



TRIBUNAL ELECTORAL
del Poder Judicial de la Federación

Plan Estratégico Institucional

2024-2025





Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

Plan Estratégico Institucional 2024-2025

Aprobado mediante:

Acuerdo 10/SO5(23-V-2024)

Quinta Sesión Ordinaria de la Comisión de Administración
del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación,
celebrada el 23 de mayo de 2024.



Contenido

Presentación	3
Propuesta.....	4
Misión	5
Visión.....	6
Conductas Institucionales.....	7
Objetivos estratégicos.....	18
Líneas estratégicas	20
Objetivo 1. Fortalecer la confianza ciudadana en las decisiones del Tribunal, con base en la autonomía, imparcialidad, neutralidad, objetividad, independencia, difusión y transparencia, en la impartición colegiada de la justicia electoral.	20
Objetivo 2. Salvaguardar el respeto y protección efectiva de los derechos políticos-electorales, con énfasis en la transversalidad de la perspectiva de género y la igualdad de derechos, la paridad y la inclusión; así como la prevención y atención de la violencia política en razón de género.....	21
Objetivo 3. Propiciar una gestión eficiente de los recursos, que optimice el desempeño jurisdiccional y administrativo del Tribunal, mediante el fortalecimiento normativo, la integridad, el profesionalismo y la capacitación.....	22
Objetivo 4. Mejorar el ambiente laboral promoviendo la igualdad en las condiciones de trabajo y la consolidación de un sentido de pertenencia a la institución.	23
Líneas específicas	24
Indicadores.....	30



Presentación

De conformidad con los Lineamientos Programáticos-Presupuestales (LPP) se establece que el Plan Estratégico Institucional (PEI) es el documento de vigencia plurianual, que describe los objetivos y estrategias necesarias para el logro de la visión y la misión institucionales, el cual debe ser integrado por los siguientes componentes:

- I. **Misión.** Es la razón de ser de la institución, consiste en una definición comprensible, clara y concisa del propósito fundamental del Tribunal Electoral que deriva de su mandato constitucional.
- II. **Visión.** Es la declaración del futuro deseado de la institución, consiste en una descripción breve del cómo el Tribunal Electoral aspira a ser reconocido por la ciudadanía y los valores a los cuales se apegará su actuación pública.
- III. **Conductas institucionales.** Son los valores que se deberán fomentar en la cultura organizacional y que contribuyen al logro de la misión y visión del Tribunal Electoral.
- IV. **Objetivos estratégicos.** Son la expresión clara y medible de los resultados que el Tribunal Electoral espera obtener en el mediano y largo plazo.
- V. **Líneas estratégicas.** Son directrices que traducen los objetivos en líneas de acción concretas que dan la pauta para la definición de metas, programas y proyectos.



Propuesta

En virtud de lo expuesto, a partir del análisis de los factores externos e internos que inciden en el quehacer del TEPJF, la Presidencia de este Órgano Jurisdiccional propone los siguientes objetivos estratégicos en el marco de la integración del Plan Estratégico Institucional 2024-2025:

OBJETIVO 1. FORTALECER LA CONFIANZA CIUDADANA EN LAS DECISIONES DEL TRIBUNAL, CON BASE EN LA AUTONOMÍA, IMPARCIALIDAD, NEUTRALIDAD, OBJETIVIDAD, INDEPENDENCIA, DIFUSIÓN Y TRANSPARENCIA, EN LA IMPARTICIÓN COLEGIADA DE LA JUSTICIA ELECTORAL.

OBJETIVO 2. SALVAGUARDAR EL RESPETO Y PROTECCIÓN EFECTIVA DE LOS DERECHOS POLÍTICOS-ELECTORALES, CON ÉNFASIS EN LA TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA IGUALDAD DE DERECHOS, LA PARIDAD Y LA INCLUSIÓN. ASÍ COMO LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE LA VIOLENCIA POLÍTICA EN RAZÓN DE GÉNERO.

OBJETIVO 3. PROPICIAR UNA GESTIÓN EFICIENTE DE LOS RECURSOS, QUE OPTIMICE EL DESEMPEÑO JURISDICCIONAL Y ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL, MEDIANTE EL FORTALECIMIENTO NORMATIVO, LA INTEGRIDAD, EL PROFESIONALISMO Y LA CAPACITACIÓN.

OBJETIVO 4. MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL PROMOVRIENDO LA IGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES Y LA CONSOLIDACIÓN DE UN SENTIDO DE PERTENENCIA A LA INSTITUCIÓN.



Misión

Ser el órgano especializado y la máxima autoridad jurisdiccional electoral, encargado de proteger permanentemente los derechos políticos-electorales, a través de un amplio acceso a la justicia electoral, observando los principios de constitucionalidad y legalidad en las resoluciones de las controversias electorales, para fortalecer el desarrollo democrático de México.



Visión

El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación es el órgano jurisdiccional especializado que resuelve los recursos en materia electoral, con una visión de igualdad de derechos, paridad de género e inclusión, generando confianza en la ciudadanía, a través de la independencia, autonomía e imparcialidad, garantizando el pleno ejercicio de los derechos político-electorales y el acceso efectivo a la justicia electoral, contribuyendo así al fortalecimiento de la democracia.

Conductas Institucionales¹

Virtudes Conductuales

- Institucionalidad
- Diligencia
- Responsabilidad
- Honestidad
- Excelencia
- Sensatez
- Disciplina

Virtudes Actitudinales

- Lealtad
- Perspectiva de género
- Inclusión
- Asertividad
- Templanza
- Perseverancia
- Control
- Empatía

Virtudes Judiciales

- Imparcialidad
- Equidad
- Igualdad
- Independencia
- Justicia
- Prudencia
- Veracidad
- Circunspección
- Pluralidad

¹ Las conductas y valores enunciados forman parte del Código Modelo de Ética de la Justicia Electoral Mexicana, publicado por el TEPJF en 2023.



