



**LINEAMIENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LOS COMITÉS DISTRITALES Y COMITÉS MUNICIPALES DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN.**

<b>Fecha de aprobación</b>	<b>15 de febrero de 2021</b>
<b>Número de Acuerdo</b>	<b>IEM-CG-54/2021</b>

**Artículo 1.** Los Lineamientos tienen por objeto regular la operación de la evaluación del desempeño al término del Proceso Electoral Local 2020-2021, para el cual fueron designados las y los integrantes de los Comités Distritales y Comités Municipales del Instituto Electoral de Michoacán.

Para lo cual, los lineamientos determinan los criterios, las y los evaluadores, las y los evaluados, los procedimientos y los factores cuantitativos y cualitativos, así como sus ponderaciones, para valorar de manera objetiva la actuación del personal de los Comités Distritales y Municipales.

**Artículo 2.** Los presentes lineamientos son de aplicación general para las personas que funjan como Presidenta o Presidente, Consejeras y Consejeros, Secretaria o Secretario, Titulares de las Vocalías de Organización Electoral y de Capacitación Electoral y Educación Cívica de los Comités Distritales y Comités Municipales del Instituto Electoral de Michoacán.

**Artículo 3.** Para los efectos de los presentes lineamientos, se entenderá por:

- I. **Código:** El Código Electoral del Estado de Michoacán de Ocampo;
- II. **Consejerías:** Las Consejeras y Consejeros Electorales de los Consejos Distritales y Municipales del Instituto;
- III. **Consejo General:** El Consejo General del Instituto Electoral de Michoacán;
- IV. **Instituto:** El Instituto Electoral de Michoacán;
- V. **DEOE:** La Dirección Ejecutiva de Organización Electoral;
- VI. **DEECyPC:** La Dirección Ejecutiva de Educación Cívica y Participación Ciudadana;
- VII. **DEAPyPP:** La Dirección Ejecutiva de Administración, Prerrogativas y Partidos Políticos;
- VIII. **DEVySPE:** La Dirección Ejecutiva de Vinculación y Servicio Profesional Electoral;
- IX. **Lineamientos:** Lineamientos para la evaluación de las personas integrantes de los Comités Distritales y Municipales del Instituto Electoral de Michoacán;



- X. **Órganos Desconcentrados:** Los Comités y Consejos Distritales y Municipales;
- XI. **Presidencia OD:** La Presidenta o el Presidente del Órgano Desconcentrado;
- XII. **Secretaría Ejecutiva:** La persona Titular de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral de Michoacán;
- XIII. **Reglamento Interior:** El Reglamento Interior del Instituto Electoral de Michoacán;
- XIV. **Secretaría OD:** La o el Secretario del Órgano Desconcentrado;
- XV. **Vocalía de Organización:** La persona Titular de la Vocalía de Organización Electoral de los Órganos Desconcentrados; y,
- XVI. **Vocalía de Capacitación:** La persona Titular de la Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica de los Órganos Desconcentrados.

**Artículo 4.** Para una mejor comprensión de los Lineamientos se atenderán los términos siguientes:

**Área Normativa.** Área del Instituto que diseña, da seguimiento y evalúa las metas individuales y/o colectivas para las personas integrantes de los Órganos Desconcentrados.

**Diseño de metas.** Proceso mediante el cual se diseñan las metas en las que se establecen los resultados que se espera cumpla cada integrante de los Órganos Desconcentrados, en el cargo o puesto que desempeñan.

**Evaluado o evaluada.** Persona integrante de los Órganos Desconcentrados que ocupan un cargo o puesto al interior de éstos mediante designación realizada por el Consejo General.

**Líder de equipo.** Integrante de los Órganos Desconcentrados, que tiene bajo su coordinación cargo o puestos de los Comités.

**Nivel de desempeño.** Clasificación del desempeño de las y los integrantes de los Órganos Desconcentrados de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño y que puede ser: no aprobatorio, suficiente, aceptable, competente, altamente competente y excelente.

**Artículo 5.** La evaluación del desempeño tiene por objeto brindar al Instituto la información suficiente para tomar decisiones relativas a los mecanismos de integración de los Órganos Desconcentrados en los años que exista Proceso



Electoral en el Estado de Michoacán, ya que dichos Órganos Desconcentrados son temporales.

