



LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE QUIENES OCUPAN UNA VOCALÍA EN LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO

Febrero 2024

Contenido

TÍTULO PRIMERO. Disposiciones Generales.....	3
CAPÍTULO PRIMERO. Conceptos, objeto de regulación, ámbito de aplicación y atribuciones	3
CAPÍTULO SEGUNDO. De las atribuciones de los órganos competentes	5
TÍTULO SEGUNDO. De la evaluación del desempeño.....	7
CAPÍTULO PRIMERO. Del Sistema Informático de Evaluación del Desempeño.....	7
CAPÍTULO SEGUNDO. De los Factores	7
CAPÍTULO TERCERO. Del diseño y definición de las metas individuales y colectiva.....	8
CAPÍTULO CUARTO. De los indicadores cualitativos y cuantitativos	8
CAPÍTULO QUINTO. De la aplicación de la evaluación.....	9
CAPÍTULO SEXTO. De la integración de la calificación, calificación final y los niveles de desempeño	10
CAPÍTULO SÉPTIMO. De la aprobación y notificación de los resultados de la evaluación del desempeño	11
TÍTULO TERCERO. De las inconformidades contra los resultados de la evaluación del desempeño	11
CAPÍTULO PRIMERO. De las inconformidades	11
FORMATO DE META PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	13

TÍTULO PRIMERO Disposiciones Generales

CAPÍTULO PRIMERO Conceptos, objeto de regulación, ámbito de aplicación y atribuciones

Artículo 1. Para los efectos de los Lineamientos se entenderá por:

- I. **Áreas evaluadoras:** Son las Direcciones y Unidades Técnicas responsables de diseñar y evaluar las metas individuales y colectivas de quienes ocupan una vocalía en los órganos desconcentrados, entre ellas las Direcciones de Organización, Participación Ciudadana, Partidos Políticos y además la de Administración; así como las Unidades de Informática y Estadística y de Transparencia del Instituto Electoral del Estado de México;
- II. **CEEM:** Código Electoral del Estado de México;
- III. **CEVOD:** Comisión Especial de Vinculación con Órganos Desconcentrados del Instituto Electoral del Estado de México;
- IV. **Consejo General:** Consejo General del Instituto Electoral del Estado de México;
- V. **DO:** Dirección de Organización del Instituto Electoral del Estado de México;
- VI. **Evaluación del desempeño:** Proceso sistemático que tiene como finalidad valorar y medir el desempeño del personal designado en las vocalías, el cual estará asociado a las funciones, metas y programas del Instituto Electoral del Estado de México;
- VII. **Evaluadora o evaluador:** Personal de las áreas evaluadoras que participan en la valoración de alguno de los factores que integran la evaluación del desempeño;
- VIII. **Evidencia:** Productos desarrollados por el personal evaluado para acreditar el cumplimiento de su desempeño respecto de la meta individual o colectiva;
- IX. **IEEM:** Instituto Electoral del Estado de México;
- X. **Junta General:** Junta General del Instituto Electoral del Estado de México;
- XI. **Lineamientos:** Lineamientos para la aplicación de la evaluación del desempeño de quienes ocupan una vocalía en los órganos desconcentrados del Instituto Electoral del Estado de México;
- XII. **Meta:** Métrica de trabajo que permite acreditar los resultados de las personas evaluadas, es decir, la expresión cualitativa y cuantitativa de los logros que se pretende que se alcancen de manera individual o colectiva;
- XIII. **Nivel de desempeño:** Clasificación del nivel de desempeño de las personas

evaluadas de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño y que puede ser: no aceptable, necesita mejorar, aceptable, satisfactorio y sobresaliente;

- XIV. **Órganos desconcentrados:** Son las juntas distritales y municipales del Instituto Electoral del Estado de México.
- XV. **Participación en la capacitación focalizada:** Se basa en valorar los conocimientos y las habilidades del personal evaluado en la capacitación otorgada para la realización de su trabajo. Misma que consiste en el promedio de calificaciones a obtener por el personal a evaluar;
- XVI. **Personal a evaluar:** Personas que ocupan un cargo eventual en las vocalías de los órganos desconcentrados del Instituto Electoral del Estado de México, susceptibles de ser evaluadas;
- XVII. **ROD:** Reglamento para Órganos Desconcentrados del Instituto Electoral del Estado de México;
- XVIII. **Ponderación:** Es el valor asignado a cada factor que integra la evaluación del desempeño, que forma parte de una calificación global.
- XIX. **Secretaría Ejecutiva:** Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado de México;
- XX. **SIED:** Sistema Informático para la Evaluación del Desempeño;
- XXI. **UIE:** Unidad de Informática y Estadística del Instituto Electoral del Estado de México;
- XXII. **UTAPE:** Unidad Técnica para la Administración de Personal Electoral del Instituto Electoral del Estado de México; y
- XXIII. **Vocalías:** Conjunto de los cargos de vocales de los órganos desconcentrados del Instituto Electoral del Estado de México.

