



LINEAMIENTOS QUE REGULAN EL PROCEDIMIENTO DE GENERACIÓN Y EVALUACIÓN DE METAS DEL DESEMPEÑO DE LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LOS ÓRGANOS DESCONCENTRADOS DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN PARA LOS PROCESOS ELECTORALES Y DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

Capítulo I Del objeto y aplicación de los Lineamientos

Artículo 1. Los presentes lineamientos tienen por objeto establecer los criterios para la generación de metas; así como el procedimiento de evaluación del desempeño de las personas integrantes de los órganos desconcentrados del Instituto Electoral de Michoacán durante el Proceso Electoral o el de Participación Ciudadana para el que fueron designadas, por parte de las áreas ejecutivas del Órgano Central.

Se indican y desarrollan los criterios, procedimientos, las áreas evaluadoras, los cargos evaluados, factores cuantitativos y cualitativos, así como las ponderaciones por medio de las cuales de manera individual y colectiva se evaluará de manera objetiva el desarrollo de las metas del personal de los comités distritales y municipales.

Artículo 2. Los presentes lineamientos son de aplicación general para las personas que funjan como Titulares de las Presidencias, Consejerías Electorales, Secretaría, Vocalías de Organización Electoral y de Capacitación Electoral y Educación Cívica, que integrarán los órganos desconcentrados del Instituto.

Artículo 3. De conformidad con el artículo 51 del Código Electoral del Estado de Michoacán de Ocampo; así como los diversos 81 y 82 del Reglamento de Mecanismos de Participación Ciudadana del Instituto Electoral de Michoacán, 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 o de Participación Ciudadana para el cual fueron designados.

Artículo 4. Para los efectos de los presentes lineamientos, se entenderá por:

- | | |
|--------------------------------------|---|
| I. Código: | El Código Electoral del Estado de Michoacán de Ocampo; |
| II. Consejerías: | Las personas Consejeras Electorales de los Consejos Distritales y Municipales del Instituto en funciones; |
| III. Comisión de Seguimiento: | La Comisión de Vinculación y Servicio Profesional Electoral del Instituto. |



- IV. Consejo General:** El Consejo General del Instituto Electoral de Michoacán;
- V. Coordinación de enlaces;** La Coordinación de órganos desconcentrados del Instituto Electoral de Michoacán.
- VI. Instituto:** El Instituto Electoral de Michoacán;
- VII. DEAPyPP:** La Dirección Ejecutiva de Administración, Prerrogativas y Partidos Políticos;
- VIII. DEECyPC:** La Dirección Ejecutiva de Educación Cívica y Participación Ciudadana;
- IX. DEOE:** La Dirección Ejecutiva de Organización Electoral;
- X. DEVySPE:** La Dirección Ejecutiva de Vinculación y Servicio Profesional Electoral;
- XI. Lineamientos de Metas:** Los Lineamientos que regulan el procedimiento de generación y evaluación de metas del desempeño de las personas integrantes de los órganos desconcentrados del Instituto Electoral de Michoacán para los procesos electorales y de participación ciudadana;
- XII. Órganos desconcentrados:** Los Comités y Consejos Distritales y Municipales del Instituto;
- XIII. Presidencia OD:** La Presidenta o el Presidente del Órgano Desconcentrado;
- XIV. Procesos de Participación Ciudadana** Son los procesos establecidos en la Ley de Mecanismos de Participación Ciudadana del Estado de Michoacán, en los que, para el desarrollo de sus etapas, se deba instalar un Órgano Desconcentrado.
- XV. Reglamento Interior:** El Reglamento Interior del Instituto Electoral de Michoacán;
- XVI. Secretaria Ejecutiva:** La persona Titular de la Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral de Michoacán;



- XVII. Secretaria OD:** La persona titular de la Secretaría del Órgano Desconcentrado;
- XVIII. Vocal de Organización:** La persona Titular de la Vocalía de Organización Electoral de los órganos desconcentrados;
- XIX. Vocal de Capacitación:** La persona Titular de la Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica de los órganos desconcentrados.