**Artículo 6.** A falta de disposición expresa en los presentes Lineamientos, se aplicarán supletoriamente la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, el Código, el Reglamento Interior y el Reglamento de Elecciones del Instituto Nacional Electoral.

**Artículo 7.** Los Lineamientos son aplicables, en su calidad de evaluadores, a las autoridades y al personal del Instituto en términos de los presentes Lineamientos, así como, a las y los evaluados, quienes integren los Órganos Desconcentrados, de conformidad con el artículo 51 del Código, que establece que en cada uno de los distritos electorales y municipios, el Instituto contará con un órgano desconcentrado denominado Comité Distrital o Municipal, según corresponda, que funcionará durante el tiempo que dure el proceso electoral para el cual fueron designados.

**Artículo 8.** La Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral, contará con las siguientes atribuciones:

- I. Emitir observaciones y, en su caso, aprobar la propuesta de Lineamientos y metas individuales y colectivas para la evaluación del desempeño de las y los integrantes de los Órganos Desconcentrados.
- II. Conocer y, en su caso, autorizar las solicitudes de modificación o eliminación de metas individuales y colectivas, para la evaluación del desempeño de las personas integrantes de los Comités, que presenten las áreas normativas por conducto de la DEVySPE, para lo cual podrá requerir información adicional que de sustento a la solicitud;
- III. Conocer el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño que integre la DEVySPE, previo a someterse a consideración del Consejo General.

**Artículo 9.** La DEVySPE, contará con las siguientes atribuciones:

- I. Elaborar la propuesta de Lineamientos y ponerla a consideración de la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral, para su posterior aprobación por el Consejo General.
- II. Coordinar con las áreas normativas el diseño de metas individuales y colectivas para la evaluación de los Órganos Desconcentrados.



- III. Revisar que las propuestas de Metas de las áreas involucradas en su diseño estén apegadas a lo establecido en la normativa aplicable para cada una de ellas.
- IV. Someter a consideración de la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral, las solicitudes que realicen los evaluadores normativos respecto a las solicitudes de modificación o eliminación de metas.
- V. Implementar los medios necesarios para capacitar a la y los evaluadores y evaluados.
- VI. Integrar el Dictamen General de resultados de los evaluados y notificarlos en un periodo no mayor a treinta días, posteriores a su aprobación por parte del Consejo General.
- VII. Asegurar que el conjunto de metas para la evaluación del desempeño guarde consistencia, se alinee a las prioridades institucionales y se evite la redundancia o duplicidad entre las mismas.
- VIII. Difundir entre evaluados y evaluadores los Lineamientos, las metas y, en su caso, aquellas que se hayan incorporado o modificado, previo al inicio de su vigencia y privilegiando para ello las vías de comunicación electrónicas del Instituto.
- IX. Difundir la eliminación de las metas entre evaluados y evaluadores, privilegiando para ello las vías de comunicación electrónicas del Instituto.  
Establecer medios de diálogo entre el evaluador y el evaluado con fines de retroalimentación.

**Artículo 10.** La evaluación del desempeño se alineará a la planeación institucional, con la finalidad de valorar el cumplimiento de las actividades de las y los integrantes de los Comités de forma cuantitativa y cualitativa, tanto individual como colectiva de las metas asignadas a éstos.

**Artículo 11.** La evaluación de los resultados de manera cuantificable, se considerará los siguientes factores:

- I. **Individuales.** En las cuales se valorará la actuación individual de las personas integrantes de los órganos desconcentrados; y,
- II. **Colectivas.** En las cuales se evaluará el trabajo de un equipo en particular, y que se traducen en efectividad organizacional.

**Artículo 12.** Durante el periodo a evaluar, la DEVySPE, presentará a la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral para su visto bueno y, en su caso,



aprobación, las metas individuales y colectivas a más tardar el mes de diciembre del Proceso Electoral Local de que se trate.

**Artículo 13.** Las áreas normativas diseñarán metas a través de las cuales se determinarán de conformidad con la normativa aplicable, las actividades esenciales para el correcto funcionamiento de los Órganos Desconcentrados.