Institucionalidad

Es el establecimiento de normas, la definición de la estructura organizacional y la distribución de los recursos, que establecen el actuar de las personas servidoras públicas, con la finalidad de lograr los objetivos y metas del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Diligencia

Observar un comportamiento adecuado y puntual que permita resolver los asuntos en un plazo razonable, evitando acciones dilatorias y contrarias a la buena fe que perturben el correcto ejercicio de la impartición de justicia. Poner cuidado y atención a los asuntos asignados con el mismo esmero que se tiene por los asuntos propios, porque el débito que se asume en el servicio público se asimila al compromiso propio de nuestros intereses. La misma celeridad y respuesta adecuada que se desea para los trámites que realizamos, hay que brindarla a las personas que nos la demandan. El parámetro lo conocemos bien al reconocer las necesidades de los justiciables y la sociedad como las nuestras propias. La impartición de justicia siempre debe ser pronta y expedita, atendiendo puntualmente a las circunstancias y a la complejidad del asunto a resolver, independientemente de los plazos establecidos por la ley.



Responsabilidad

Dar razones suficientes de sus actos y omisiones, cumpliendo las obligaciones y deberes propios del servicio, asumiendo las consecuencias de lo que decida y disponga respecto de su cargo. Responder siempre es un deber, sobre todo si la solicitud tiene un origen legítimo, como el de provenir de los justiciables, la sociedad o bien las jerarquías superiores. La responsabilidad es una expectativa irrevocable que se espera de todo servidor público y más aún de los impartidores de justicia en materia electoral, porque en sus manos descansa la resolución de los problemas de la democracia constitucional y la soberanía de la nación. La confianza en los servicios del Estado y de la impartición de justicia tiene como garantía la responsabilidad de sus funcionarios.

Honestidad

Comportamiento legítimo y conforme a un cargo, sin corromper el correcto actuar de sus funciones atendiendo a intereses ajenos a los fines propios del servicio. La sinceridad vinculada al honor avala la calidad, contenido y sentido del trabajo en el tribunal. Ausencia de simulación en los actos debidos y compromiso que enaltezca el decoro del impartidor de justicia. Se debe actuar de manera recta, confiable y correcta, además se deben de evitar beneficios de cualquier tipo para el funcionario electoral.



Excelencia

Desempeñarse de manera eficaz y puntual en el ejercicio del servicio público con eficiente práctica de sus funciones. Procurando perfeccionar sus conocimientos y aptitudes expertas para dignificar su cargo. Habla de la calidad de las personas y el amplio rango de sus capacidades intelectivas y profesionales.

Brinda la confianza para delegar labores importantes que se deban cumplir puntualmente y con precisión. La persona de un actuar excelente anticipa todo escenario posible y toma previsiones para responder de manera calculada e inmediata. Busca siempre dar soluciones y evitar problemas que puedan afectar a la institución y su servicio. Nunca evade los conflictos ni busca excusas porque atiende siempre en el mejor orden posible.

Sensatez

Es la conducta de las personas servidoras públicas para actuar con moderación, prudencia y discreción, respecto a la información relacionada con sus actividades.

Disciplina

Hábito que cada persona servidora pública realiza para la consecución de tareas y actividades que genera con base al compromiso y autocontrol, con la finalidad de paso a paso aportar a la consecución de los objetivos y metas institucionales.



Lealtad

Ejercer las funciones propias del cargo asumiendo un vínculo comprometido con la identidad institucional y, a su vez, con la convicción en los valores que dignifican al servicio público y el actuar de la persona servidora pública. Esto genera un entorno favorable para el desarrollo de las actividades de atención e impartición de justicia. Las labores, además de cumplir eficientemente con los programas de trabajo, logran alcanzar las metas establecidas en los proyectos. La misión y visión institucionales cobran vida plena y se dirigen a un rumbo seguro.

Perspectiva de género

Las personas servidoras públicas, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales. La paridad de género en el Tribunal se consolida, respetando y observando las disposiciones de igualdad y equidad de género.

Inclusión

Fomenta la participación democrática e intercultural entre las personas y los colectivos, sin discriminarlos por su origen étnico o racial, antecedentes socioeconómicos, opiniones políticas, creencias filosóficas o



religiosas, afiliación sindical, orientación sexual, datos genéticos, datos biométricos relacionados con la salud y toda aquella diferencia que suponga la propia autodeterminación personal y colectiva. Es el invitar a la participación activa de la vida política y jurídica del país, dando lugar al encuentro entre los diversos grupos que integran la sociedad y las personas encargadas de la administración pública.

Asertividad

Es la capacidad de las personas servidoras públicas de comunicarse de manera firme y clara, buscando que no exista un ambiente de hostilidad ni agresividad en el ámbito laboral, de conformidad con las funciones y competencias respectivas.

Templanza

Medir las intenciones de las partes y sus intereses en un proceso es esencial porque, más que por la inteligencia, la justicia se guía por la recta voluntad. Las actuaciones no sólo valen por lo que representan, sino por el rumbo hacia donde se dirigen. La misma medida que se debe tomar para los justiciables, debe ser asumir por parte de las personas dedicadas a la impartición de justicia. Por ello debe evitar la expresión de opiniones, declaraciones y reacciones que puedan afectar gravemente la independencia, objetividad o imparcialidad judicial, con comentarios y declaraciones fuera de lugar. Debe mantenerse una posición prudente y de justas proporciones.



Perseverancia

Es la actitud de las personas servidoras públicas para mantener dedicación para acabar lo empezado, trabajando con constancia, con la finalidad de cumplir con los objetivos y metas del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Control

Es la acción de las personas servidoras públicas de supervisar y regular diversas actividades para que se ajusten a estándares o criterios preestablecidos en políticas y procedimientos que se aplican a todos o a un segmento; los controles generales incluyen la gestión de la seguridad, accesos lógicos y físicos, configuraciones, segregación de funciones y planes de contingencia.

Empatía

Es la capacidad de las personas servidoras públicas para reconocer, compartir y entender la forma de pensar y de actuar de los seres humanos. Ello contribuye a generar un ambiente laboral con mayor respeto, solidaridad, lo cual, a su vez, facilita el cumplimiento de las tareas.



Imparcialidad

Mantener durante el proceso electoral, para sí mismo y ante los que observan, una posición neutral, sin prejuicios y sin favorecer o perjudicar deliberadamente a las partes. Esta conducta debe manifestarse tanto fuera como dentro de los tribunales para mantener y aumentar la confianza de la sociedad, de los litigantes y de los justiciables.

La carencia de imparcialidad es el primer vicio que observa la comunidad atenta en un proceso electoral. La imagen y la dignidad de la judicatura dependen de ella. Como servidor público electoral es la primera enmienda a la que debe avocarse.

