



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

Enero 2023





Contenido

TÍTULO PRIMERO	3
Disposiciones Generales	3
CAPÍTULO PRIMERO	3
Conceptos, objeto de regulación, ámbito de aplicación y atribuciones	3
CAPÍTULO SEGUNDO	5
De las atribuciones de los órganos competentes	5
TÍTULO SEGUNDO.....	7
De la evaluación del desempeño.....	7
CAPÍTULO PRIMERO	7
Del Sistema Informático de Evaluación del Desempeño.....	7
CAPÍTULO SEGUNDO.....	7
De los Factores	7
CAPÍTULO TERCERO	8
Del diseño y validación de las metas individuales y colectiva	8
CAPÍTULO CUARTO	9
De los Factores de Eficacia y Eficiencia.....	9
CAPÍTULO QUINTO	9
De la aplicación de la evaluación.....	9
CAPÍTULO SEXTO.....	10
De la integración de la calificación de la evaluación del desempeño, calificación final y los niveles de desempeño.....	10
CAPÍTULO SÉPTIMO.....	11
De la aprobación y notificación de los resultados de la evaluación del desempeño	11
TITULO TERCERO	12
De las inconformidades contra los resultados de la evaluación del desempeño.....	12
CAPÍTULO PRIMERO	12
De las inconformidades.....	12
CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	13

2

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

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

CAPÍTULO PRIMERO

Conceptos, objeto de regulación, ámbito de aplicación y atribuciones

Artículo 1. Los presentes Lineamientos tienen por objeto regular la operación de la evaluación del desempeño de las personas que ocupen una vocalía en las juntas del Instituto Electoral del Estado de México. Determinan los factores, ponderaciones, cédulas, calificación mínima que permita medir el cumplimiento de las actividades encomendadas a las vocalías, plazos, términos, periodo de evaluación, quiénes serán evaluados y quiénes aplicarán la evaluación, porcentajes de calificación, obtención de calificaciones y notificación de resultados.

Artículo 2. Para los efectos de los Lineamientos se entenderá por:

- I. **Áreas Evaluadoras:** Son las Direcciones de Organización, de Participación Ciudadana y de Partidos Políticos, 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. **DPC:** Dirección de Participación Ciudadana del Instituto Electoral del Estado de México;
- VI. **DO:** Dirección de Organización del Instituto Electoral del Estado de México;
- VII. **DPP:** Dirección de Partidos Políticos del Instituto Electoral del Estado de México;
- VIII. **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;
- IX. **Evaluadora o evaluador:** Personal de las áreas evaluadoras que participan en la valoración de alguno de los factores que integran la evaluación del desempeño;

3



- X. **Evidencia:** Productos desarrollados por el personal evaluado para acreditar el cumplimiento de su desempeño respecto de la meta individual o colectiva;
- XI. **IEEM:** Instituto Electoral del Estado de México;
- XII. **Junta General:** Junta General del Instituto Electoral del Estado de México;
- XIII. **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;
- XIV. **Meta:** Métrica de trabajo que permite acreditar los resultados de las personas evaluadas, es decir, la expresión cuantitativa de los logros que se pretende que se alcancen de manera individual o colectiva;
- XV. **Nivel de desempeño:** Clasificación del nivel de desempeño de las personas evaluadas no aceptable, necesita mejorar, aceptable, satisfactorio y sobresaliente;
- XVI. **Participación en la capacitación focalizada:** Se basa en valorar los conocimientos y las habilidades del personal evaluado en la realización de su trabajo. Misma que consiste en el promedio de calificaciones a obtener por el personal a evaluar en los módulos que se diseñen para el efecto;
- XVII. **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;
- XVIII. **ROD:** Reglamento para Órganos Desconcentrados del Instituto Electoral del Estado de México;
- XIX. **Ponderación:** Es el valor asignado a cada factor que integra la evaluación del desempeño, que forma parte de una calificación global.
- XX. **Secretaría Ejecutiva:** Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado de México;
- XXI. **SIED:** Sistema Informático para la Evaluación del Desempeño;
- XXII. **UIE:** Unidad de Informática y Estadística del Instituto Electoral del Estado de México;
- XXIII. **UT:** Unidad de Transparencia del Instituto Electoral del Estado de México;
- XXIV. **UTAPE:** Unidad Técnica para la Administración de Personal Electoral del Instituto Electoral del Estado de México; y
- XXV. **Vocalías:** Conjunto de los cargos de vocales de los órganos desconcentrados del Instituto Electoral del Estado de México.

