siguiente:

"Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 99 y 107 fracción VII del Código de Instituciones y Procesos Electorales del Estado de Puebla; artículos 27, 28, 30, 31, 32, 34 y 35 del Reglamento Interior de Trabajo del Instituto Electoral del Estado, así como en observancia al Acuerdo IEE/JE-083/2025, aprobado por la Junta Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado; en seguimiento a la actividad 2.1.1 Evaluación del desempeño del personal de la Rama Administrativa del Instituto y a la tarea 2.1.1.6 Enviar el dictamen de Evaluación del Desempeño a la Junta Ejecutiva para su aprobación, ambas de la Bitácora de Tareas 2026 de esta Unidad de Formación y Desarrollo y en atención a su Circular No. IEE/DTS-011/2026, esta Unidad de Formación y Desarrollo solicita de la manera más atenta que, para la próxima sesión ordinaria de la Junta Ejecutiva, se someta a revisión y aprobación -en caso de ser procedente-, el Proyecto de Dictamen de Evaluación al Desempeño, por el que se remitirán las calificaciones individuales de la Evaluación al Desempeño 2025 al personal de la Rama Administrativa, que para mayor referencia, se anexan los archivos de manera física al presente.

..."

- VII. La Dirección Técnica del Secretariado de este Instituto, por instrucciones del Secretario Ejecutivo, en fecha veintiséis de mayo de dos mil veintiséis, remitió a las personas integrantes de la Junta Ejecutiva, para su análisis y posterior discusión, vía correo electrónico, el presente instrumento.
- VIII. Durante el desarrollo de la mesa de trabajo de las y los integrantes de la Junta Ejecutiva celebrada el día veintisiete de mayo del año en curso, las y los asistentes a la misma discutieron el asunto materia de este documento.

CONSIDERANDOS

1. Los artículos 3 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; y 71 del Código, establecen que el Instituto es un Organismo de carácter público local y permanente, autónomo e independiente, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, depositario de la función estatal de organizar las elecciones, en cuyo ejercicio debe observar los principios rectores de legalidad, imparcialidad, objetividad, certeza, independencia, máxima publicidad y paridad de género.
2. De acuerdo con el artículo 78 del Código, son Órganos Centrales del Instituto, el Consejo General y la Junta Ejecutiva.
3. El artículo 95, fracciones II y III del Código, señala que la Junta Ejecutiva tiene como atribuciones, fijar políticas generales, programas, sistemas y procedimientos administrativos del Instituto, así como coordinar la ejecución de los programas de actividades de las Direcciones del Instituto.
4. Que, el artículo 107 del Código, establece que el Instituto contará con una Unidad de Formación adscrita a la Secretaría Ejecutiva del Instituto que, en el desempeño de sus atribuciones, deberá observar invariablemente los principios rectores de legalidad, imparcialidad, objetividad, certeza, independencia y máxima publicidad.

En el diverso previamente señalado, en sus fracciones II y IV, contempla como atribuciones de dicha Unidad, la de llevar a cabo los programas de reclutamiento, selección, formación y desarrollo del personal administrativo del Instituto y que no forma parte del Servicio Profesional Electoral Nacional; así como cumplir y hacer cumplir, en el ámbito de su competencia, las normas, derechos, obligaciones y procedimientos del personal administrativo.

5. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 del Reglamento Interior, la evaluación del desempeño es el proceso que tiene como finalidad analizar, evaluar y calificar el cumplimiento de las funciones asignadas, así como el rendimiento del personal en la ejecución de las mismas.

Asimismo, el artículo 28 del Reglamento Interior, señala que, es facultad de la Junta Ejecutiva establecer un sistema de evaluación para medir el desempeño del Personal, con excepción de las Consejerías Electorales del Consejo General y del Secretario Ejecutivo, el cual deberá estar asociado al cumplimiento de los programas, metas y objetivos, previo conocimiento de la Comisión Permanente de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa. Además, es importante señalar que, la evaluación que se realice deberá contar con la participación del superior jerárquico del personal.

El artículo 29 del Reglamento Interior, dispone que, los sistemas de evaluación del desempeño se desarrollarán con base en el modelo y metodologías que se ajuste a las necesidades, capacidades y presupuestos disponibles.

Cabe indicar que, el artículo 31 del Reglamento Interior señala que, la Unidad de Formación será el área responsable de coordinar y dar seguimiento al proceso de evaluación del desempeño.

