

LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE QUIENES OCUPAN UNA VOCALÍA EN LAS JUNTAS DISTRITALES Y MUNICIPALES DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO

**Proceso Electoral 2021
Enero 2021**

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	8
DE LOS FACTORES	8
CAPÍTULO TERCERO	9
DEL DISEÑO Y VALIDACIÓN DE LAS METAS INDIVIDUALES Y COLECTIVA	9
CAPÍTULO CUARTO	9
DE LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN	9
CAPÍTULO QUINTO	11
DE LA INTEGRACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL	
DESEMPEÑO Y DE LA CALIFICACIÓN FINAL	11
CAPÍTULO SEXTO	12
DE LA APROBACIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA	
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	12
TÍTULO 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	14

LINEAMIENTOS PARA LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE QUIENES OCUPAN UNA VOCALÍA EN LAS JUNTAS DISTRITALES Y MUNICIPALES 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 designadas en las vocalías distritales y municipales. Determinan los factores, ponderaciones, cédulas, calificación mínima que permita medir el cumplimiento de las actividades encomendadas a las vocalías, plazos, términos, periodo de evaluación, personas a evaluar y personas evaluadoras, 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 como vocales en el ámbito distrital y municipal, 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 aplicación de la evaluación del desempeño;
- X. **Evidencia:** productos que desarrolló el personal evaluado para mostrar 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 las juntas distritales y municipales del Instituto Electoral del Estado de México;
- XIV. **Meta individual:** métrica cuantitativa que permite acreditar los logros individuales del personal evaluado de acuerdo con las funciones conferidas a su cargo o puesto;
- XV. **Meta colectiva:** métrica cuantitativa que permite acreditar los resultados como equipo de trabajo de las personas evaluadas por junta distrital o municipal, de los logros que se pretende que se alcancen;
- XVI. **Nivel de desempeño:** clasificación del nivel de desempeño de las vocalías distritales y municipales, de acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño y que puede ser: no aceptable, necesita mejorar, aceptable, satisfactorio y sobresaliente;
- XVII. **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;
- XVIII. **Personal a evaluar:** personas que ocupan un cargo eventual de vocal en las juntas distritales y municipales del Instituto Electoral del Estado de México susceptible de ser evaluado;
- XIX. **ROD:** Reglamento para Órganos Desconcentrados del Instituto Electoral del Estado de México;
- 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 vocalía de las juntas distritales o municipales 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 las juntas distritales y municipales, a efecto de poder determinar el cumplimiento de las políticas, programas, funciones y metas institucionales; y contar con un elemento objetivo a considerar en la sustitución de vocalías y en los subsecuentes procesos de selección de vocalías.

Artículo 4. Los Lineamientos son aplicables, en su calidad de persona 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 CEVOD.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LAS ATRIBUCIONES DE LOS ÓRGANOS COMPETENTES

Artículo 5. Corresponderá al Consejo General:

- I. Aprobar los Lineamientos que presente la UTAPE, previa autorización de la CEVOD;
- II. Aprobar las sustituciones que se presenten derivado de la vacante en una vocalía distrital o municipal, a propuesta de la UTAPE;
- III. 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,
- IV. 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 colectivas para la evaluación del desempeño de las vocalías distritales y municipales que presente la UTAPE;

- II. Aprobar los resultados de la evaluación del desempeño a propuesta de la UTAPE;
- III. Resolver los proyectos de resolución con motivo de los escritos de inconformidad que presenten las personas que hayan ocupado una vocalía respecto de la evaluación del desempeño; 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 para la evaluación del desempeño que presente la UTAPE;
- II. 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; y,
- III. Las demás que le confiere el CEEM, el ROD y los Lineamientos.