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 ocupen las vocalías; y en su calidad de evaluadoras y evaluadores, a las y los titulares de las áreas evaluadoras del IEEM.

La UTAPE coordinará la aplicación de la evaluación, bajo la supervisión de la Secretaría Ejecutiva, vigilando que ésta 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, con conocimiento de la CEVOD.

CAPÍTULO SEGUNDO

De las atribuciones de los órganos competentes

5

Artículo 5. Corresponderá al Consejo General:

- I. Aprobar los Lineamientos que presente la UTAPE, previa autorización de la CEVOD;
- II. Aprobar lo procedente, cuando por alguna circunstancia no prevista se afecte el desarrollo normal del proceso de evaluación del desempeño; ello a propuesta de la UTAPE y previo conocimiento de las y los integrantes de la CEVOD; y,
- III. Las demás que le confiere el CEEM, el ROD y estos Lineamientos.

Artículo 6. 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 los resultados de la evaluación del desempeño a propuesta de la UTAPE;
- III. Resolver sobre 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; y,
- IV. Las demás que le confiere el CEEM, el ROD y los Lineamientos.

Artículo 7. Corresponderá a la CEVOD:

- I. Emitir observaciones y autorizar la propuesta de Lineamientos que presente la UTAPE para aprobación del Consejo General;



- II. Dar seguimiento al desempeño de las juntas y consejos del IEEM, con base en el programa de actividades que elabore la DO, el cual deberá hacerse del conocimiento del Consejo General.
- III. 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;
- IV. Conocer el informe de la aplicación de la evaluación del desempeño aprobado por la Junta General; y,
- V. Las demás que le confiere el CEEM, el ROD y los Lineamientos.

Artículo 8. 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 otorgada.
- III. Presentar a la Junta General para su aprobación, los proyectos de resolución con motivo de los escritos de inconformidad en contra de la evaluación del desempeño.
- IV. Las demás que le confiere el CEEM, el ROD y los Lineamientos.

Artículo 9. Corresponderá a la UTAPE:

- I. Elaborar la propuesta de Lineamientos y presentarla al Consejo General para su aprobación, previa autorización de la CEVOD;
- II. Coordinar con las áreas evaluadoras el diseño de metas individuales y colectiva;
- III. Verificar que el conjunto de actividades a evaluar corresponda a las prioridades institucionales;
- IV. Hacer del conocimiento del personal evaluado y de las áreas evaluadoras, los Lineamientos y los parámetros a considerar en las cédulas, 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. Generar los resultados de la evaluación del desempeño y un informe de la aplicación para su remisión a la Junta General para su aprobación;
- VIII. Solicitar la colaboración de las áreas evaluadoras para la aplicación de la evaluación;
- IX. Atender las solicitudes de apoyo de las personas evaluadas y áreas evaluadoras, sobre el proceso de evaluación del desempeño;
- 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. Notificar al personal evaluado los resultados de la evaluación a través de los

6

estrados, en la página electrónica del IEEM y, en su caso, a través de correo electrónico;

- XIII. Proponer al Consejo General lo procedente, previo conocimiento de la CEVOD cuando por alguna circunstancia no prevista en los Lineamientos, se afecte el desarrollo normal del proceso de evaluación del desempeño; y,
- XIV. Las demás que le confiere el CEEM, el ROD y estos Lineamientos.

Artículo 10. Corresponderá a las y los titulares de las áreas evaluadoras:

- I. Conocer los Lineamientos y los parámetros a evaluar en las cédulas;
- II. Determinar las metas individuales y colectiva para la evaluación de las vocalías;
- III. Aplicar la evaluación del desempeño en el tiempo establecido, apegándose a los principios de objetividad, certeza, equidad e imparcialidad; y,
- IV. Contar con la información documentada (física o electrónica) respecto de las calificaciones otorgadas a cada evaluada o evaluado, misma que 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

Artículo 11. La evaluación del desempeño se aplicará en el SIED que para tal efecto elabore la UIE.

Artículo 12. Tendrán acceso al SIED las áreas evaluadoras y el personal de la UTAPE.

Artículo 13. La UTAPE subirá al SIED la información relacionada con las metas, factores y evidencias que definan las áreas evaluadoras, 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.