Adicional a ello, en cada nueva integración de los Órganos Desconcentrados que se instalen para los Procesos Electorales Locales, el nivel esperado de las metas deberá implicar resultados superiores a los del Proceso Electoral anterior, a menos que se justifique válidamente que alguna meta no deba sufrir cambios.

Si una meta en el periodo de evaluación previo obtiene un promedio de 10 en su calificación final, no podrá ser asignada para un nuevo periodo en los mismos términos, a menos que se presente una justificación válida.

**Artículo 14.** El periodo de ejecución de las metas iniciará a partir de la fecha en que sean aprobadas por la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral, y se hagan del conocimiento de las y los integrantes de los Órganos Desconcentrados, instalados para el Proceso Electoral Local correspondiente.

**Artículo 15.** Cuando por causa de fuerza mayor o circunstancia no prevista que afecte el cumplimiento de una meta, las áreas normativas deberán informarlo a la DEVySPE a más tardar 3 tres días posteriores a la presentación del evento.

**Artículo 16.** Si el Consejo General llegara a generar Acuerdos o Lineamientos que afecten las actividades sustantivas durante el periodo que se evalúa, las áreas normativas deberán solicitar a la DEVySPE, la incorporación, modificación o eliminación de metas, y el ajuste será aprobado por la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral.

**Artículo 17.** Durante el periodo a evaluar, en casos excepcionales, plenamente justificados o ante una situación ajena al desempeño de la persona evaluada, que ponga en riesgo el cumplimiento de metas, las áreas normativas encargadas de diseñar las metas de las y los integrantes de los Órganos Desconcentrados, podrán solicitar a la DEVySPE la incorporación de nuevas metas.

El hecho de que la persona evaluada no alcance los indicadores de una meta no será causa justificada para su modificación, ya que éstos se diseñaron para medir y diferenciar el desempeño de las personas integrantes de los Órganos Desconcentrados.



**Artículo 18.** Ante la imposibilidad plenamente justificada de cumplir alguna meta individual o colectiva, por alguna situación ajena a la persona evaluada, el titular del área normativa que detecte esta situación solicitará a la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral la eliminación correspondiente.

**Artículo 19.** Si derivado de una sustitución, cambio de cargo o puesto, licencia o algún otro motivo ajeno a la persona evaluada, no le correspondió realizar la totalidad de alguna meta individual, el titular del área normativa deberá informar mediante oficio a la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral el ajuste antes de que concluya la vigencia de esta.

**Artículo 20.** Para las metas colectivas, si a la persona evaluada no le correspondió participar en alguna de ellas, el líder del equipo, a través de la persona titular de la Secretaría, solicitará por escrito a la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral darlo de baja del equipo de trabajo para efecto de su evaluación, cuando menos 30 días hábiles antes de que concluya la meta.

**Artículo 21.** Para efectos de la evaluación del desempeño, las y los integrantes de los Órganos Desconcentrados deberán ser evaluados como mínimo en una meta individual y una colectiva.

**Artículo 22.** Las metas individuales y colectivas serán valoradas mediante los indicadores de Eficacia y Eficiencia, que son medidas cuantitativas y cualitativas que proporcionan información sobre su cumplimiento.

**Artículo 23.** La calificación del factor Metas individuales se obtendrá a partir del promedio simple de las calificaciones obtenidas en cada una de las metas asignadas.

**Artículo 24.** La calificación de las Metas colectivas se obtendrá a partir del promedio simple de las calificaciones obtenidas en cada una de las metas colectivas asignadas al evaluado en función de los equipos de trabajo en los que participó.

**Artículo 25.** Cada evaluado deberá participar en al menos una Meta colectiva, cada una con la misma ponderación, y cada meta deberá aplicar al menos a tres integrantes de los Órganos Desconcentrados sujetos a evaluación. La calificación obtenida en cada una de ellas aplicará para todos los integrantes del equipo.

**Artículo 26.** El líder de cada equipo cuenta con las siguientes obligaciones:

- I. Definir y asignar las Metas colectivas para las y los integrantes de los Comités, en su caso, y



- II. Coordinar las actividades para su cumplimiento y designar un responsable que les dé seguimiento.