Equidad

Es la actitud mediante la cual los servidores judiciales electorales conceden un tratamiento neutral a las partes presentes en conflicto, en especial respecto de la igualdad en las oportunidades y defensas procedimentales. A partir de la equidad es posible coordinar el contenido normativo con las circunstancias de cada caso y, resolver manteniendo el justo equilibrio en el entorno humano y social.



Igualdad

Consiste en dar a cada persona sin importar su sexo, raza, estado civil, origen étnico, condición social, opinión o capacidades diferentes las mismas oportunidades de acceso a los recursos y la obtención de beneficios correspondientes a los méritos realizados.

Independencia

La toma de decisión debe estar ordenada por la recta voluntad y la sana crítica del propio juzgador de manera autónoma, orientada sólo por la ley garantizando a las partes un proceso legítimo, fundado y justificado sin influencia, condición ni subordinación a creencia política, presión mediática o instrucción jerárquica superior –directa o indirecta– que corrompa la transparencia e igualdad de oportunidades. No se someta ni se deje influir por los poderes ejecutivo o legislativo. Tampoco por los juicios mediáticos ni fuerzas políticas o sociales.

Justicia

El juzgador debe, sin inclinarse en favor o detrimento de alguna de las partes, encontrar la solución adecuada, proporcionada y ajustada



Prudencia

El juzgador o servidor público electoral debe tener la capacidad de saber distinguir y discernir bajo el marco de la ley entre lo pertinente e impertinente de un razonamiento orientado por la lógica, la sana crítica y la experiencia acumulada; previendo y tomando precauciones para mantener el orden y proteger a la sociedad

Veracidad

La verdad es una de las exigencias éticas fundamentales de nuestra actitud vital. Ella constituye uno de los puntos más importantes de la convivencia humana. Nada tan destructivo para las relaciones interhumanas como la falta de sinceridad y la mutua desconfianza. La veracidad es uno de los presupuestos fundamentales de la convivencia humana. En las relaciones con los demás tenemos derecho a que sean sinceros con nosotros, tanto en el pensar, como en el hablar, como en el obrar

Circunspección

Debe tomarse en cuenta en el consejo o deliberación, para sopesar aquellos elementos que son importantes para llevar a cabo la acción a realizar. No es solo tener abiertos los ojos a los factores clave



y valorar en su justa medida las cosas convenientes para realizar una acción, sino evitar también aquellos asuntos que son inconvenientes.²

Pluralidad

Reconoce en todo momento la vigencia de la dignidad humana y la garantía de los derechos fundamentales, respetando las creencias, dogmas, ideologías y preferencias políticas y de otra índole, con base en la democracia constitucional. La pluralidad permite encontrar coincidencias entre las aparentes diferencias de todas las fuerzas políticas del país. El ejercicio electoral y la resolución de sus conflictos sólo pueden ser legítimos si hay un reconocimiento mutuo. La justicia entre adversarios es la forma más elevada de la democracia. Porque se resuelve con la intención de mantener la dignidad y coexistencia de las partes, en las condiciones previas en las que se encontraban antes de que se generara el conflicto.

² Juan Fernando Sellés (1999). La virtud de prudencia según Tomás de Aquino. Cuadernos de Anuario Filosófico. Universidad de Navarra.



Objetivos estratégicos

1. Fortalecer la confianza ciudadana en las decisiones del Tribunal, con base en la autonomía, imparcialidad, neutralidad, objetividad, independencia, difusión y transparencia, en la impartición colegiada de la justicia electoral.
2. Salvaguardar el respeto y protección efectiva de los derechos políticos-electorales, con énfasis en la transversalidad de la de la perspectiva de género y la igualdad de derechos, la paridad y la inclusión; así como la prevención y atención de la violencia política en razón de género.
3. Propiciar una gestión eficiente de los recursos, que optimice el desempeño jurisdiccional y administrativo del Tribunal, mediante el fortalecimiento normativo, la integridad, el profesionalismo y la capacitación.
4. Mejorar el ambiente laboral promoviendo la igualdad en las condiciones de trabajo y la consolidación de un sentido de pertenencia a la institución.

Plan Estratégico Institucional

2024-2025

01.

Tribunal confiable e imparcial

Fortalecer la confianza ciudadana en las decisiones del Tribunal, con base en la autonomía, imparcialidad, neutralidad, objetividad, independencia, difusión y transparencia, en la impartición colegiada de la justicia electoral.



03.

Tribunal íntegro y eficiente

Propiciar una gestión eficiente de los recursos, que optimice el desempeño jurisdiccional y administrativo del Tribunal, mediante el fortalecimiento normativo, la integridad, el profesionalismo y la capacitación.

02.

Tribunal garante e inclusivo

Salvaguardar el respeto y protección efectiva de los derechos políticos-electorales, con énfasis en la transversalidad de la perspectiva de género y la igualdad de derechos, la paridad y la inclusión; así como la prevención y atención de la violencia política en razón de género.

04.

Tribunal con igualdad y pertenencia

Mejorar el ambiente laboral promoviendo la igualdad en las condiciones de trabajo y la consolidación de un sentido de pertenencia a la institución.

Líneas estratégicas

Objetivo 1. Fortalecer la confianza ciudadana en las decisiones del Tribunal, con base en la autonomía, imparcialidad, neutralidad, objetividad, independencia, difusión y transparencia, en la impartición colegiada de la justicia electoral.

- 1.1 Facilitar el acceso a la justicia electoral a la sociedad mediante el diálogo y participación permanentes, abiertos y continuos.
- 1.2 Propiciar la interacción entre el Tribunal Electoral con las autoridades electorales y la ciudadanía a través de un lenguaje ciudadano, incluyente y asertivo, que contribuya a transmitir, con objetividad y claridad, las decisiones jurisdiccionales.
- 1.3 Proporcionar a la ciudadanía herramientas que faciliten el entendimiento coherente, claro y transparente del proceso deliberativo de la labor jurisdiccional electoral.



Objetivo 2. Salvaguardar el respeto y protección efectiva de los derechos políticos-electorales, con énfasis en la transversalidad de la perspectiva de género y la igualdad de derechos, la paridad y la inclusión; así como la prevención y atención de la violencia política en razón de género.