Artículo 14. Se otorgará a las áreas evaluadoras un usuario y contraseña personal de acceso al SIED.

CAPÍTULO SEGUNDO

De los Factores

Artículo 15. En la evaluación del desempeño se valorará el cumplimiento cualitativo y



cuantitativo, tanto individual como colectivo, de las metas asignadas a las personas evaluadas. Para tales efectos, la evaluación del desempeño tomará en cuenta las políticas, programas y funciones del IEEM durante el proceso electoral.

Artículo 16. Las metas deberán medir las funciones sustantivas y prioritarias que realizará el personal evaluado, y que orientarán su desempeño.

Artículo 17. Para la evaluación del desempeño se considerarán los siguientes tres factores:

- I. Metas individuales;
- II. Meta colectiva; y
- III. Participación en la capacitación focalizada.

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

CAPÍTULO TERCERO

Del diseño y validación de las metas individuales y colectiva

Artículo 18. La definición y diseño de metas individuales estará a cargo de las áreas evaluadoras cuya actividad será coordinada por 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.

8

Para el diseño de metas, se deberán considerar preferentemente actividades que se puedan evaluar de manera parcial, por ejemplo, con cortes quincenales, mensuales, por cada sesión de Consejo, etc., por lo que no serán consideradas metas globales o de una sola evaluación.

Artículo 19. Para cada cargo se definirán tres metas individuales y una colectiva, cada área evaluadora determinará las metas individuales en función del siguiente cuadro:

Núm.	Cargos	DO	DO	DPC	DPP	UIE	UT	TOTAL DE METAS
		Meta Colectiva	Metas Individuales					
1	Vocalía ejecutiva	1	1	1	1			4
2	Vocalía de organización		1			1	1	4
3	Vocalía de capacitación			1		1	1	4

Artículo 20. 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; así como determinar las evidencias



que mostrarán el resultado alcanzado.

Artículo 21. Para el diseño de metas se deberá llenar la cédula de evaluación prevista en el anexo 1.

CAPÍTULO CUARTO

De los Factores de Eficacia y Eficiencia

Artículo 22. Las metas individuales y colectiva se integrarán por indicadores de eficacia y, en su caso de eficiencia, que son medidas cuantitativas que proporcionan información sobre el cumplimiento de la actividad.

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

El indicador de eficiencia es una medida que valora el nivel de cumplimiento de los criterios de eficiencia a partir de parámetros como oportunidad, calidad, optimización de recursos entre otros.

Artículo 23. Cada meta, individual o colectiva, se integrará por un indicador de eficacia, el cual tendrá un valor de ocho puntos y el valor de eficiencia con un valor de dos puntos. En caso de que alguna meta no cuente con indicador de eficiencia, su valor será de 10 puntos en la calificación de la meta.

Artículo 24. Para calificar una meta se utilizará la fórmula siguiente: calificación de la meta = indicador de eficacia + indicador de eficiencia.

En donde el indicador de eficacia se determinará al aplicar la fórmula: (nivel alcanzado / nivel esperado) * 8, mientras que el indicador de eficiencia considerará tres niveles de cumplimiento: nivel alto que equivale a 2 puntos cuando se observe una presencia evidente de los criterios de eficiencia, nivel medio que tiene un valor de 1 punto para los casos en que haya una presencia aceptable de los criterios de eficiencia y, nivel bajo cuando se haya operado sin la presencia o una presencia no aceptable de los criterios de eficiencia, por lo que obtendrá cero puntos.

CAPÍTULO QUINTO

De la aplicación de la evaluación

Artículo 25. La evaluación del desempeño se llevará a cabo a través del SIED durante el mes de julio o agosto, para ello la o el Titular de la Secretaría Ejecutiva notificará a evaluados y evaluadores el periodo de aplicación mediante una circular, previa solicitud por oficio de la UTAPE.

Artículo 26. La evaluación del desempeño deberá considerar a las y los vocales a quienes se les haya sustituido por cualquier circunstancia prevista en el artículo 51 del ROD, y solo se les calificarán las metas que desarrollaron durante su encargo.



Artículo 27. 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.

Artículo 28. La UTAPE se asegurará que el personal a evaluar cuente oportunamente con los Lineamientos y las metas aplicables en su ámbito de competencia.