**Artículo 27.** Las áreas normativas encargadas del diseño de las Metas serán las encargadas de definir y asignar las Metas colectivas.

**Artículo 28.** El indicador de Eficacia es una medida cuantitativa de tomar valores de cero a 8 con tres dígitos después del punto decimal y valora el grado de cumplimiento de una meta, a partir de un cociente que contrasta el nivel alcanzado contra el nivel esperado y su calcula mediante la fórmula siguiente:

$$\text{Indicador de Eficacia} = \frac{\text{NA}}{\text{NE}}$$

El Nivel esperado (NE) será de 100 por ciento y representa el resultado que espera logre la persona evaluada para cumplir la meta y se traduce en una calificación de 8, dado que los otros 2 puntos derivarán de los indicadores de eficiencia.

El Nivel Alcanzado (NA) representa el resultado logrado por el evaluado, una vez que se han cumplido las acciones definidas para el logro de una meta en específico en el tiempo establecido.

**Artículo 29.** El indicador de Eficiencia es una medida cuantitativa que valora si la meta fue cumplida por el evaluado con los siguientes atributos:

**Oportunidad.** Valora el tiempo en que se cumplió la meta.

**Calidad.** Valora si el resultado de la meta cumplió con las características previamente determinadas.

**Artículo 30.** La ponderación de cada atributo está acotada a una escala ordinal con tres niveles:

- I. Nivel bajo: aplica para los casos en que la meta se haya logrado sin la presencia o con una presencia no aceptable de ese atributo;
- II. Nivel medio: significa una presencia aceptable de dicho atributo; y
- III. Nivel alto: corresponde a una manifestación sobresaliente del atributo durante la ejecución de la meta.

**Artículo 31.** Las metas individuales y colectivas deberán considerar los atributos de oportunidad y calidad con una ponderación de 20% en su conjunto, que representará 2 puntos para la calificación.



**Artículo 32.** El indicador de Eficiencia es un ponderador del indicador de Eficacia, de tal forma que, para cada meta individual o colectiva, la calificación obtenida en el indicador de Eficacia puede aumentar, mantenerse igual o reducirse según el nivel de cumplimiento en los atributos del indicador de Eficiencia citados en el artículo 29 de los Lineamientos.

**Artículo 33.** Para calificar el resultado obtenido en una meta individual o colectiva, se utilizará la siguiente fórmula:

**Calificación final de la meta = Indicador de Eficacia +Indicador de Eficiencia**

**Dónde, Indicador de Eficacia = (Nivel alcanzado/Nivel esperado)\*8**

**Artículo 34.** La evaluación del desempeño comprenderá a partir del día siguiente a la instalación de los Comités Distritales y Comités Municipales y hasta el término de las actividades de todos los Órganos Desconcentrados, para el Proceso Electoral Local correspondiente.

**Artículo 35.** Para efectos de las evidencias, se considerarán de este modo, los documentos que deriven del cumplimiento de sus actividades como integrantes de los Órganos Desconcentrados.

La evidencia documental para la evaluación de las metas deberá remitirse a la persona evaluadora por las y los evaluados o los líderes del equipo, dentro de los diez días posteriores a la conclusión de meta.

Los evaluadores podrán solicitar información adicional a las personas evaluadas aportando con ello elementos que sustenten el cumplimiento de sus metas.

**Artículo 36.** La evaluación del desempeño se realizará en julio y agosto, una vez que haya concluido el plazo para el cumplimiento de las metas.

**Artículo 37.** La calificación final de la meta se integrará a partir de dos componentes: un indicador de eficacia y otro de eficiencia. El primero compara el nivel alcanzado en el cumplimiento de la meta respecto al nivel esperado. El segundo, valora atributos de oportunidad, calidad y optimización de recursos.

**Artículo 38.** La calificación final de cada persona integrante de los Órganos Desconcentrados será la suma ponderada de las calificaciones obtenidas en cada uno de los factores, descritos a continuación:

Factor	Ponderación
Metas Individuales	60%





Metas Colectivas	40%
Calificación Final	100%

**Artículo 39.** Cuando un factor no sea evaluado por causa plenamente justificada, el peso ponderado correspondiente al factor no evaluado se dividirá proporcionalmente entre tantos factores se apliquen, con el objeto de brindar equidad en los pesos de los factores restantes.