El artículo 32 del Reglamento Interior, establece que, el resultado de la evaluación del desempeño para el Personal de la rama administrativa tendrá por objeto apoyar en la toma de decisiones relativas a la readscripción, la disponibilidad, la promoción y ascenso, la aplicación de incentivos, la formación, la promoción y la imposición de sanciones o, en su caso, la permanencia del personal.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 del Reglamento Interior, la Unidad de Formación hará del conocimiento de la Comisión Permanente el proyecto de dictamen de evaluación del desempeño previo a ser aprobado por la Junta Ejecutiva o la Comisión Especial, en su caso.

El artículo 35 del Reglamento Interior, dispone que la Junta Ejecutiva aprobará los proyectos de dictamen de evaluación del desempeño que la Unidad le presente, para el caso del Personal de la rama administrativa.

En ese orden de ideas, la Unidad de Formación solicitó someter a consideración y en su caso, aprobación por parte de la Junta Ejecutiva, el "*Proyecto de Dictamen de Evaluación al Desempeño*", por el que se remitirán las calificaciones individuales de la Evaluación al Desempeño 2025, documento que se divide atendiendo al tipo de aplicación de acuerdo a lo siguiente:

- Mandos Ejecutivos;
- Mandos Medios; y
- Técnicos Operativos.

Es importante referir que, la evaluación del desempeño del personal que integra la rama administrativa del Instituto constituye un instrumento fundamental de gestión del capital humano, a través del cual la institución puede valorar de manera objetiva, sistemática y documentada el nivel de cumplimiento de las funciones, responsabilidades y metas asignadas a cada persona servidora pública durante el ejercicio correspondiente.

De igual forma, el "*Proyecto de Dictamen de Evaluación al Desempeño*", por el que se remitirán las calificaciones individuales de la Evaluación al Desempeño 2025, precisan los factores evaluados que se aplicaron al personal, siendo los siguientes:

Mandos ejecutivos	Mandos medios	Técnicos operativos
Visión Institucional	Visión Institucional	Visión Institucional
Valores Institucionales	Valores Institucionales	Valores Institucionales
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo
Liderazgo	Liderazgo	Tolerancia a la presión
Calidad en el trabajo	Calidad en el trabajo	Iniciativa
Capacidad de planificación y organización	Capacidad de planificación y de organización	Productividad

Además, el “*Proyecto de Dictamen de Evaluación al Desempeño*”, contiene de forma detallada los elementos que se utilizaron para la Evaluación de Desempeño del personal de la rama administrativa 2025, documento que se agrega a este Acuerdo como **ANEXO ÚNICO**.

En virtud de lo anterior y, una vez que las personas integrantes de la Junta Ejecutiva analizaron el “*Proyecto de Dictamen de Evaluación al Desempeño*”, presentado por la Unidad de Formación, se considera que el mismo se realizó conforme a los criterios, metodología e instrumentos establecidos para tal efecto, por lo que se considera oportuno aprobarlo en los términos presentados.

Finalmente, esta Junta Ejecutiva faculta al Encargado de Despacho de la Unidad de Formación para realizar los trámites necesarios con la finalidad de dar cumplimiento al presente Acuerdo.

Por lo antes expuesto y fundado, la Junta Ejecutiva emite el siguiente:

ACUERDO

PRIMERO. La Junta Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado, aprueba el Proyecto de Dictamen de Evaluación al Desempeño 2025 del personal de la rama administrativa de este Organismo, en atención a los razonamientos vertidos en los considerandos 4 y 5 del presente Acuerdo.

SEGUNDO. La Junta Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado, faculta a la Unidad de Formación y Desarrollo de este Organismo, para que, en el ámbito de su competencia, dé puntual cumplimiento al presente Acuerdo, en términos de lo dispuesto en el punto considerativo 5 de este documento.

TERCERO. Publíquese el presente Documento en la página electrónica de este Organismo Electoral.

Este Acuerdo fue aprobado por unanimidad de votos de las personas integrantes de la Junta Ejecutiva en la sesión ordinaria de fecha veintisiete de mayo de dos mil veintiséis.