Artículo 29. 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 30. Las áreas evaluadoras deberán solicitar la evidencia a la persona evaluada y ésta aportará de manera directa los elementos que sustenten el cumplimiento de sus metas y no a través de terceros.

Artículo 31. El personal a evaluar deberá generar las evidencias del cumplimiento de las metas asignadas y entregarlas al área evaluadora de conformidad en lo establecido en la meta y lo solicitado por el área evaluadora.

Artículo 32. Es responsabilidad de quienes evalúen tener la información documentada respecto de las calificaciones que otorga a cada persona evaluada, misma que podrá ser solicitada, en su caso, por la Secretaría Ejecutiva, las consejeras y los consejeros del Consejo General.

Artículo 33. Para el caso de la evaluación del desempeño en procesos electorales extraordinarios, aquellos vocales que sean designados recibirán un punto extra que se sumará a la calificación obtenida en el proceso electoral ordinario, siempre y cuando concluyan todas las actividades del proceso en cuestión.

10

CAPÍTULO SEXTO

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

Artículo 34. 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	30%
Meta colectiva	40%
Participación en la capacitación focalizada	30%
Total	100%

Artículo 35. 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 solo con una calificación.

Artículo 36. La calificación final del factor de participación en la capacitación focalizada se



obtendrá del promedio de calificaciones obtenidas en los distintos módulos impartidos. Para ello, la UTAPE notificará al personal evaluado los presentes Lineamientos.

Artículo 37. En caso de que no se evalúe una meta o alguno de los factores por causa justificada, el peso ponderado recaerá sobre los demás factores evaluados.

Artículo 38. 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 sin redondeo.

Artículo 39. 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 40. Las áreas evaluadoras emitirán sus calificaciones en el SIED, para ello deberán considerar las evidencias que las personas evaluadas entregaron de acuerdo a como fue establecido en las metas. La UIE elaborará un Manual del Usuario del SIED para las personas evaluadoras.

11

CAPÍTULO SÉPTIMO

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

Artículo 41. Los resultados finales de la evaluación del desempeño se calcularán a través del SIED de manera automatizada.

Artículo 42. 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 de la persona evaluada, cargo de la persona evaluada, calificaciones por factor, calificación final y nivel de desempeño alcanzado.

Artículo 43. 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.



TITULO TERCERO

De las inconformidades contra los resultados de la evaluación del desempeño

CAPÍTULO PRIMERO

De las inconformidades

Artículo 44. Las personas evaluadas podrán inconformarse contra 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 45. El escrito de inconformidad deberá presentarse ante la Oficialía de Partes del IEEM de manera presencial, en un horario de las 9:00 a las 17:00 horas, y deberá contener los siguientes elementos:

- I. Nombre completo de la persona evaluada, cargo, nombre y 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, en el cual deberá vincular el hecho con la prueba y exponer el argumento respecto del factor, o meta, sobre los que no está de acuerdo;
- IV. Respecto de las pruebas que se aporten para acreditar el merecimiento de una calificación distinta a la otorgada, deberá relacionar sus pruebas documentales señalando concretamente las páginas o las porciones de la prueba documental que en forma expresa favorezca sus intereses; y
- V. Explicar de forma objetiva lo que pretende acreditar con cada una de sus pruebas.

12

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

Artículo 46. Será considerado improcedente el escrito de inconformidad cuando se presente fuera del plazo establecido, si no cuenta con firma autógrafa, o en su caso, no entregó copia de su credencial como personal del IEEM o para votar.

Artículo 47. 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 48. Una vez que la Junta General apruebe las resoluciones, la Secretaría Ejecutiva notificará mediante oficio la resolución a las áreas involucradas y las acciones procedentes.



Anexo I

CÉDULA DE 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.	
Área Evaluadora:	Indicar el nombre completo del área responsable de la evaluación.	
Periodo de ejecución	Deberá indicarse la fecha de inicio y 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 de eficacia	(Nivel alcanzado/Nivel esperado) X 8 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 Eficacia tendrá un valor de 8 puntos en la calificación de la meta.	
Indicador de eficiencia	Alto	Registrar el escenario de cumplimiento en un nivel alto (2 puntos)
	Medio	Registrar el escenario de cumplimiento en un nivel medio (1 punto)
	Bajo	Registrar el escenario de cumplimiento en un nivel bajo (0 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 de las y los integrantes de la junta.	

13



Nombre y firma de la evaluadora o evaluador