**Artículo 40.** La Calificación final mínima aprobatoria de la evaluación del Desempeño es de 7 en una escala de 0 a 10.

A cada calificación final obtenida corresponderá un nivel de desempeño, conforme a lo siguiente:

Calificación Final obtenida	Nivel de Desempeño
9.001 a 10.000	Excelente
8.001 a 9.000	Altamente competente
8.001 a 8.500	Competente
7.501 a 8.000	Aceptable
7.00 a 7.500	Suficiente
0.000 a 6.999	Insuficiente

**Artículo 41.** Cuando algún evaluado esté bajo incapacidad médica, no será sujeto de evaluación por el periodo señalado en la licencia médica y por lo tanto, en el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño será considerado como no evaluable.

**Artículo 42.** Los evaluadores específicos para cada cargo o puesto de los Órganos Desconcentrados se presentan en el siguiente cuadro:

Cargo o puesto de las personas Evaluadas	Metas individuales	Evaluadora / Evaluador
Consejerías	1. Asistir al 100% de las Sesiones del Comité Distrital al que sea convocada y/o convocado, para tratar temas relacionados con el desarrollo del Proceso Electoral Local. 2. Vigilar al 100% las actividades que el personal del Comité Distrital en las que se involucre el manejo de material electoral,	Titular de la DEVySPE



Cargo o puesto de las personas Evaluadas	Metas individuales	Evaluadora / Evaluador
	<p>para cuidar en todo momento que el manejo sea adecuado y vigilar se resguarde adecuadamente la documentación soporte en la que se detallan las acciones realizadas en cada ocasión que se tuvo contacto con el material electoral para el Proceso Electoral Local</p>	
<p>Secretarías de los Órganos Desconcentrados</p>	<p>1. Convocar debidamente, dentro de los tiempos previstos en la normativa aplicable, a las y los integrantes del Comité Distrital o Municipal, a las diferentes sesiones que hayan de celebrarse (Ordinarias, Extraordinarias, Especiales y Urgentes).</p> <p>2. Actuar con prontitud y eficacia, respecto de todas aquellas certificaciones de actos o hechos, o bien, de documentos que deba de realizar acorde a sus funciones, o que le sean requeridas a efecto de dejar constancia fehaciente de los hechos.</p> <p>3. Elaborar, en la forma y términos previstos en la normativa aplicable, los engroses, respecto de aquellos asuntos que hayan sido sometidos para conocimiento y aprobación de las y los integrantes del Comité Distrital o Municipal, así como realizar, de manera oportuna, la publicitación de los acuerdos emitidos por el Comité, inmediatamente después de su aprobación.</p>	<p>Secretaría Ejecutiva</p>
	<p>1. Cooperar con el Departamento Técnico de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración, Prerrogativas y Partidos Políticos en el proceso de elaboración y pago de nómina a Órganos Desconcentrados.</p>	<p>DEAPyPP</p>
<p>Vocales de Capacitación Electoral y Educación Cívica</p>	<p>1. Realizar 10 actividades en modalidad virtual o presencial, que contribuyan al fortalecimiento de la cultura cívica y la difusión de los derechos político</p>	<p>DEECyPC</p>



Cargo o puesto de las personas Evaluadas	Metas individuales	Evaluadora / Evaluador
	<p>electorales, dirigidas a diversos grupos de población del municipio correspondiente.</p> <p>2. Cumplir con todas las actividades del procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de supervisores electorales locales y capacitadores/asistentes electorales locales en el ámbito geográfico de su competencia.</p>	
Vocalías de Organización	<p>1. Entregar a la DEOE los materiales electorales recuperados al término de la jornada electoral, revisados y clasificados de conformidad con lo establecido en los Lineamientos para la revisión y clasificación de los materiales electorales recuperados al término de la jornada electoral.</p>	DEOE