- 2.1 Proveer mecanismos de protección de los derechos político-electorales de la ciudadanía.
- 2.2 Coordinar acciones para prevenir, atender, sancionar y eliminar la violencia política en razón de género, a fin de contribuir al pleno ejercicio de los derechos político-electorales de las personas.
- 2.3 Incorporar en las decisiones del Tribunal la perspectiva de género, que garantice la igualdad de derechos, la inclusión, la equidad en los procesos electorales, mediante acciones afirmativas temporales, razonables, proporcionales y objetivas.

Objetivo 3. Propiciar una gestión eficiente de los recursos, que optimice el desempeño jurisdiccional y administrativo del Tribunal, mediante el fortalecimiento normativo, la integridad, el profesionalismo y la capacitación.

- 3.1 Consolidar un modelo efectivo de transparencia, rendición de cuentas y combate a la corrupción, a través de la internalización y estricta observancia de los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez en la administración de los recursos.
- 3.2 Actualizar la normatividad para garantizar el orden, la legalidad y asignación de funciones, definir tramos de control y responsabilidades al interior del Tribunal, para mantenerse atento y proactivo a las necesidades del sistema electoral.
- 3.3 Promover el desarrollo profesional, capacitación integral y formación continua de las personas servidoras públicas, jurisdiccionales y administrativas, para contribuir en las decisiones y gestión del Tribunal.



Objetivo 4. Mejorar el ambiente laboral promoviendo la igualdad en las condiciones de trabajo y la consolidación de un sentido de pertenencia a la institución.

4.1 Consolidar un sentido de pertenencia, apego y lealtad a la institución.

4.2 Generar condiciones que promuevan el respeto, igualdad y equidad entre las personas servidoras públicas que integran el Tribunal Electoral.

4.3 Internalizar los valores institucionales que orienten y guíen la actuación de las personas servidores públicos.

Líneas específicas

- 1 Fortalecer la confianza ciudadana en las decisiones del Tribunal, con base en la autonomía, imparcialidad, neutralidad, objetividad, independencia, difusión y transparencia, en la impartición colegiada de la justicia electoral.
 - 1.1 Facilitar el acceso a la justicia electoral a la sociedad mediante el diálogo y participación permanentes, abiertos y continuos.
 - 1.1.1 Resoluciones de la Sala Superior y de las Salas Regionales publicadas, en un espacio público para facilitar consulta, y difundidas con un lenguaje sencillo y ciudadano.
 - 1.1.2 Decisiones jurisdiccionales y gestión del Tribunal que incorporan principios de transparencia proactiva.
 - 1.1.3 Acciones del TEPJF publicitadas en foros, conferencias, convocatorias, espacios educativos, trabajo editorial, entre otros.
 - 1.2 Propiciar la interacción entre el Tribunal Electoral con las autoridades electorales y la ciudadanía a través de un lenguaje ciudadano, incluyente y asertivo, que contribuya a transmitir, con objetividad y claridad, las decisiones jurisdiccionales.
 - 1.2.1 Instrumentos de colaboración de desarrollo de proyectos interinstitucionales en materia electoral celebrados con énfasis en la defensoría de derechos en beneficio de personas en situación de vulnerabilidad.
 - 1.2.2 Mecanismos de consulta de jurisprudencias, tesis y criterios en materia electoral actualizados.



- 1.3 Proporcionar a la ciudadanía herramientas que faciliten el entendimiento coherente, claro y transparente del proceso deliberativo de la labor jurisdiccional electoral.
 - 1.3.1 Participación efectiva de la ciudadanía con el Tribunal, a través de un modelo de Tribunal Abierto.
 - 1.3.2 Estrategias de comunicación institucional implementadas para una mejor difusión y comprensión del proceso deliberativo de la actividad jurisdiccional electoral.
 - 1.3.3 Oferta académica del Tribunal actualizada y disponible para la ciudadanía.
- 2 Salvaguardar el respeto y protección efectiva de los derechos políticos-electorales, con énfasis en la transversalidad de la de la perspectiva de género y la igualdad de derechos, la paridad y la inclusión; así como la prevención y atención de la violencia política en razón de género.
 - 2.1 Proveer mecanismos de protección de los derechos político-electorales de la ciudadanía.
 - 2.1.1 Acciones implementadas para tutelar los derechos político-electorales de las personas y asegurar su protección.
 - 2.1.2 Programas y acciones propuestos e instrumentados para impulsar el conocimiento, ejercicio, respeto y protección de los derechos político-electorales.



- 2.2 Coordinar acciones para prevenir, atender, sancionar y eliminar la violencia política en razón de género, a fin de contribuir al pleno ejercicio de los derechos político-electorales de las personas.
 - 2.2.1 Instrumentos de colaboración de desarrollo de proyectos interinstitucionales en materia electoral celebrados con la finalidad de tutelar los derechos político-electorales.
 - 2.2.2 Programas y acciones para prevenir, sancionar y eliminar la violencia política en razón de género.
- 2.3 Incorporar en las decisiones del Tribunal la perspectiva de género, que garantice la igualdad de derechos, la inclusión, y la equidad en los procesos electorales, mediante acciones afirmativas temporales, razonables, proporcionales y objetivas.
 - 2.3.1 Decisiones jurisdiccionales del Tribunal incorporan una perspectiva de inclusión, igualdad de derechos y erradicación a la violencia política en razón de género.
 - 2.3.2 Gestión del Tribunal que contiene una perspectiva de igualdad de derechos, inclusión y erradicación de la violencia política en razón de género.



- 3 Propiciar una gestión eficiente de los recursos, que optimice el desempeño jurisdiccional y administrativo del Tribunal, mediante el fortalecimiento normativo, la integridad, el profesionalismo y la capacitación.
 - 3.1 Consolidar un modelo efectivo de transparencia, rendición de cuentas y combate a la corrupción, a través de la internalización y estricta observancia de los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez en la administración de los recursos
 - 3.1.1 Divulgación proactiva de información que transparenten e identifiquen las decisiones y acciones del TEPJF.
 - 3.1.2 Rendición de cuentas fortalecida mediante el uso adecuado de los recursos y el acceso a la información.
 - 3.1.3 Mecanismos de control actualizados y establecidos en materia de combate a la corrupción.
 - 3.2 Actualizar la normatividad para garantizar el orden, la legalidad y asignación de funciones, definir tramos de control y responsabilidades al interior del Tribunal, para mantenerse atento y proactivo a las necesidades del sistema electoral.
 - 3.2.1 Normativa interna actualizada para contribuir a mantener el orden y legalidad en el actuar del personal del TEPJF.
 - 3.2.2 Principios de igualdad de género, no discriminación y erradicación a la violencia en razón de género incorporados en la normativa interna.
 - 3.2.3 Repositorio de la normatividad publicada actualizado.