Artículo 5. Para una mejor comprensión de los Lineamientos de Metas se atenderán los términos siguientes:

- I. Área Ejecutiva.** Direcciones o Coordinaciones del Instituto que diseñan, dan seguimiento y evalúan las metas individuales y/o colectivas para las personas integrantes de los órganos desconcentrados.
- II. 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.
- III. Evaluado o evaluada.** Persona integrante de los órganos desconcentrados que ocupa un cargo o puesto mediante designación realizada por el Consejo General.
- IV. Líder de equipo.** Integrante del órgano desconcentrado, que coordina al personal a evaluar respecto de la planeación, desarrollo y remisión del cumplimiento de la meta colectiva asignada.
- V. Nivel de desempeño.** Clasificación de la capacidad desplegada por las personas integrantes de los órganos desconcentrados para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva y eficiente, en relación con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño pudiendo ser: no aprobatorio, aceptable, competente, altamente competente y excelente.
- VI. Reporte de participación.** Es el documento (informe, minuta, acta, programa) a través del cual, las personas integrantes de un



órgano desconcentrado al participar en una meta colectiva acreditan las actividades realizadas, en los formatos autorizados.

Artículo 6. A falta de disposición expresa en los presentes Lineamientos de Metas, se aplicarán supletoriamente la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, el Código Electoral y el Reglamento de Interior del Instituto.

Capítulo II De la generación de metas.

Artículo 7. Se entiende por meta, la expresión cuantitativa y cualitativa de los logros que se pretenden alcanzar, de manera individual o colectiva al interior de los órganos desconcentrados definida en términos de cantidad, calidad y tiempo. Su diseño se desprenderá fundamentalmente de las funciones sustantivas descritas en la normativa aplicable para cada una de las personas integrantes de los órganos desconcentrados y la planeación institucional.

Artículo 8. Las metas se clasificarán de conformidad con lo siguiente:

- I. Individuales:** Corresponderán a metas designadas a cada una de las personas integrantes de los órganos desconcentrados atendiendo a las atribuciones que su cargo establezca; y,
- II. Colectivas:** Corresponderá a las metas designadas a un equipo del órgano desconcentrado con la finalidad de evaluar el trabajo coordinado, respecto de las actividades del Comité, relacionadas con la efectividad organizacional con las que se desarrollen.

Artículo 9. Corresponderá a las personas titulares de la Secretaría Ejecutiva, DEAPyPP, DEECyPC, DEOE, y DEVySPE, elaborar las metas y cédulas de evaluación de quienes conformen la integración de los órganos desconcentrados, acorde a cada una de las funciones correspondientes a las mismas.

Artículo 10. El plazo límite para la elaboración de las metas, y cédulas de evaluación será dentro del mes que se instalen los órganos desconcentrados para el Proceso correspondiente, mismas que deberán medir las funciones sustantivas de las personas integrantes de los órganos desconcentrados.

Por cuestiones necesarias, para el desarrollo de actividades supervenientes, podrán incorporarse metas individuales o colectivas con posterioridad a la fecha indicada en el párrafo anterior, teniendo en cuenta los plazos para su difusión, desarrollo, cumplimiento y acreditación.



Artículo 11. En la elaboración de metas, se deberá cumplir con los siguientes propósitos:

- I. Proyectar el desempeño de las personas integrantes de los órganos desconcentrados al cumplimiento de los objetivos institucionales;
- II. Definir lo que se espera del desempeño de las personas integrantes de los órganos desconcentrados durante el periodo a evaluar; y,
- III. Medir las actividades o funciones sustantivas y prioritarias que realizan las personas integrantes de los órganos desconcentrados.

Artículo 12. Al momento de la elaboración de metas se deberá contar con ciertas características que favorezcan la evaluación de las personas integrantes de los órganos desconcentrados, tomando en consideración lo siguiente:

- I. Deberán orientarse a los objetivos institucionales;
- II. Deberán orientarse a actividades sustantivas del área o puesto;
- III. Tendrán que estar relacionadas con sus funciones y atribuciones, en relación con la normativa aplicable y de conformidad con su cargo o puesto;
- IV. Su acreditación se desprenderá de los testimonios que se documenten en su trabajo cotidiano;
- V. Permitirán diferenciar el desempeño;
- VI. Se orientarán a resultados concretos;
- VII. Que se traduzcan en un reto, derivado que para su cumplimiento se requerirá su empeño; y,
- VIII. Ser consistentes metodológicamente.