**CONSEJERA PRESIDENTA
PROVISIONAL TEMPORAL DEL
CONSEJO GENERAL Y DE LA
JUNTA EJECUTIVA**



**C. CHRISTIAN MARIANA CEBALLOS
GARDUÑO**

**SECRETARIO EJECUTIVO DEL
CONSEJO GENERAL Y DE LA
JUNTA EJECUTIVA**



C. JORGE ORTEGA PINEDA



INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO
UNIDAD DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA RAMA ADMINISTRATIVA
APLICADA A MANDOS EJECUTIVOS DE LA

PERIODO EVALUADO: ENERO - DICIEMBRE - 2025

DATOS DE LA PERSONA EVALUADA			
NOMBRE (S)	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	CARGO/PUESTO

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN	RESULTADO DE CADA EVALUACIÓN			RESULTADO FINAL		RESULTADO DE LA EVALUACIÓN
	1	2	3	PUNTAJE OBTENIDO	CALIFICACIÓN OBTENIDA	
VISIÓN INSTITUCIONAL				0,00	0,00	DEFICIENTE
VALORES INSTITUCIONALES				0,00	0,00	
TRABAJO EN EQUIPO				0,00	0,00	
LIDERAZGO				0,00	0,00	
CALIDAD EN EL TRABAJO				0,00	0,00	
CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DE ORGANIZACIÓN				0,00	0,00	
PROMEDIO	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	0,00	0,00	

RETROALIMENTACIÓN DE PREGUNTAS ABIERTAS

1. ¿Cuál consideras que es la mayor fortaleza de la persona evaluada?

2. ¿Qué habilidades o competencias de la persona evaluada crees que deba fortalecer y por qué?

3. Si tuvieras que realizar un trabajo en equipo. ¿Qué habilidad o competencia podrías aprovechar de la persona evaluada?



**INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO
UNIDAD DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA RAMA ADMINISTRATIVA
APLICADA A MANDOS MEDIOS DE LA**

PERIODO EVALUADO: ENERO - DICIEMBRE - 2025

DATOS DE LA PERSONA EVALUADA

NOMBRE(S)	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	CARGO/PUESTO
-----------	-----------------	------------------	--------------

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN	RESULTADO DE CADA EVALUACIÓN			RESULTADO FINAL		RESULTADO DE LA EVALUACIÓN
	1	2	3	PUNTAJE OBTENIDO	CALIFICACIÓN OBTENIDA	
VISIÓN INSTITUCIONAL				0.00	0.00	DEFICIENTE
VALORES INSTITUCIONALES				0.00	0.00	
TRABAJO EN EQUIPO				0.00	0.00	
LIDERAZGO				0.00	0.00	
CALIDAD EN EL TRABAJO				0.00	0.00	
CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN Y DE ORGANIZACIÓN				0.00	0.00	
PROMEDIO	#1DIV/0!	#2DIV/0!	#3DIV/0!	0	0.00	

RETROALIMENTACIÓN DE PREGUNTAS ABIERTAS

1. ¿Cuál consideras que es la mayor fortaleza de la persona evaluada?

2. ¿Qué habilidades o competencias de la persona evaluada crees que deba fortalecer y por qué?

3. Si tuvieras que realizar un trabajo en equipo. ¿Qué habilidad o competencia podrías aprovechar de la persona evaluada?



**INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO
UNIDAD DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA RAMA ADMINISTRATIVA
APLICADA A TÉCNICOS OPERATIVOS DE LA**

PERIODO EVALUADO: ENERO - DICIEMBRE - 2025

DATOS DE LA PERSONA EVALUADA			
NOMBRE (S)	PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	CARGO/PUESTO

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN	RESULTADO DE CADA EVALUACIÓN			RESULTADO FINAL		RESULTADO DE LA EVALUACIÓN
	1	2	3	PUNTAJE OBTENIDO	CALIFICACIÓN OBTENIDA	
VISIÓN INSTITUCIONAL				0.00	0.00	DEFICIENTE
VALORES INSTITUCIONALES				0.00	0.00	
TRABAJO EN EQUIPO				0.00	0.00	
TOLERANCIA A LA PRESIÓN				0.00	0.00	
INICIATIVA				0.00	0.00	
PRODUCTIVIDAD				0.00	0.00	
PROMEDIO	#1 DIV/01	#1 DIV/01	#1 DIV/01	0	0	

RETROALIMENTACIÓN DE PREGUNTAS ABIERTAS

1. ¿Cuál consideras que es la mayor fortaleza de la persona evaluada?

2. ¿Qué habilidades o competencias de la persona evaluada crees que deba fortalecer y por qué?

3. Si tuvieras que realizar un trabajo en equipo. ¿Qué habilidad o competencia podrías aprovechar de la persona evaluada?