- 3.3 Promover el desarrollo profesional, capacitación integral y formación continua de las personas servidoras públicas, jurisdiccionales y administrativas, para contribuir en las decisiones y gestión del Tribunal.
 - 3.3.1 Programas de capacitación y formación desarrollados para las personas servidoras públicas, encaminados a fortalecer al Tribunal.
 - 3.3.2 Personal profesionalizado y capacitado para alcanzar una perspectiva institucional con enfoque de igualdad de derechos, paridad de género y no discriminación en el Tribunal.
 - 3.3.3 Cursos, congresos, seminarios y talleres de capacitación y sensibilización sobre derechos humanos, igualdad de derechos, paridad de género, perspectiva de género, igualdad de género y otros temas relativos promovidos al personal para contribuir en el desarrollo de sus funciones.

- 4 Mejorar el ambiente laboral promoviendo la igualdad en las condiciones de trabajo y la consolidación de un sentido de pertenencia a la institución.
 - 4.1 Consolidar un sentido de pertenencia, apego y lealtad a la institución.
 - 4.1.1 Programa de inducción para el personal de nuevo ingreso, y de convivencia e integración para los miembros del Tribunal.
 - 4.1.2 Justa y equitativa retribución, prestaciones e incentivos que fortalezcan el desempeño del personal.
 - 4.1.3 Equilibrio laboral, profesional, personal y familiar a través acciones que promuevan el desarrollo humano y bienestar del personal.



- 4.2 Generar condiciones que promuevan el respeto, igualdad y equidad entre las personas servidoras públicas que integran el Tribunal Electoral.
 - 4.2.1 Talleres, cursos, seminarios, eventos deportivos, culturales y sociales que promuevan el respeto, la igualdad y equidad de las personas servidoras públicas.
 - 4.2.2 Asistencia médica, psicológica y de apoyo emocional que contribuya al bienestar integral del personal del Tribunal.
 - 4.2.3 Reconocimiento y estímulo por parte de la Institución que genere un ambiente de sana competencia, contribuyendo al desarrollo humano de los integrantes del Tribunal.
- 4.3 Internalizar los valores institucionales que orienten y guíen la actuación de las personas servidores públicas.
 - 4.3.1 Programa de promoción de la integridad y prevención de la corrupción consolidado en el Tribunal.
 - 4.3.2 Código de conducta y de ética del Tribunal actualizado, socializado e internalizado entre los integrantes del Tribunal.
 - 4.3.3 Encuesta de clima organizacional, para el monitoreo de la percepción del ambiente laboral de las personas servidoras públicas.

Indicadores

Objetivo 1: Fortalecer la confianza ciudadana en las decisiones del Tribunal, con base en la autonomía, imparcialidad, neutralidad, objetividad, independencia, difusión y transparencia, en la impartición colegiada de la justicia electoral.

FICHA INDICADOR 1.1			
Nombre	Porcentaje de proyectos de resolución publicados a solicitud de la magistratura ponente que facilitan el entendimiento de las resoluciones jurisdiccionales electorales.		
Línea estratégica del PEI 2024	1.1 Facilitar el acceso a la justicia electoral a la sociedad mediante el diálogo y participación permanentes, abiertos y continuos.		
Resumen Narrativo	Con el objetivo de incrementar la transparencia y el proceso de toma de decisión, mediante la publicación de proyectos de resolución.		
Supuestos	Facilitar el acceso a la justicia electoral mediante la publicación de proyectos.		
Unidad de medida	Porcentaje	Frecuencia	Trimestral
Dimensión	Eficacia	Tipo de valor de la meta	Relativo
Sentido o tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	SGA-DGPEI
Método de cálculo	$\% \text{ Proyectos publicados} = \left(\frac{\text{Proyectos de resolución publicados a solicitud de la magistratura ponente}}{\text{Asuntos listados en sesión pública}} \right) \times 100$		
Observaciones	Para cada sala del Tribunal se conocen el tipo y número de asuntos recibidos y resueltos en el periodo, así como el tiempo promedio de resolución.		
VARIABLES DEL INDICADOR			
Nombre de la variable 1	Número de proyectos de resolución publicados a solicitud de la magistratura ponente.	Medio de verificación	SISGA. Estadísticas del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
Nombre de la variable 2	Número de asuntos listados en sesión pública.		
VALOR DE LA LÍNEA BASE Y SEMAFORIZACIÓN			
Línea base		Meta	
Valor	N/D	El porcentaje de proyectos de resolución publicados a solicitud de la magistratura ponente que facilitan el entendimiento de las resoluciones jurisdiccionales electorales es igual o mayor a 80%.	
Año	N/D		
SemafORIZACIÓN			
Aceptable	Igual o mayor a 80%		
En riesgo	Mayor a 60% y menor a 80%		
Crítico	Igual o menor a 60%		



FICHA INDICADOR 1.2			
Nombre	Tasa de crecimiento de consulta de tesis y jurisprudencia publicadas que fortalecen el entendimiento de la justicia electoral.		
Línea estratégica del PEI 2024	1.2 Propiciar la interacción entre el Tribunal Electoral con las autoridades electorales a través de un lenguaje ciudadano, incluyente y asertivo, que contribuya a transmitir, con objetividad y claridad, las decisiones jurisdiccionales.		
Resumen Narrativo	El indicador considera unificar la interpretación de la ley, por lo tanto, un mayor número de tesis de jurisprudencia debidamente publicadas fortalecerá y garantizará el mismo nivel de protección en todo el territorio nacional.		
Supuestos	La unificación de criterios de interpretación fortalecerá y garantizará la protección más amplia para los ciudadanos.		
Unidad de medida	Tasa	Frecuencia	Trimestral
Dimensión	Eficacia	Tipo de valor de la meta	Relativo
Sentido o tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	DGJSC
Método de cálculo	$\text{Tasa de crecimiento de consulta} = \left(\frac{\text{Consultas del periodo}}{\text{Consultas del periodo anterior}} - 1 \right) \times 100$		
Observaciones	Para cada sala del Tribunal la observancia de las tesis y jurisprudencia es indispensable.		
VARIABLES DEL INDICADOR			
Nombre de la variable 1	Número de consultas del periodo.	Medio de verificación	Tesis y Jurisprudencias publicadas en el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.
Nombre de la variable 2	Número de consultas del periodo anterior.		
VALOR DE LA LÍNEA BASE Y SEMAFORIZACIÓN			
Línea base		Meta	
Valor	N/D	Incrementar la consulta de tesis y jurisprudencia publicadas en 3% o más.	
Año	N/D		
SemafORIZACIÓN			
Aceptable	Igual o mayor a 3%		
En riesgo	Mayor a 1% y menor a 3%		
Crítico	Igual o menor a 1%		