Artículo 13. Las metas deberán redactarse de conformidad con los formatos identificados en los presentes Lineamientos de metas, conteniendo al menos los siguientes elementos:

1. **Identificador de la meta:**



- I. **Cargo/Puesto a evaluar.** Se registrará el cargo del Órgano Desconcentrado que será evaluado;
 - a). En metas colectivas se deberán registrar los cargos que integran el equipo;
 - b). Preferentemente no emplearse abreviaturas que no se encuentren dentro de los presentes lineamientos de metas.
 - II. **Área ejecutiva que propone la meta.** Deberá registrarse el área que propone la meta.
 - III. **Puesto que evalúa la meta.** Deberá registrarse el cargo que evaluará la meta conforme al tema de que se trate.
 - IV. **Número de meta.** Deberá generarse un número consecutivo en las metas.
 - V. **Referencia a la planeación Institucional.** Deberá indicarse la base jurídica o reglamentaria o programa en el que se establezca la actividad.
 - VI. **Líder de Equipo.** Deberá indicarse el área responsable del órgano desconcentrado que coordinará la planeación, desarrollo y ejecución de las actividades. Este campo solo aplica para metas colectivas.
2. **Meta:**
- I. **Descripción de la meta.** Deberá describirse la meta con los siguientes elementos:
 - a) **Verbo infinitivo.** Utilizar un verbo en activo orientado a resultados.
 - b) **Nivel esperado.** Registra valores en términos absolutos o porcentuales de la meta indicada.
 - c) **Unidad de medida del nivel esperado.** Corresponde a una descripción breve y concisa de lo que se desea medir.
 3. **Periodo de ejecución.** Deberá indicarse por separado la fecha de inicio y de término, indicando el intervalo de tiempo programado para su ejecución.
 - a) Fecha de inicio de la meta dd/mm/aaaa.
 - b) Fecha de término de la meta dd/mm/aaaa.
 4. **Indicador de eficacia.** Es una medida que toma el porcentaje asignado por el área ejecutiva que propuso la meta y mide su grado de cumplimiento, a partir del nivel alcanzado¹ contra el nivel esperado²; y se calcula mediante la fórmula siguiente:

$$\text{Indicador de Eficacia} = \frac{\text{Nivel alcanzado}}{\text{Nivel esperado}} \times 100$$

¹ **Nivel alcanzado.** Representa el resultado logrado por la persona evaluada una vez que se ha cumplido con las acciones definidas para el logro de una meta en específico en el tiempo establecido.

² **Nivel esperado.** Es definido por la persona titular del área ejecutiva que diseñe la meta individual o colectiva y representa el resultado que espera logre la persona evaluada para cumplir con los objetivos institucionales.



Nivel esperado

- I. **Ponderación del nivel de eficacia.** Es el porcentaje asignado del nivel esperado respecto de los atributos del indicador de eficacia, el cual, atendiendo a su desempeño, se clasificará en nivel alto, medio o bajo. Se deberá valorar si el resultado de la meta cumple con las características previamente determinadas.

En el caso de metas que refieran atributos de oportunidad, correspondientes a plazos o criterios de cumplimiento establecidos en la normativa aplicable, éstos deberán formar parte del indicador eficacia y no será posible plantearlos en el indicador de eficiencia.

5. **Indicador de Eficiencia.** 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, entre otros, conforme a lo siguiente:

Indicador de eficiencia = Valor obtenido de acuerdo con el nivel de cumplimiento de los criterios de eficiencia.

- II. **Ponderación del nivel de eficiencia.** Es el porcentaje asignado del nivel esperado respecto de los atributos del indicador de eficiencia, el cual, atendiendo a su cumplimiento, se clasificará en nivel alto, medio o bajo. Se deberá valorar si el resultado de la meta cumple con las características previamente determinadas.