Artículo 2. Los presentes Lineamientos tienen por objeto regular la operación de la evaluación del desempeño de quienes ocupan una vocalía en los órganos desconcentrados del IEEM. Determinan las personas evaluadoras, el personal a evaluar, los factores cualitativos y cuantitativos, ponderaciones, formato de metas, calificación mínima que permita medir el cumplimiento de las actividades encomendadas periodo de evaluación, obtención de calificaciones y notificación de resultados.

Artículo 3. La evaluación del desempeño tiene por objeto medir y calificar el comportamiento laboral, individual y grupal, así como los resultados relacionados con las funciones encomendadas a las personas que ocupan una vocalía en los órganos desconcentrados del IEEM, a efecto de poder determinar el cumplimiento de las políticas, programas, funciones y metas institucionales.

Artículo 4. Los Lineamientos son aplicables, en su calidad de personal a evaluar, a quienes

ocupan una vocalía en los órganos desconcentrados del IEEM; y en su calidad de evaluadoras y evaluadores, a las y los titulares de las áreas evaluadoras.

La UTAPE coordinará la aplicación de la evaluación, bajo la supervisión de la Secretaría Ejecutiva, vigilando que aquella se sustente en parámetros objetivos, medibles y verificables.

El personal de las áreas evaluadoras deberá observar y cumplir en todo momento las normas y procedimientos aplicables durante el desarrollo de la evaluación del desempeño; su inobservancia o incumplimiento dará lugar a los procedimientos de responsabilidades que correspondan.

Todo lo no previsto en estos Lineamientos será resuelto por la UTAPE, quien lo hará del conocimiento de la CEVOD.

CAPÍTULO SEGUNDO

De las atribuciones de los órganos competentes

C. Segundo
De las atribuciones de
los órganos
competentes

Artículo 5. Corresponderá a la Junta General:

- I. Aprobar las metas individuales y colectiva para la evaluación del desempeño de las vocalías que presente la UTAPE;
- II. Aprobar las solicitudes de eliminación de metas que con causa excepcional y justificada presenten las áreas;
- III. Aprobar los resultados de la evaluación del desempeño a propuesta de la UTAPE;
- IV. Resolver los escritos de inconformidad que presenten las personas que hayan ocupado una vocalía en contra de la evaluación del desempeño, de conformidad con el proyecto que elabore la Secretaría Ejecutiva a través de la Subdirección de Medios de Impugnación;
- V. Las demás atribuciones que le confieren el CEEM, el ROD, los Lineamientos y demás normatividad aplicable.

Artículo 6. Corresponderá a la CEVOD:

- I. Conocer lo procedente, a propuesta de la UTAPE, cuando por caso fortuito, causa de fuerza mayor o circunstancia no prevista en los Lineamientos se afecte el desarrollo normal del proceso de evaluación del desempeño;
- II. Conocer el informe de la aplicación de la evaluación del desempeño aprobado por la Junta General;
- III. Las demás atribuciones que le confieren el CEEM, el ROD, los Lineamientos y demás normatividad aplicable.

Artículo 7. Corresponde a la Secretaría Ejecutiva a través de la Subdirección de Medios de Impugnación:

- I. Sustanciar y elaborar los proyectos de resolución con motivo de los escritos de inconformidad que presenten las personas que hayan ocupado una vocalía en contra de la evaluación del desempeño;

- II. En su caso, solicitar a las personas evaluadoras un informe en donde se expresen las razones y aporten las pruebas que sirvieron de base para asignar la calificación cuestionada;
- III. Presentar a la Junta General para su aprobación, los proyectos de resolución derivados de los escritos de inconformidad en contra de la evaluación del desempeño;
- IV. Las demás atribuciones que le confieren el CEEM, el ROD, los Lineamientos y demás normatividad aplicable.