Cargo o puesto de las personas Evaluadas	Metas colectivas	Evaluadora / Evaluador
Consejera / Consejero Electoral de los Órganos Desconcentrados	<p>1. Las y los Consejeros Electorales que integren el Comité Distrital deberán participar en las actividades tendientes a recibir documentación electoral como, listas nominales, boletas y formatos para la elección local</p>	Titular de la DEVySPE
Secretarías y Consejerías	<p>1. Asistir en tiempo y forma al 100% de las Sesiones de los Comités Distritales y Municipales, a las que sean convocados respectivamente.</p>	Titulares de la Secretaría Ejecutiva y de la Dirección Ejecutiva de Vinculación y Servicio Profesional Electoral.
Presidencias y Secretarías	<p>1. Vigilar y administrar eficientemente el Fondo Revolvente.</p>	Titular de la Dirección Ejecutiva de Administración, Prerrogativas y Partidos Políticos / Titular del Departamento Técnico de Contabilidad



	2. Elaborar mensualmente las requisiciones donde se manifiesten las necesidades de insumos necesarios para la operación y funcionamiento de los Comités.	Titular de la Dirección Ejecutiva de Administración, Prerrogativas y Partidos Políticos / Titular del Departamento Técnico de Recursos Materiales
Todas y todos los servidores públicos integrantes de los Órganos Desconcentrados.	1. Desarrollar 5 actividades vinculadas a la promoción de la participación ciudadana en el ámbito geográfico de su competencia.	Titular de la DEECyPC
Presidencias, Secretarías, Vocalías de Organización Electoral y de Capacitación Electoral y Educación Cívica y Consejerías de los Órganos Desconcentrados.	1. Realizar, participar y supervisar que el 100% de las actividades del conteo de las boletas recibidas, sean selladas y agrupadas en razón del número de electores que corresponda a cada una de las casillas a instalar en el distrito o municipio, incluyendo las casillas especiales, además de las que sean necesarias para garantizar el voto de las representaciones de los partidos políticos y, en su caso, candidaturas independientes, acreditados ante mesa directiva de casilla.	Titular de la DEOE
Presidencias, Secretarías y Vocalías de Organización Electoral.	2. Integrar el 100% de los expedientes que contengan la documentación electoral prevista por la Ley de la materia y remitirlos al Consejo General; al Congreso del Estado y, en su caso, al Tribunal Electoral del Estado de Michoacán. 3. Recepción de los paquetes electorales en las sedes de los Consejos Distritales y Municipales, al término de la jornada electoral.	

**Artículo 43.** La obtención de los resultados individuales y colectivos de la evaluación del desempeño, así como la integración del Dictamen General de resultados y del dictamen de resultados individuales es responsabilidad exclusiva de la DEVySPE y de la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral.



**Artículo 44.** El Dictamen General de resultados se integrará por los resultados individuales y colectivos obtenidos por el evaluado e incluye, el periodo evaluado, nombre del evaluado, cargo puesto que se evalúa, las calificaciones obtenidas y la calificación final, así como el nivel de Desempeño alcanzado.

**Artículo 45.** El dictamen de resultados individuales incluye la calificación que obtuvo el evaluado en cada uno de los factores: Metas Individuales y Metas Colectivas, de igual forma se incluye el periodo evaluado, la calificación final y el nivel de desempeño alcanzado.

**Artículo 46.** Una vez que la Comisión de Vinculación y Servicio Profesional apruebe el Dictamen General de resultados y los Dictámenes de la Evaluación del Desempeño, será puesto a consideración del Consejo General.

Se contará con un plazo no mayor a 30 días contados a partir del día siguiente de su aprobación, para notificar a través de correo electrónico a las y los integrantes de los Órganos Desconcentrados.