En el caso de las metas que no cuenten con el indicador de eficiencia, el indicador de eficacia tendrá el valor de 10. Para calcular la calificación final de la meta se utilizará la siguiente fórmula:

Calificación final de la meta = indicador de eficacia
donde,
Indicador de eficacia = (nivel alcanzado/nivel esperado) * 10

6. **Observaciones.** En este apartado se considerarán al menos, los siguientes elementos:
 - I. Describir detalladamente las características para el cumplimiento de los atributos de calidad y de oportunidad, en caso de que se requiera.



- II. Registrar aclaraciones, especificaciones y elementos que tanto la o el evaluador, como la o el evaluado necesiten para poder cumplir, y en su caso, evaluar todos los elementos de la meta.
 - III. Señalar la línea base a partir de la cual se fijará el nivel esperado y se determinará el grado de cumplimiento de la meta.
7. **Soporte documental.** Deberá registrarse el nombre específico de la evidencia que habrá de generarse para demostrar el cumplimiento de la meta, que fungirá como soporte de evaluación. En el caso de las metas colectivas se deberá incluir un "Reporte de participación".

Artículo 14. Dentro del atributo de oportunidad, se deberán establecer los parámetros de tiempo, buscando, en la medida de lo posible, que no se empalmen los plazos de cumplimiento, además de considerar las distintas posibilidades de cumplimiento que se puedan presentar para una evaluación objetiva.

Artículo 15. Dentro del atributo de calidad, se deberán considerar todas las posibilidades de cumplimiento que se puedan presentar, con la finalidad de que se permita realizar una evaluación de manera objetiva.

Capítulo III De las atribuciones de los órganos

Artículo 16. La Comisión de Seguimiento, contará con las siguientes atribuciones:

- I. Conocer los proyectos de Lineamientos de Metas, las cédulas de metas individuales y colectivas que cada área ejecutiva plantee para la evaluación del desempeño de las personas integrantes de los órganos desconcentrados; así como emitir las observaciones que considere convenientes.
- II. Analizar y en su caso, aprobar los Lineamientos de Metas puestos a su consideración, en la sesión que se convoque para tal fin, previo a ser puestos a consideración del Consejo General.
- III. Conocer y, en su caso, autorizar las solicitudes de modificación o eliminación de metas individuales y/o colectivas, para la evaluación del desempeño de las personas integrantes de los órganos desconcentrados, que presenten las áreas ejecutivas por conducto de la DEVySPE, para lo cual podrá requerir información adicional que de sustento a la solicitud;
- IV. Conocer y aprobar el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño que integre la DEVySPE, previo a someterse a consideración del Consejo General; y,



- V. Pronunciarse respecto de los casos no previstos en los presentes Lineamientos de Metas.

Artículo 17. La DEVySPE, contará con las siguientes atribuciones:

- I. Elaborar la propuesta de Lineamientos o reformas a los mismos y someterlas a consideración de la Comisión de Seguimiento, para su posterior aprobación por el Consejo General;
- II. Brindar orientación permanente a las áreas que participan en el diseño de metas;
- III. Coordinar con las áreas ejecutivas el diseño de metas individuales y colectivas para la evaluación de los órganos desconcentrados;
- IV. 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;
- V. Asegurar que el conjunto de metas para la evaluación del desempeño se alinee y guarde consistencia con las prioridades institucionales evitando la redundancia o duplicidad entre las mismas;
- VI. Someter a consideración de la Comisión de Seguimiento, las solicitudes que realicen las áreas ejecutivas respecto a las solicitudes de modificación o eliminación de metas;
- VII. Asignar la propuesta de número de meta de manera consecutiva, atendiendo a la clasificación de metas individuales o colectivas.
- VIII. Difundir entre las partes (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, en su caso, una vez aprobada la solicitud por la Comisión de Seguimiento, la eliminación de las metas entre las personas evaluadas, así como la o las áreas ejecutivas, privilegiando para ello las vías de comunicación electrónicas del Instituto;
- X. Una vez notificada por el Consejo General, o en su caso, por la DEAPP, registrar las bajas o cambio de cargo en el funcionariado de los órganos desconcentrados y su posible impacto en el proceso de evaluación;
- XI. Establecer medios de diálogo entre la persona evaluada y la evaluadora con fines de retroalimentación.