Artículo 8. Corresponderá a la UTAPE:

- I. Coordinar con las áreas evaluadoras el diseño de metas individuales y colectiva;
- II. Verificar que las propuestas de metas cumplan con los criterios establecidos en los Lineamientos;
- III. Verificar que el conjunto de actividades a evaluar corresponda a las prioridades institucionales y se evite la redundancia o duplicidad;
- IV. Hacer del conocimiento del personal evaluado y de las áreas evaluadoras, los Lineamientos y los parámetros a considerar en las metas, previo a la aplicación;
- V. Hacer cumplir en todo momento las normas y procedimientos de la evaluación del desempeño;
- VI. Solicitar la colaboración de la UIE para contar con el SIED, la infraestructura informática y el soporte técnico que aseguren a las áreas evaluadoras una herramienta que les permita aplicar las evaluaciones respectivas;
- VII. Solicitar la colaboración de las áreas evaluadoras para la aplicación de la evaluación;
- VIII. Atender las solicitudes de apoyo de las personas evaluadas y áreas evaluadoras, sobre el proceso de evaluación del desempeño;
- IX. Definir medios de capacitación a los evaluadores;
- X. Coordinar, bajo la supervisión de la Secretaría Ejecutiva, la aplicación de la evaluación del desempeño, vigilando que ésta se sustente en parámetros objetivos, medibles y verificables;
- XI. Vigilar que las áreas evaluadoras se apeguen a los principios de objetividad, certeza, equidad e imparcialidad;
- XII. Generar los dictámenes de resultados de la evaluación del desempeño y un informe de la aplicación para su remisión a la Junta General para su aprobación;
- XIII. Notificar al personal evaluado los resultados de la evaluación mediante los estrados, en la página electrónica del IEEM y, en su caso, a través de correo electrónico;
- XIV. Determinar lo procedente cuando por alguna circunstancia no prevista en los Lineamientos se afecte el desarrollo normal del proceso de evaluación del desempeño, lo cual se hará del conocimiento de la CEVOD;
- XV. Las demás atribuciones que le confieren el CEEM, el ROD, los Lineamientos y demás normatividad aplicable.

Artículo 9. Corresponderá a las y los titulares de las áreas evaluadoras:

- I. Conocer los Lineamientos y los parámetros a evaluar en las metas;
- II. Definir los temas prioritarios para el diseño de metas;

- III. Determinar las metas individuales y colectiva para la evaluación de las vocalías;
- IV. Aplicar la evaluación del desempeño en el tiempo establecido, apegándose a los principios de objetividad, certeza, equidad e imparcialidad;
- V. Contar con la información documentada (física o electrónica) respecto a las calificaciones otorgadas a cada persona evaluada, la cual podrá ser solicitada, en su caso, por la Secretaría Ejecutiva y las consejeras y los consejeros del Consejo General.

TÍTULO SEGUNDO De la evaluación del desempeño

CAPÍTULO PRIMERO Del Sistema Informático de Evaluación del Desempeño

T. Segundo
De la evaluación del
desempeño

C. Primero
Del Sistema Informático
de Evaluación del
Desempeño

Artículo 10. La evaluación del desempeño se aplicará en el SIED que para tal efecto elabore la UIE.

Artículo 11. Tendrán acceso al SIED las áreas evaluadoras y personal de la UTAPE.

Artículo 12. La UTAPE subirá al SIED la información relacionada con los evaluadores, evaluados, metas, factores, ponderaciones y realizará la asignación de las metas de acuerdo con lo establecido en estos Lineamientos. Asimismo, será la responsable de dar seguimiento al proceso de evaluación.

Las áreas evaluadoras llevarán a cabo la evaluación del desempeño en dicho sistema y otorgarán las calificaciones pertinentes. La UIE, a petición de la UTAPE, elaborará un Manual del Usuario del SIED para las personas evaluadoras.

Artículo 13. Se otorgará a las áreas evaluadoras una liga, usuario y contraseña personal de acceso al SIED.

CAPÍTULO SEGUNDO De los Factores

C. Segundo
De los Factores

Artículo 14. En la evaluación del desempeño se valorará el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, tanto individual como colectivo, de las metas asignadas. Para tales efectos, la evaluación del desempeño tomará en cuenta las políticas, programas y funciones del IEEM durante el proceso electoral.

Artículo 15. Las metas deberán medir las funciones sustantivas y prioritarias que realizará el personal a evaluar y que orientarán su desempeño.

Artículo 16. Para la evaluación del desempeño se considerarán los siguientes factores:

- I. Metas individuales: Valora el desempeño de la persona evaluada en el cumplimiento de las metas individuales asignadas a su cargo;
- II. Meta colectiva: Valora el desempeño de un equipo de trabajo en cumplimiento de

- metas colectivas;
- III. Evaluación de la capacitación focalizada.