# ANEXO



## Formato de cédula de evaluación individual

<b>14</b>	
Nombre:	Apellido paterno, apellido materno, nombre(s)
Cargo o Puesto:	Adscripción: Comité Distrital o Municipal (Nombre del Comité)
<b>Datos del Evaluador(a)</b>	
Nombre:	Apellido paterno, apellido materno, nombre(s)
Cargo o puesto:	
<b>Datos de la Meta por evaluar (Individual)</b>	
Numero de Meta	Descripción
Nivel de Desempeño	Valor
<b>Excelente.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral excede las expectativas de lo requerido.	9.001 a 10.000
<b>Altamente competente.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral es correcto en la totalidad de sus actividades.	8.501 a 9.000
<b>Competente.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral fue realizado con apego a sus atribuciones en la mayoría de las veces.	8.001 a 8.500
<b>Aceptable.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral presenta aspectos que mejorar que no impactan en al fondo del cumplimiento sus actividades.	7.501 a 8.000
<b>Suficiente.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral presenta errores en aspectos no esenciales.	7.00 a 7.500
<b>No aprobatorio.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado en cuyo desempeño laboral no se observa una adecuada actuación, derivado de la no realización de sus actividades asignadas.	0.000 a 6.999



Descripción de Cumplimiento

Excelente	Altamente Competente	Competente	Aceptable	Suficiente	No aprobatorio	Calificación	Motivación	Evidencias
							Descripción precisa de los hechos, situaciones o sucesos representativos donde se haga referencia a los comportamientos de la persona evaluada que pudo observar la o el Evaluador	





## Formato de cédula de evaluación colectiva

Datos del Líder de equipo	
Nombre:	Apellido paterno, apellido materno, nombre(s)
Cargo o Puesto:	Adscripción: Comité Distrital o Municipal (Nombre del Comité)
Datos del Evaluador(a)	
Nombre:	Apellido paterno, apellido materno, nombre(s)
Cargo o puesto:	
Datos de la Meta por evaluar (Colectiva)	
Numero de Meta	Descripción
Nivel de Desempeño	Valor
<b>Excelente.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral excede las expectativas de lo requerido.	9.001 a 10.000
<b>Altamente competente.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral es correcto en la totalidad de sus actividades.	8.501 a 9.000
<b>Competente.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral fue realizado con apego a sus atribuciones en la mayoría de las veces.	8.001 a 8.500
<b>Aceptable.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral presenta aspectos que mejorar que no impactan en al fondo del cumplimiento sus actividades.	7.501 a 8.000
<b>Suficiente.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral presenta errores en aspectos no esenciales.	7.00 a 7.500
<b>No aprobatorio.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado en cuyo desempeño laboral no se observa una adecuada actuación, derivado de la no realización de sus actividades asignadas.	0.000 a 6.999



Descripción de Cumplimiento								
Excelente	Altamente Competente	Competente	Aceptable	Suficiente	No aprobatorio	Calificación	Motivación	Evidencias
							Descripción precisa de los hechos, situaciones o sucesos representativos donde se haga referencia a los comportamientos de la persona evaluada que pudo observar el Evaluador.	



# EJEMPLO

## Fórmula cálculo de calificación final

**Calificación Final de la meta = Indicador de Eficacia + Indicador de Eficiencia**

**Dónde, Indicador de Eficacia = Nivel Alcanzado/Nivel esperado)\*8**

La o el Consejero Electoral deberá asistir al 100% de las Sesiones del Comité Distrital al que sea convocada y/o convocado, para tratar temas relacionados con el desarrollo del Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021.

Con respecto a la meta, el o la evaluada asistió a 8 Sesiones del total de 12 Sesiones (nivel alcanzado)

A partir de ello, el indicador de eficacia se calcula de la siguiente manera:

$$\text{Indicador de eficacia} = (8/12)*8$$

$$\text{Indicador de eficacia} = (0.666)*8$$

$$\text{Indicador de eficacia} = 5.328$$

**Indicador de Eficiencia =  $\Sigma$  calificación de atributos**

La suma del valor de los niveles esperados en los atributos será:

$$\text{Alto} = 2 \quad \text{Medio} = 1 \quad \text{Bajo} = 0$$

El nivel máximo que puede alcanzar el indicador de eficiencia es 2, lo que sumado con el nivel máximo del indicador de eficacia que es 8. Arrojaría una calificación máxima de 10.