- XII. Integrar el Dictamen General de resultados de las personas evaluadas y gestionar su notificación en un periodo no mayor a treinta días hábiles, posteriores a su aprobación por parte del Consejo General;
- XIII. Promover la retroalimentación de las metas con los Titulares de las diversas áreas ejecutivas a través de reuniones de trabajo.
- XIV. Resguardar los expedientes que se generen derivado de la aprobación de las metas individuales y colectivas.

Artículo 18. Las personas evaluadoras tendrán las siguientes atribuciones en el proceso de generación y evaluación de las metas correspondientes:

- I. Elaborar y proponer las metas que consideren indispensables relacionadas con las atribuciones de las personas funcionarias de los órganos desconcentrados;
- II. Dar seguimiento y analizar la evidencia remitida por el o los evaluados para la aplicación de la evaluación;
- III. Revisar que las evidencias presentadas por las personas evaluadas acrediten el nivel de cumplimiento;
- IV. Mantener comunicación con el personal evaluado acerca del avance del cumplimiento de las metas;
- V. Motivar el nivel de valoración asignado con base en las evidencias remitidas por el o las personas evaluadas; y,
- IV. Analizar y evaluar los resultados de la medición.

Artículo 19. Las personas evaluadas deberán:

- I. Dar cumplimiento a las metas atendiendo a los criterios y parámetros establecidos en ellas;
- II. Realizar las consultas que considere necesarias para el debido cumplimiento de las actividades establecidas en las metas;
- III. Generar la evidencia documental con la que se acredite de manera puntual los criterios establecidos en la meta;



- IV. Remitir las evidencias correspondientes, dentro de los plazos establecidos en las metas, cerciorándose de su carga adecuada y envío correspondiente.

Artículo 20. La elaboración de las Metas se realizará por las áreas ejecutivas del Instituto, de conformidad con la siguiente tabla:

Área Ejecutiva Responsable	Metas para realizar
Secretaría Ejecutiva:	Las correspondientes a las Secretarías de OD y, en su caso, aquellas Metas colectivas que se consideren necesarias de integrar.
DEAPyPP,	Las correspondientes a la materia administrativa que deberán de cumplir las Presidencias de los OD y las Secretarías OD.
DEECyPC:	Las correspondientes a las Vocalías de Capacitación y, en su caso, aquellas Metas colectivas que se consideren necesarias de integrar.
DEOE:	Las correspondientes a las Vocalías de Organización y, en su caso, aquellas Metas colectivas que se consideren necesarias de integrar.
DEVySPE:	Las correspondientes a las Presidencias de OD y Consejerías, y, en su caso, aquellas Metas colectivas que se consideren necesarias de integrar.

Artículo 21. Las áreas ejecutivas responsables del diseño de las metas serán las encargadas de definir el contenido y los elementos de las Metas colectivas.

Capítulo IV **De la revisión y aprobación de las Metas**

Artículo 22. La DEVySPE y la Comisión de Seguimiento, serán las encargadas de revisar las propuestas de metas de las áreas ejecutivas y realizar en su caso, observaciones metodológicas, comentarios y propuestas de mejora.



Artículo 23. Una vez que se cuente con las propuestas de metas elaboradas por todas y cada una de las áreas ejecutivas, la DEVySPE pondrá a consideración de la Comisión de Seguimiento, para su visto bueno y su correspondiente aprobación.

Artículo 24. Aprobadas las metas de las áreas por la Comisión de Seguimiento, la DEVySPE las turnará a la Secretaría Ejecutiva para que ésta las haga del conocimiento de las personas integrantes del Consejo General.

Artículo 25. La DEVySPE notificará las metas individuales y colectivas que deberán cumplir las personas integrantes de los órganos desconcentrados para el proceso correspondiente, a través de la Coordinación de enlaces, y los medios electrónicos, una vez que se hayan instalado, dando inicio el periodo de ejecución de éstas atendiendo a los plazos establecidos en las cédulas respectivas; debiendo remitir los acuses de dicha notificación a la DEVySPE.