Las evidencias serán determinadas por las áreas evaluadoras y deberán estar referidas en las metas de evaluación.

CAPÍTULO TERCERO

Del diseño y definición de las metas individuales y colectiva

C. Tercero
Del diseño y definición
de las metas
individuales y colectiva

Artículo 17. La definición y diseño de metas individuales estará a cargo de las áreas evaluadoras bajo la coordinación de la UTAPE, mientras que la meta colectiva estará a cargo de la DO. Para ello, se deberán considerar las actividades relacionadas con el proceso electoral y privilegiar aquellas que se generen en los sistemas de información institucional.

Artículo 18. Para el diseño de metas se deberán considerar temas prioritarios y preferentemente actividades que se puedan evaluar de manera parcial, por ejemplo, con cortes quincenales, mensuales, por cada sesión de Consejo en órgano desconcentrado, etcétera, por lo que no serán consideradas metas globales o de una sola evaluación.

Artículo 19. Para diseñar las metas es necesario considerar los programas institucionales y las funciones determinadas en el CEEM y en el ROD, así como las actividades señaladas en el Calendario Electoral, con el propósito de medir el desempeño del personal a evaluar en una actividad específica en un tiempo determinado y establecer las evidencias que mostrarán el resultado alcanzado. De igual forma se tomarán en cuenta, entre otros, los objetivos institucionales, las actividades sustantivas, el trabajo cotidiano del puesto a evaluar y la normativa vigente.

Artículo 20. Para el diseño de metas de evaluación se deberá llenar el formato previsto en el anexo 1.

Artículo 21. Las áreas evaluadoras deberán brindar orientación y atender las solicitudes de información del personal a evaluar para el cumplimiento de las metas.

Artículo 22. El periodo de ejecución de las metas iniciará a partir de la fecha en que sean aprobadas por la Junta General y se hagan del conocimiento del personal a evaluar o con posterioridad a ello, conforme se determine en las metas.

CAPÍTULO CUARTO

De los indicadores cualitativos y cuantitativos

C. Cuarto
De los indicadores
cualitativos y
cuantitativos

Artículo 23. Las metas individuales y colectiva se integrarán por indicadores cualitativos y cuantitativos que proporcionan información sobre el cumplimiento de la actividad.

Artículo 24. El indicador cualitativo es una medida que valora el nivel de cumplimiento de los criterios de calidad establecidos en las metas a partir de parámetros como oportunidad, calidad u optimización de recursos, entre otros, conforme lo siguiente:

Indicador cualitativo = Valor obtenido de acuerdo con el nivel de cumplimiento de los criterios de calidad. La ponderación del indicador cualitativo está acotada a tres niveles de cumplimiento:

Nivel	Valor	Definición
Alto	8	Aplica para los casos en que se observa una presencia contundente de los criterios de calidad y por lo tanto evidencia un desempeño correcto.
Medio	6	Aplica para los casos en que hay una presencia aceptable de los criterios de calidad.
Bajo	4	Aplica para los casos en que se haya operado con presencia no aceptable de los criterios de calidad.

Artículo 25. El indicador cuantitativo mide el grado de cumplimiento de la meta, a partir de un cociente que compara el nivel alcanzado contra el nivel esperado:

$$\text{Indicador cuantitativo} = (\text{nivel alcanzado} / \text{nivel esperado}) \times 2$$

Artículo 26. Cada meta, individual o colectiva, se integrará por un indicador cualitativo, el cual tendrá un valor de ocho puntos y el indicador cuantitativo un valor de dos puntos, lo que sumado arrojaría una calificación final máxima de 10.

Artículo 27. Para calificar el resultado obtenido en una meta individual o colectiva se utilizará la fórmula siguiente:

$$\text{calificación de la meta} = \text{indicador cuantitativo} + \text{indicador cualitativo}$$

CAPÍTULO QUINTO De la aplicación de la evaluación

C. Quinto
De la aplicación de la
evaluación

Artículo 28. La evaluación del desempeño se llevará a cabo a través del SIED durante junio y julio, para ello la o el Titular de la Secretaría Ejecutiva notificará al personal a evaluar y a las áreas evaluadoras el periodo de aplicación, previa solicitud por oficio de la UTAPE.

Artículo 29. La evaluación del desempeño deberá considerar a las vocalías que se hayan sustituido por cualquier circunstancia prevista en el artículo 51 del ROD y solo se les calificarán las metas que desarrollaron durante su encargo.