FICHA INDICADOR 1.3			
Nombre	Eficiencia terminal de los cursos y programas académicos que ofrece el Tribunal a través de la Escuela Judicial Electoral.		
Línea estratégica del PEI 2024	1.3 Proporcionar a la ciudadanía herramientas que faciliten el entendimiento coherente, claro y transparente del proceso deliberativo de la labor jurisdiccional electoral.		
Resumen Narrativo	El indicador refleja el interés de las personas en la materia electoral, mediante el uso de las herramientas que el Tribunal aporta para incrementar el entendimiento de la materia.		
Supuestos	Conocer el número de personas que concluyen satisfactoriamente los cursos y programas académicos que ofrece la Escuela Judicial Electoral.		
Unidad de medida	Porcentaje	Frecuencia	Trimestral
Dimensión	Eficiencia	Tipo de valor de la meta	Relativo
Sentido o tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	EJE
Método de cálculo	$Eficiencia\ terminal = \left(\frac{Egresados\ que\ concluyen\ con\ éxito\ los\ cursos}{Inscritos\ al\ inicio\ de\ cursos} \right) \times 100$		
Observaciones	Se requiere el número de personas que concluyen con éxito los cursos.		
VARIABLES DEL INDICADOR			
Nombre de la variable 1	Número de egresados que concluyen con éxito los cursos.	Medio de verificación	Constancias de conclusión de la Escuela Judicial.
Nombre de la variable 2	Número de inscritos al inicio de cursos.		
VALOR DE LA LÍNEA BASE Y SEMAFORIZACIÓN			
Línea base		Meta	
Valor	N/D	Eficiencia terminal de 80% o más de los cursos y programas que imparte la Escuela Judicial Electoral.	
Año	N/D		
SemafORIZACIÓN			
Aceptable	Igual o mayor a 80%		
En riesgo	Mayor a 60% y menor a 80%		
Crítico	Igual o menor a 60%		

Objetivo 2: Salvaguardar el respeto y protección efectiva de los derechos políticos-electorales, con énfasis en la transversalidad de la perspectiva de género y la igualdad de derechos, la paridad y la inclusión; así como la prevención y atención de la violencia política en razón de género.

FICHA INDICADOR 21			
Nombre	Calificación promedio de los servicios gratuitos brindados por parte de las Defensorías.		
Línea estratégica del PEI 2024	2.1 Proveer mecanismos de protección de los derechos político-electorales de la ciudadanía.		
Resumen Narrativo	El indicador muestra la calificación en la proporción de servicios brindados, en materia electoral.		
Supuestos	Asesorías o representaciones		
Unidad de medida	Número	Frecuencia	Trimestral
Dimensión	Calidad	Tipo de valor de la meta	Relativo
Sentido o tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	Defensorías
Método de cálculo	$\text{Calificación} = \left(\frac{\text{Suma de calificaciones de servicios gratuitos brindados}}{\text{Número de servicios gratuitos brindados}} \right) \times 100$		
Observaciones	Ambas defensorías deberán coordinarse y contar con la misma encuesta para calificar los servicios gratuitos brindados.		
VARIABLES DEL INDICADOR			
Nombre de la variable 1	Suma de calificaciones de los servicios gratuitos brindados	Medio de verificación	Revisión de la calificación de los servicios gratuitos brindados.
Nombre de la variable 2	Número de servicios gratuitos brindados.		
VALOR DE LA LÍNEA BASE Y SEMAFORIZACIÓN			
Línea base		Meta	
Valor	N/D	Obtener una calificación igual o mayor a 8 en los servicios prestados por las defensorías.	
Año	N/D		
SemafORIZACIÓN			
Aceptable	Igual o mayor a 8		
En riesgo	Mayor a 6 y menor a 8		
Crítico	Igual o menor a 6		

FICHA INDICADOR 2.2			
Nombre	Tasa de crecimiento de la participación en los eventos en materia de difusión de acciones para prevenir y eliminar la violencia política en razón de género.		
Línea estratégica del PEI 2024	2.2 Coordinar acciones para prevenir, atender, sancionar y eliminar la violencia política en razón de género, a fin de contribuir al pleno ejercicio de los derechos político-electorales de las personas.		
Resumen Narrativo	El indicador muestra los esfuerzos institucionales, a través de eventos de sensibilización y otras actividades en materia de género y en particular a aquellas relacionadas con la prevención y erradicación de la violencia política en razón de género.		
Supuestos	Las personas servidoras públicas participan en las acciones para prevenir y eliminar la violencia política en razón de género.		
Unidad de medida	Tasa	Frecuencia	Trimestral
Dimensión	Eficacia	Tipo de valor de la meta	Relativo
Sentido o tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	DGIDPG
Método de cálculo	$\text{Tasa de crecimiento de la participación} = \left(\frac{\text{Participantes del periodo}}{\text{Participantes del periodo anterior}} - 1 \right) \times 100$		
Observaciones	Deberá haber evidencia de la participación de las personas servidoras públicas.		
VARIABLES DEL INDICADOR			
Nombre de la variable 1	Número personas servidoras públicas que participaron en el periodo.	Medio de verificación	La Dirección de Igualdad de Derechos y Paridad de Género verificará la participación de las personas servidoras públicas.
Nombre de la variable 2	Número de personas servidoras que participaron en el periodo anterior.		
VALOR DE LA LÍNEA BASE Y SEMAFORIZACIÓN			
Línea base		Meta	
Valor	N/D	Incrementar la tasa de participación en los eventos sobre acciones que contribuyan a prevenir y eliminar la violencia política en razón de género en 1% o más.	
Año	N/D		
SemafORIZACIÓN			
Aceptable	Igual o mayor a 1%		
En riesgo	Mayor a 0% y menor a 1%		
Crítico	Menor a 0%		