Artículo 26. Las personas Titulares de las diversas áreas ejecutivas del Instituto involucradas en el diseño de las metas promoverán reuniones de trabajo con las personas integrantes de los órganos desconcentrados, con el objeto de resolver las dudas que puedan surgir para el cumplimiento de las metas que les correspondan.

Capítulo V **De la modificación y/o eliminación de metas**

Artículo 27. Ante una situación ajena al desempeño de la persona evaluada, que ponga en riesgo el cumplimiento de una meta individual o colectiva, las personas titulares de las áreas ejecutivas podrán solicitar a la Comisión de Seguimiento su modificación.

Artículo 28. La solicitud de modificación de metas se deberá realizar conforme a lo siguiente:

- I. Presentarla mediante oficio exponiendo las razones de la solicitud;
- II. Al menos 30 días hábiles previos al término de la vigencia de la meta;
- III. Estar plenamente justificada e incluir soporte documental;
- IV. Señalar los datos de identificación respecto a la persona o personas funcionarias y órgano desconcentrado de que se trate; y
- V. En la propuesta de modificación de la meta deberá observarse lo establecido en los presentes Lineamientos para el diseño de metas.



Artículo 29. El hecho de que la persona evaluada no alcance los indicadores de una meta no será causa justificada para su modificación, ya que la actividad se diseñó para medir y diferenciar el desempeño de las personas integrantes de los órganos desconcentrados.

Artículo 30. La Comisión de Seguimiento analizará la propuesta y elaborará un Dictamen, en el que se establezca el resultado del análisis realizado.

En caso de que la modificación de la meta haya sido autorizada por la Comisión de Seguimiento, con el apoyo de la persona titular del área ejecutiva que la propuso y la DEVySPE, se realizará la difusión y notificación de ésta, a fin de que las personas involucradas tengan conocimiento.

Artículo 31. Ante la imposibilidad plenamente justificada de cumplir alguna meta individual o colectiva, por alguna situación ajena a la o las personas evaluadas, el titular del área ejecutiva que detecte esta situación solicitará a la Comisión de Seguimiento la eliminación correspondiente.

Artículo 32. La solicitud de eliminación de metas se deberá realizar mediante oficio, al menos 30 días hábiles previos al término programado de vigencia de la meta, acompañándose las razones técnicas por parte del titular del área ejecutiva, en el que se argumente plenamente las razones de la imposibilidad de realizarla.

Artículo 33. La Comisión de Seguimiento analizará la propuesta de eliminación de metas y elaborará un Dictamen en el que se establezca el resultado del análisis realizado.

En caso de que la eliminación de la meta haya sido autorizada por la Comisión de Seguimiento, con el apoyo del área ejecutiva y la DEVySPE, se realizará la difusión de su eliminación a fin de que las personas involucradas tengan conocimiento.

Artículo 34. 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 ejecutiva deberá informar mediante oficio a la Comisión de Seguimiento el ajuste antes de que concluya la vigencia de ésta.

Artículo 35. No será evaluable la persona que al momento de que se haga su nombramiento por sustitución derivado de renuncia, o enroque de personas funcionarias dentro del Comité, el periodo de la meta que le corresponda atendiendo al cargo o



puesto, ya no sea posible su realización. Dicha determinación deberá ser informada por la persona funcionaria del órgano desconcentrado, al área responsable creadora de la Meta atendiendo a la información contenida en la cédula correspondiente.

Artículo 36. Cuando alguna persona evaluada 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, lo cual, el área ejecutiva deberá hacerlo del conocimiento a la DEVySPE para los efectos legales conducentes.

Artículo 37. 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 Seguimiento darlo de baja del equipo de trabajo para efecto de su evaluación, cuando menos 30 días hábiles antes de que concluya la meta.

Capítulo VI **De los aspectos generales de la** **evaluación del desempeño**

Artículo 38. La evaluación del desempeño tiene por objeto brindar al Instituto la información suficiente para tomar decisiones relativas al procedimiento de integración de los órganos desconcentrados en los años que exista Proceso Electoral o de algún Mecanismo de Participación Ciudadana en el Estado de Michoacán, al ser temporales los órganos desconcentrados; así como dar seguimiento y obtener criterios a través de los cuales se pueda contar con elementos para un mejor análisis de las actividades que desempeñan.