Artículo 30. En caso de que el personal a evaluar haya desempeñado dos o más cargos durante el proceso electoral, le será evaluado aquel que ocupó durante un periodo más largo dentro del periodo de ejecución de las metas.

Artículo 31. La UTAPE se asegurará que el personal a evaluar cuente oportunamente con los Lineamientos y las metas aplicables en su ámbito de competencia.

Artículo 32. Cuando la persona a evaluar se encuentre imposibilitada de realizar sus actividades derivado de una incapacidad médica no será sujeta de evaluación por el periodo señalado en la licencia médica.

Artículo 33. Las áreas evaluadoras deberán solicitar la evidencia a la persona evaluada y ésta aportará de manera directa y no a través de terceros, los elementos que sustenten el cumplimiento de sus metas.

Artículo 34. El personal a evaluar deberá generar las evidencias del cumplimiento de las metas asignadas y entregarlas al área evaluadora de conformidad con lo establecido en la meta y lo solicitado por el área evaluadora.

Artículo 35. Es responsabilidad de quienes evalúen tener la información documentada respecto de las calificaciones que otorguen a cada persona evaluada.

Artículo 36. Aquellas personas que concluyan todas las actividades del proceso electoral ordinario, y en su caso, extraordinario, recibirán un punto extra sobre la calificación final.

CAPÍTULO SEXTO

De la integración de la calificación, calificación final y los niveles de desempeño

C. Sexto
De la integración de la calificación, calificación final y los niveles de desempeño

Artículo 37. La calificación final se integrará por la suma ponderada de las calificaciones obtenidas en cada uno de los factores, según se detalla a continuación:

Factor	Ponderación
Metas individuales	40%
Meta colectiva	40%
Evaluación de la capacitación focalizada	20%
Total	100%

Artículo 38. La calificación final del factor de metas individuales se obtendrá al promediar las calificaciones dadas en las metas individuales asignadas al personal evaluado. Mientras que la calificación final del factor de meta colectiva se integrará sólo con una calificación.

Artículo 39. La calificación final del factor de evaluación de la capacitación focalizada se obtendrá del promedio de calificaciones obtenidas en los distintos módulos impartidos.

Artículo 40. En caso de que por causa excepcional y justificada no se evalúe una meta o alguno de los factores, el peso ponderado recaerá sobre las demás metas o factores evaluados.

No alcanzar los niveles esperados en una meta no será argumento suficiente para solicitar su eliminación.

Artículo 41. La calificación final mínima aceptable de la evaluación del desempeño será de 7.00 en una escala de 0 a 10, con dos puntos decimales y sin redondeo.

Artículo 42. A cada calificación final obtenida corresponderá un nivel de desempeño conforme la tabla siguiente:

Calificación final obtenida	Nivel de desempeño
9.01 a 10.00	Sobresaliente
8.01 a 9.00	Satisfactorio
7.00 a 8.00	Aceptable
6.00 a 6.99	Necesita mejorar
0.00 a 5.99	No aceptable

Artículo 43. Las áreas evaluadoras emitirán sus calificaciones en el SIED, para ello deberán considerar las evidencias que las personas evaluadas entregaron de acuerdo con lo establecido en las metas.

CAPÍTULO SÉPTIMO

De la aprobación y notificación de los resultados de la evaluación del desempeño

C. Séptimo
De la aprobación y notificación de los resultados de la evaluación del desempeño

Artículo 44. Los resultados finales de la evaluación del desempeño se calcularán a través del SIED de manera automatizada.

Artículo 45. Del SIED se obtendrá el listado de resultados y el dictamen individual de resultados de cada persona evaluada. El dictamen se integrará con el nombre completo y cargo de la persona evaluada, calificaciones por factor, ponderación, calificación final y nivel de desempeño alcanzado.

Artículo 46. La UTAPE integrará el listado de resultados, los dictámenes individuales y elaborará un informe, el cual remitirá a la Junta General para su aprobación. Posteriormente, la UTAPE notificará a las personas evaluadas mediante estrados y en la página electrónica del IEEM los resultados obtenidos y, en su caso, se informará a través de correo electrónico al personal evaluado.