FICHA INDICADOR 2.3

Nombre	Promedio de mujeres que laboran en el Tribunal en relación con el nivel que ocupan.		
Línea estratégica del PEI 2024	2.3 Incorporar en las decisiones del Tribunal la perspectiva de género, que garantice la igualdad de derechos, la inclusión, y la equidad en los procesos electorales, mediante acciones afirmativas temporales, razonables, proporcionales y objetivas.		
Resumen Narrativo	El indicador mide la proporción de mujeres que laboran en el tribunal en relación con el nivel que ocupan.		
Supuestos	Las personas servidoras públicas respetan y cumplen con la paridad de género.		
Unidad de medida	Porcentaje	Frecuencia	Trimestral
Dimensión	Eficacia	Tipo de valor de la meta	Relativo
Sentido o tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	DGRH
Método de cálculo	$\%Mujeres = \left(\sqrt[3]{\frac{Mujeres_{Mando\ superior}}{Total_{Mando\ superior}} \times \frac{Mujeres_{Mando\ medio}}{Total_{Mando\ medio}} \times \frac{Mujeres_{Operativas}}{Total_{Operativas}}} \right) \times 100$		
Observaciones			

VARIABLES DEL INDICADOR

Nombre de la variable 1	Número de mujeres en mando superior entre el total de personas en mando superior.	Medio de verificación	La Dirección General de Recursos Humanos verificará el personal adscrito al TEPJF.
Nombre de la variable 2	Número de mujeres en mando medio entre el total de personas en mando medio.		
Nombre de la variable 3	Número de mujeres operativas entre el total de personas operativas.		

VALOR DE LA LÍNEA BASE Y SEMAFORIZACIÓN

Línea base		Meta
Valor	44.7%	Al menos el 44.7% del personal que labora en el Tribunal son mujeres.
Año	Septiembre de 2023	
SemafORIZACIÓN		
Aceptable	Igual o mayor a 44.7%	
En riesgo	Mayor a 35% y menor a 44.7%	
Crítico	Igual o menor a 35%	

Objetivo 3: Propiciar una gestión eficiente de los recursos, que optimice el desempeño jurisdiccional y administrativo del Tribunal, mediante el fortalecimiento normativo, la integridad, el profesionalismo y la capacitación.

FICHA INDICADOR 3.1			
Nombre	Porcentaje de recursos de revisión interpuestos ante el INAI respecto de las solicitudes de transparencia atendidas por el Tribunal.		
Línea estratégica del PEI 2024	3.1 Consolidar un modelo efectivo de transparencia, rendición de cuentas y combate a la corrupción.		
Resumen Narrativo	Este indicador mostrará el avance que tiene el Tribunal respecto de la atención a la Transparencia.		
Supuestos	Se identificarán las solicitudes de información que sean recurridas.		
Unidad de medida	Porcentaje	Frecuencia	Trimestral
Dimensión	Calidad	Tipo de valor de la meta	Relativo
Sentido o tendencia esperada	Descendente	Unidad responsable de reportar el avance	DGTAIPDP
Método de cálculo	$\% \text{Recursos revisión} = \left(\frac{\text{Recursos de revisión interpuestos}}{\text{Solicitudes de información atendidas}} \right) \times 100$		
Observaciones			
VARIABLES DEL INDICADOR			
Nombre de la variable 1	Número de recursos de revisión interpuestos en el periodo	Medio de verificación	PNT
Nombre de la variable 2	Número de solicitudes de información atendidas		
VALOR DE LA LÍNEA BASE Y SEMAFORIZACIÓN			
Línea base		Meta	
Valor	N/D	El porcentaje de recursos de revisión interpuestos ante el INAI es igual o menor a 5%.	
Año	N/D		
SemafORIZACIÓN			
Aceptable	Igual o menor a 5%		
En riesgo	Mayor a 5% y menor a 10%		
Crítico	Igual o mayor a 10%		

FICHA INDICADOR 3.2

Nombre	Porcentaje de Dictámenes Jurídicos entre el número de anteproyectos elaborados.		
Línea estratégica del PEI 2024	3.2 Actualizar la normatividad para garantizar el orden, la legalidad y asignación de funciones, definir tramos de control y responsabilidades al interior del Tribunal, para mantenerse atento y proactivo a las necesidades del sistema electoral.		
Resumen Narrativo	Este indicador mostrará el avance que tiene el Tribunal respecto de la atención a la actualización normativa.		
Supuestos	La actualización normativa requiere un dictamen emitido por la Dirección General de Asuntos Jurídicos.		
Unidad de medida	Porcentaje	Frecuencia	Trimestral
Dimensión	Eficacia	Tipo de valor de la meta	Relativo
Sentido o tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	DGTAIPDP
Método de cálculo	$\% \text{Dictámenes jurídicos} = \left(\frac{\text{Dictámenes jurídicos emitidos en el periodo}}{\text{Anteproyectos normativos presentados}} \right) \times 100$		
Observaciones	No en todos los casos se presentan Dictámenes Jurídicos.		
VARIABLES DEL INDICADOR			
Nombre de la variable 1	Número de Dictámenes jurídicos emitidos en el periodo.	Medio de verificación	La Dirección General de Asuntos Jurídicos informará los dictámenes jurídicos presentados.
Nombre de la variable 2	Número de anteproyectos normativos presentados.		
VALOR DE LA LÍNEA BASE Y SEMAFORIZACIÓN			
Línea base		Meta	
Valor	N/D	La actualización normativa es de al menos 80%.	
Año	N/D		
Semaforización			
Aceptable	Igual o mayor a 80%		
En riesgo	Mayor a 60% y menor a 80%		
Crítico	Igual o menor a 60%		