Artículo 39. El procedimiento de evaluación se desarrollará, en su calidad de evaluadores, por parte de las áreas ejecutivas del Instituto, en términos de los presentes Lineamientos de Metas; y en cuanto a evaluados, a las personas que integran los órganos desconcentrados del Instituto.

Artículo 40. La evaluación del desempeño se alineará a la planeación institucional, con la finalidad de valorar el cumplimiento de las actividades de las personas integrantes de los órganos desconcentrados de forma cuantitativa y cualitativa, tanto individual como colectiva de las metas asignadas a éstos.

Artículo 41. La evaluación de los resultados de manera cuantificable, considerará los siguientes factores:

- I. **Individuales.** 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 traduce en efectividad organizacional.

Capítulo VII De los factores de valoración

Artículo 42. 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, esta última deberá integrar al menos por dos integrantes. En las metas colectivas, la calificación obtenida aplicará para todas las personas integrantes del equipo.

Artículo 43. Las metas individuales y colectivas serán valoradas mediante los indicadores de Eficacia y Eficiencia, que son medidas que proporcionan información sobre su cumplimiento.

Artículo 44. 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 45. 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 a las personas evaluadas en función de los equipos de trabajo en los que participó.

Artículo 46. La persona líder de un equipo en una meta colectiva cuenta con las siguientes obligaciones:

- I. Definir la planeación, desarrollo, funciones y ejecución de las actividades que conlleva la meta colectiva;
- II. Coordinar las actividades para el cumplimiento de la meta colectiva entre las personas que la integren; y,
- III. Asegurarse de la carga de los soportes documentales, dentro de los plazos establecidos en las cédulas correspondientes.

Artículo 47. Para el proceso de evaluación de las metas asignadas se tendrá en cuenta los elementos que integran las cédulas y los soportes documentales proporcionados por las personas responsables del desarrollo de las metas.



Como se ha establecido en el apartado de generación de las metas, el indicador de eficacia es una medida cuantitativa que toma el porcentaje asignado por el área ejecutiva que propuso la meta y mide el grado de cumplimiento de una meta, a partir del nivel alcanzado contra el nivel esperado y se calcula mediante la fórmula siguiente:

El nivel esperado será de 100 del porcentaje asignado por el área ejecutiva que propuso la meta, mismo que se encuentra en la cédula respectiva y representa el resultado que se espera logre la persona evaluada para cumplir la meta.

El nivel alcanzado 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.

$$\text{Indicador de Eficacia} = + \frac{\text{Nivel Alcanzado}}{\text{Nivel Esperado}}$$

Artículo 48. El indicador de eficiencia es una medida cuantitativa que valora el nivel de cumplimiento de los criterios de eficiencia a partir de parámetros como oportunidad, calidad, entre otros.

Artículo 49. 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 los atributos;
- II. **Nivel medio:** Significa una presencia aceptable de dichos atributos; y
- III. **Nivel alto:** Corresponde a una manifestación sobresaliente de los atributos que la conforman durante la ejecución de la meta.

Artículo 50. Las metas individuales y colectivas deberán considerar los atributos de oportunidad y calidad, con los porcentajes que las áreas generadoras les asignen en las cédulas correspondientes.

Artículo 51. Para calificar el resultado obtenido en una meta individual o colectiva, se utilizará la siguiente fórmula:

$$\text{Calificación final de la meta} = \frac{\text{Indicador de eficacia} + \text{Indicador de eficiencia}}{2} = \%$$

Capítulo VIII Del procedimiento de Evaluación del Desempeño



Artículo 52. Las personas integrantes de los órganos desconcentrados una vez que sean notificadas de las metas individuales y colectivas aprobadas serán responsables del cumplimiento de las actividades contenidas en ellas, generando los elementos correspondientes para acreditar el cumplimiento de las mismas a través de los soportes documentales establecidos en las mismas o aquellos mediante los cuales, adicionalmente comprueben la calidad de las acciones llevadas a cabo.