TÍTULO TERCERO

De las inconformidades contra los resultados de la evaluación del desempeño

T. Tercero
De las inconformidades contra los resultados de la evaluación del desempeño

CAPÍTULO PRIMERO

De las inconformidades

C. Primero
De las inconformidades

Artículo 47. Las personas evaluadas podrán inconformarse acerca de los resultados de la evaluación del desempeño dentro de los cuatro días siguientes a su notificación. Para tal efecto deberán presentar escrito dirigido a quien presida la Junta General con la exposición de los hechos motivo de la inconformidad, acompañado de los elementos que la sustenten.

Artículo 48. El escrito de inconformidad deberá presentarse preferentemente ante la Oficialía de Partes del IEEM de manera presencial o, en su defecto, vía correo electrónico. La presentación del escrito mediante vía electrónica no libera al accionante de presentar el

escrito original que cumpla con los requisitos establecidos en este artículo.

El escrito de inconformidad deberá contener los siguientes elementos:

- I. Nombre completo de la persona evaluada, cargo, nombre, número de la junta de adscripción y firma autógrafa;
- II. Nombre completo de la persona evaluadora que corresponda, cargo y adscripción;
- III. Exposición de los hechos motivo de la inconformidad, los cuales deberán vincularse con la prueba respectiva, así como expresar el argumento respecto del factor ometa, sobre los que no se está de acuerdo;
- IV. Respecto de las pruebas documentales que se aporten para acreditar el merecimiento de una calificación distinta a la otorgada, se deberá indicar concretamente las páginas o las porciones que en forma expresa favorezca sus intereses;
- V. Explicar de forma objetiva lo que pretende acreditar con cada una de sus pruebas.

Además, deberá preferentemente entregar una copia de su credencial como personal del IEEM o de su credencial para votar.

Artículo 49. Será considerado improcedente el escrito de inconformidad cuando se presente fuera del plazo establecido, si no cuenta con firma autógrafa o, en caso de haber sido presentado vía correo electrónico, no se exhiba el escrito original dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Artículo 50. La Secretaría Ejecutiva, a través de la Subdirección de Medios de Impugnación, será la responsable de sustanciar y elaborar los proyectos de resolución con motivo de los escritos de inconformidad que presenten las personas que hayan ocupado una vocalía en contra de la evaluación del desempeño. La Subdirección de Medios de Impugnación podrá solicitar a las personas evaluadoras un informe en donde expresen las razones y aporten las pruebas que sirvieron como base para asignar la calificación otorgada. Los proyectos de resolución serán resueltos por la Junta General.

Artículo 51. Una vez que la Junta General apruebe las resoluciones correspondientes, la Secretaría Ejecutiva notificará mediante oficio la resolución a las áreas involucradas y las acciones procedentes.

Artículo 52. La UTAPE notificará preferentemente de manera personal o, en su defecto, vía correo electrónico, a las personas que hayan presentado escritos de inconformidad, las resoluciones atinentes aprobadas por la Junta General.

Anexo I

FORMATO DE META PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Factor		Determinar si es una meta individual o colectiva.	
Puesto a evaluar:		Registrar el puesto que será evaluado (vocalía ejecutiva, vocalía de organización electoral y vocalía de capacitación) y el ámbito territorial (distrital o municipal, en su caso).	
Área Evaluadora que propone la meta:		Indicar el nombre completo del área responsable de la evaluación.	
Periodo de ejecución		Deberá indicarse la fecha de inicio de la meta	Deberá indicarse la fecha de conclusión de la meta
Tema		Registrar el tema prioritario que haya definido la persona Titular del área tomando en cuenta las políticas, programas y funciones del IEEM durante el proceso electoral	
Objetivo		Definir el objetivo que se pretende lograr con respecto al tema prioritario.	
Fórmula de cálculo para el indicador cuantitativo		(Nivel alcanzado/Nivel esperado) X 2 Es el resultado que se espera alcanzar, representa un valor cuantitativo en términos absolutos o porcentuales a partir de una línea base obtenida, de preferencia, de los sistemas de información institucionales. El indicador cuantitativo tendrá un valor de 2 puntos en la calificación de la meta.	
Indicador cualitativo	Alto	Criterios	Registrar el nivel de calidad esperado en un nivel alto (8 puntos)
	Medio		Registrar el nivel de calidad esperado en un nivel medio (6 punto)
	Bajo		Registrar el nivel de calidad esperado en un nivel bajo (4 puntos)
Soporte documental		Registrar el nombre específico de la evidencia que deberá generarse para demostrar el cumplimiento de la meta, ésta funge como soporte para la evaluación. En la meta colectiva se deberá incluir soporte documental en el que se indique con claridad la participación del personal a evaluar.	

Nombre y firma de la evaluadora o evaluador