FICHA INDICADOR 3.3			
Nombre	Eficiencia terminal del personal administrativo y jurisdiccional capacitado en temas de género.		
Línea estratégica del PEI 2024	3.3 Promover el desarrollo profesional y formación continua de las personas servidoras públicas, jurisdiccionales y administrativas, para contribuir en las decisiones y gestión del Tribunal.		
Resumen Narrativo	El indicador refleja el interés de las personas servidoras públicas en temas de género.		
Supuestos	Conocer el número de personas servidoras públicas que concluyen satisfactoriamente la capacitación en temas de género.		
Unidad de medida	Porcentaje	Frecuencia	Trimestral
Dimensión	Eficiencia	Tipo de valor de la meta	Relativo
Sentido o tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	DGIDPG
Método de cálculo	$\text{Eficiencia terminal} = \left(\frac{\text{Personal que concluye satisfactoriamente la capacitación}}{\text{Total de personal inscrito}} \right) \times 100$		
Observaciones	Se requiere el número de personas servidoras públicas que concluyen con éxito los cursos.		
VARIABLES DEL INDICADOR			
Nombre de la variable 1	Personal que concluye satisfactoriamente la capacitación	Medio de verificación	Constancias de conclusión de
Nombre de la variable 2	Total de personal inscrito		capacitación.
VALOR DE LA LÍNEA BASE Y SEMAFORIZACIÓN			
Línea base		Meta	
Valor	N/D	Eficiencia terminal de 80% o más de la capacitación en temas de género.	
Año	N/D		
SemafORIZACIÓN			
Aceptable	Igual o mayor a 80%		
En riesgo	Mayor a 60% y menor a 80%		
Crítico	Igual o menor a 60%		

Objetivo 4. Mejorar el ambiente laboral promoviendo la igualdad en las condiciones de trabajo y la consolidación de un sentido de pertenencia a la institución.

FICHA INDICADOR 4.1			
Nombre	Porcentaje de permanencia del personal del TEPFJ		
Línea estratégica del PEI 2024	4.1 Consolidar un sentido de pertenencia, apego y lealtad a la institución		
Resumen Narrativo	El indicador refleja el apego y lealtad de las personas servidoras públicas en permanecer en la institución.		
Supuestos	Conocer el número de personas servidoras públicas que se mantienen en la institución, nos indica el sentido de pertenencia y lealtad a la institución.		
Unidad de medida	Porcentaje	Frecuencia	Anual
Dimensión	Calidad	Tipo de valor de la meta	Relativo
Sentido o tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	DGRH
Método de cálculo	$\text{Permanencia del personal} = \frac{\text{número de empleados que inician y concluyen el periodo}}{\text{número de empleados al inicio del periodo}} \times 100$		
Observaciones	Se requiere el número de personas servidoras públicas que se mantienen en el TEPJF.		
VARIABLES DEL INDICADOR			
Nombre de la variable 1	Número de empleados que inician y concluyen el periodo.	Medio de verificación	Relación de empleados del TEPJF.
Nombre de la variable 2	Número de empleados al inicio del periodo.		
VALOR DE LA LÍNEA BASE Y SEMAFORIZACIÓN			
Línea base		Meta	
Valor	N/D	Permanencia de 80% o más del personal del TEPJF.	
Año	N/D		
SemafORIZACIÓN			
Aceptable	Igual o mayor a 80%		
En riesgo	Mayor a 60% y menor a 80%		
Crítico	Igual o menor a 60%		

FICHA INDICADOR 4.2			
Nombre	Incidencia de quejas y denuncias presentadas por personas servidoras públicas.		
Línea estratégica del PEI 2024	4.2 Generar condiciones que promuevan el respeto, igualdad y equidad entre las personas servidoras públicas que integran el Tribunal Electoral.		
Resumen Narrativo	El indicador refleja las condiciones de las relaciones laborales en el TEPJF.		
Supuestos	Conocer el número de personas servidoras públicas que presentan quejas y denuncias, nos indica las condiciones de respeto, igualdad y equidad en el TEPJF.		
Unidad de medida	Porcentaje	Frecuencia	Trimestral
Dimensión	Calidad	Tipo de valor de la meta	Relativo
Sentido o tendencia esperada	Descendente	Unidad responsable de reportar el avance	DGIRA
Método de cálculo	$\text{Porcentaje de quejas y denuncias} = \frac{\text{número de quejas y denuncias en el periodo}}{\text{número de empleados en el periodo}} \times 100$		
Observaciones	Se requiere el número de personas servidoras públicas que presentan quejas o denuncias.		
VARIABLES DEL INDICADOR			
Nombre de la variable 1	Número de quejas y denuncias en el periodo	Medio de verificación	Relación de quejas y denuncias
Nombre de la variable 2	Número de empleados en el periodo		
VALOR DE LA LÍNEA BASE Y SEMAFORIZACIÓN			
Línea base		Meta	
Valor	N/D		El porcentaje de quejas y denuncias es igual o menor a 3%
Año	N/D		
SemafORIZACIÓN			
Aceptable	Igual o menor a 3%		
En riesgo	Mayor a 3% y menor a 5%		
Crítico	Igual o mayor a 5%		

FICHA INDICADOR 4.3			
Nombre	Índice de clima organizacional		
Línea estratégica del PEI 2024	4.3 Internalizar los valores institucionales que orienten y guíen la actuación de las personas servidoras públicas.		
Resumen Narrativo	El indicador refleja el ambiente laboral mediante la percepción de todas las personas servidoras públicas que laboran en el TEPJF.		
Supuestos	Conocer la percepción de las personas servidoras públicas nos indica la calidad del ambiente laboral.		
Unidad de medida	Índice	Frecuencia	Anual
Dimensión	Calidad	Tipo de valor de la meta	Relativo
Sentido o tendencia esperada	Ascendente	Unidad responsable de reportar el avance	DGPEI
Método de cálculo	$\text{Índice de clima organizacional} = \frac{\text{Promedio de los } i \text{ factores de análisis de clima organizacional}}{\text{Número de factores de análisis de clima organizacional}} \times 100$		
Observaciones	Se requiere el levantamiento de la encuesta de clima organizacional con una tasa de respuesta por parte de las personas servidoras públicas aceptable. El valor del indicador tiene un rango de 1 a 5.		
VARIABLES DEL INDICADOR			
Nombre de la variable 1	Promedio de los i factores de análisis de clima organizacional	Medio de verificación	Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional
Nombre de la variable 2	Número de factores de análisis de clima organizacional		
VALOR DE LA LÍNEA BASE Y SEMAFORIZACIÓN			
Línea base		Meta	
Valor	3.49	El índice de clima organizacional es igual o mayor a 3.49.	
Año	2023		
SemafORIZACIÓN			
Aceptable	Igual o mayor a 3.49		
En riesgo	Mayor a 3.10 y menor a 3.49		
Crítico	Igual o menor a 3.10		



TRIBUNAL ELECTORAL
del Poder Judicial de la Federación