Artículo 53. Para efectos de las evidencias, se considerarán de este modo, toda aquella documentación que derive del cumplimiento de sus actividades como personas integrantes de los órganos desconcentrados.

La evidencia documental para la evaluación de las metas deberá cargarse al sistema que para tal efecto se utilice para dicho fin, siendo responsabilidad de las personas evaluables realizar las cargas respectivas de sus soportes documentales atendiendo a los plazos establecidos en las cédulas correspondientes de las metas asignadas.

Las áreas evaluadoras deberán consultar y descargar del Sistema, los soportes remitidos, revisarlos y en su caso, podrán solicitar información adicional a las personas evaluadas, con la finalidad de que aporten elementos que consideren faltantes en el cumplimiento de sus metas.

Artículo 54. La evaluación del desempeño se realizará en los tres meses siguientes, a que haya concluido el plazo para el cumplimiento de las metas.

Artículo 55. La calificación final de la meta se integrará a partir de dos componentes: un indicador de eficacia y otro de eficiencia. El primero, como se ha indicado, compara el nivel alcanzado en el cumplimiento de la meta respecto al nivel esperado; y el segundo, valora atributos de oportunidad, calidad y optimización de recursos.

Artículo 56. 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 57. Cuando un factor no sea evaluado por causa plenamente justificada, el peso ponderado corresponderá al resultado del factor existente en la meta respectiva.



Artículo 58. 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
7.00 a 8.000	Aceptable
0.000 a 6.999	Insuficiente

Capítulo IX **Del Dictamen General de Resultados y** **los Dictámenes de resultados Individuales**

Artículo 59. La obtención de los resultados individuales y colectivos de la evaluación del desempeño corresponderá al área ejecutiva que propuso la meta, datos que se deberán remitir a la DEVySPE para la integración del Dictamen General de resultados y del dictamen de resultados individuales, mismos que serán analizados por la Comisión de Seguimiento.

Artículo 60. El dictamen general de resultados se integrará por los resultados individuales y colectivos obtenidos por la persona evaluada incluyendo, el periodo evaluado, nombre del evaluado, cargo o puesto que se evalúa, la calificación o calificaciones obtenidas y la calificación final, así como el nivel de desempeño alcanzado.

Artículo 61. El dictamen de resultados individuales incluye la calificación que obtuvo la persona evaluada 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 62. Una vez que la Comisión de Seguimiento apruebe el dictamen general de resultados y los dictámenes de resultados individuales a más tardar dentro de los cuatro meses siguientes, contados a partir de que los órganos desconcentrados entren en receso, será puesto a consideración del Consejo General.



Artículo 63. Aprobado el dictamen general de resultados y los dictámenes de resultados individuales por el Consejo General, dentro de los 30 días siguientes a aquel de su aprobación, deberán ser notificados a través de correo electrónico a las personas que integraron los órganos desconcentrados.

Capítulo X De los soportes documentales

Artículo 64. Dependiendo de la temporalidad definida en las cédulas para el cumplimiento de las metas, las áreas ejecutivas resguardarán los soportes documentales que acrediten el cumplimiento de éstas, según corresponda.

Artículo 65. Las personas Titulares de las áreas ejecutivas deberán conformar los expedientes que habrán de integrarse en la Evaluación de órganos desconcentrados, dentro de los dos meses siguientes a la conclusión de las funciones de los órganos desconcentrados.

Artículo 66. Las personas Titulares de las áreas ejecutivas, una vez que concluyan las actividades de los órganos desconcentrados deberán remitir a la DEVySPE los expedientes digitales que contengan los soportes documentales del cumplimiento de las metas y sus anexos, con el resultado de las ponderaciones de evaluación de cada una de ellas.

Artículo 67. Los expedientes y soportes documentales enviados por las personas Titulares de las áreas ejecutivas formarán parte de la evaluación del desempeño de su cargo e integrarán el expediente formado con motivo de la función desarrollada en el proceso electoral o de participación ciudadana del que se trate.

Artículo 68. La información generada con motivo de la evaluación de metas podrá ser consultada por los integrantes del Consejo General y las y los Titulares de las áreas ejecutivas en futuros procesos electorales o de participación ciudadana para la integración de los órganos desconcentrados.