## Formato de cédula de evaluación individual (ejemplo)

Datos del Evaluado(a)			
Nombre:	Centeno Alvarado María Guadalupe		
Cargo o Puesto:	Consejera Electoral	Adscripción:	Comité Municipal
Datos del Evaluador(a)			
Nombre:	Erandi Reyes Pérez Casado		
Cargo o puesto:	Directora Ejecutiva de Vinculación y Servicio Profesional Electoral		
Datos de la Meta por evaluar (Individual)			
Numero de Meta		Descripción	
1		Asistir al 100% de las Sesiones del Comité Distrital al que se convocada y/o convocado, para tratar temas relacionados con el desarrollo del Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021.	
Nivel de Desempeño		Valor	
<b>Excelente.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral excede las expectativas de lo requerido.		9.001 a 10.000	
<b>Altamente competente.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral es correcto en la totalidad de sus actividades.		8.501 a 9.000	
<b>Competente.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral fue realizado con apego a sus atribuciones en la mayoría de las veces.		8.001 a 8.500	
<b>Aceptable.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral presenta aspectos que mejorar que no impactan en el fondo del cumplimiento sus actividades.		7.501 a 8.000	
<b>Suficiente.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral presenta errores en aspectos no esenciales.		7.00 a 7.500	



<p><b>No aprobatorio.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado en cuyo desempeño laboral no se observa una adecuada actuación, derivado de la no realización de sus actividades asignadas.</p>					0.000 a 6.999			
Descripción de Cumplimiento								
Excelente	Altamente Competente	Competente	Aceptable	Suficiente	No aprobatorio	Calificación	Motivación	Evidencias
		La o el Consejo Electoral presentó un retraso de 15 minutos en su incorporación al 80% de las Sesiones a la que fue convocada / convocado.				8.301	Derivado del cálculo de la calificación final, así como del análisis del cumplimiento de las actividades de conformidad los soportes documentales aportados por la persona evaluada, se observó que la Consejera Electoral únicamente asistió a 8 sesiones de 10 a las que fue debidamente convocada, presentando adicionalmente	1. Lista de asistencia levantada por la Secretaría del Comité Municipal. 2. Actas de Sesión del Comité Municipal elaborada con base en las grabaciones del desarrollo de las Sesiones celebradas por el Comité Municipal.



							<p>un retraso en su incorporación de 20 minutos posteriores al inicio de las Sesiones. Incumpliendo con ello al o establecido en el apartado de Observaciones de la Meta en comento.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--



## Formato de cédula de evaluación colectiva (ejemplo)

Datos del Líder de equipo	
Nombre:	Apellido paterno, apellido materno, nombre(s)
Cargo o Puesto:	Adscripción: Comité Distrital o Municipal (Nombre del Comité)
Datos del Evaluador(a)	
Nombre:	Apellido paterno, apellido materno, nombre(s)
Cargo o puesto:	
Datos de la Meta por evaluar (Colectiva)	
Numero de Meta	Descripción
3	Integrar el 100% de los expedientes que contengan la documentación electoral prevista por la ley de la materia, y remitirlos al Consejo General del Instituto; al Congreso del Estado, y, en su caso, al Tribunal Electoral del Estado de Michoacán.
Nivel de Desempeño	Valor
<b>Excelente.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral excede las expectativas de lo requerido.	9.001 a 10.000
<b>Altamente competente.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral es correcto en la totalidad de sus actividades.	8.501 a 9.000
<b>Competente.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral fue realizado con apego a sus atribuciones en la mayoría de las veces.	8.001 a 8.500
<b>Aceptable.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral presenta aspectos que mejorar que no impactan en el fondo del cumplimiento sus actividades.	7.501 a 8.000
<b>Suficiente.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado cuyo desempeño laboral presenta errores en aspectos no esenciales.	7.00 a 7.500



<p><b>No aprobatorio.</b> Se aplica a la persona integrante del órgano desconcentrado en cuyo desempeño laboral no se observa una adecuada actuación, derivado de la no realización de sus actividades asignadas.</p>						0.000 a 6.999		
Descripción de Cumplimiento								
Excelente	Altamente Competente	Competente	Aceptable	Suficiente	No aprobatorio	Calificación	Motivación	Evidencias
		Las presidencias de los Consejos municipales procedieron a la integración de los expedientes que contienen la documentación electoral, con un retraso de ___ al término del cómputo.				8.301		Fotografías, videos, grabaciones de audio, actas, informes, oficios, documentos varios.