Artículo 8. Corresponderá a la UTAPE:

- I. Elaborar en coordinación con la DO la propuesta de Lineamientos y presentarla al Consejo General para su aprobación, previa autorización de la CEVOD;
- II. Diseñar, en coordinación con las áreas evaluadoras, las metas colectivas e individuales para las vocalías distritales y municipales;
- III. Asegurar 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 elaborar el SIED, y para proporcionar la infraestructura informática y el soporte técnico que aseguren a las áreas evaluadoras un mecanismo que les permita aplicar las evaluaciones respectivas;
- VII. Generar los resultados de la evaluación del desempeño y un informe final 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 estrados, en la página electrónica del IEEM y, en su caso, a través del SIED, mismos que se harán del conocimiento de la CEVOD;

- XIII. Proponer a la CEVOD lo procedente 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 9. 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 colectivas para las vocalías distritales y municipales;
- III. Aplicar la evaluación del desempeño en el tiempo establecido, apegándose a los principios de objetividad, certeza, e imparcialidad; y,
- IV. Contar con la documentación soporte (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 10. La evaluación del desempeño se aplicará en el SIED que para tal efecto elabore la UIE.

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

Artículo 12. La UTAPE subirá al SIED la información relacionada con las metas, factores y evidencias que definan las áreas evaluadoras, y realizará la designación 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, mientras que el personal a evaluar será el responsable de subir las evidencias correspondientes para demostrar el cumplimiento de la meta.

Artículo 13. Se otorgará a las áreas evaluadoras y al personal evaluado una usuaria o un usuario y contraseña personal.

CAPÍTULO SEGUNDO

DE LOS FACTORES

Artículo 14. En la evaluación del desempeño se valorará el cumplimiento cualitativo y cuantitativo de las metas individuales y colectivas 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 15. Las metas deberán buscar medir las funciones sustantivas y prioritarias que realizará el personal evaluado, y que orientarán su desempeño.

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

- I. Metas individuales;
- II. Metas colectivas; 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.

Artículo 17. Las metas individuales y colectivas 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 y calidad, entre otros.

Artículo 18. Cada meta, individual o colectiva, se integrará por un indicador de eficacia, el cual tendrá un valor de nueve puntos y el valor de eficiencia con un valor de un punto. 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 19. 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) *9, mientras que el indicador de eficiencia considerará dos niveles, nivel alto lo que equivale a 1 punto cuando se haya cumplido en tiempo y forma con la meta, y nivel bajo cuando no se haya cumplido, por lo que obtendrá cero puntos.

Artículo 20. Se otorgará un reconocimiento especial a aquellas vocalías que obtengan logros destacados como equipo de trabajo, en donde, dadas las circunstancias

extraordinarias que enfrentaron sobrepasaron las metas establecidas.

CAPÍTULO TERCERO

DEL DISEÑO Y VALIDACIÓN DE LAS METAS INDIVIDUALES Y COLECTIVA

Artículo 21. 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 la utilización de parámetros derivados de los resultados e indicadores de los sistemas de información institucional.

Artículo 22. Para cada cargo se definirán tres metas individuales, cada área evaluadora determinará las metas individuales en función del siguiente cuadro:

Área	Cargos	Cantidad de metas
DO	Vocal ejecutiva o vocal ejecutivo distrital y municipal	1
	Vocal de organización distrital y municipal	1
DPC	Vocal ejecutiva o vocal ejecutivo distrital y municipal	1
	Vocal de organización distrital y municipal	1
	Vocal de capacitación distrital	1
DPP	Vocal ejecutiva o vocal ejecutivo distrital y municipal	1
UIE	Vocal de organización distrital y municipal	1
	Vocal de capacitación distrital	1
UT	Vocal de capacitación distrital	1

Artículo 23. 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.

Se harán del conocimiento de la CEVOD la propuesta, incorporación o eliminación de las metas que cada área evaluadora determine.

Artículo 24. Para cada meta se llenará la cédula de evaluación prevista en el anexo 1.

CAPÍTULO CUARTO

DE LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN

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

Artículo 26. La evaluación del desempeño se aplicará también para ocupar las vacantes por sustitución. Para ello se considerará lo siguiente:

- I. En las juntas distritales, para ocupar la vacante de la vocalía ejecutiva se aplicará la evaluación del desempeño a quien ocupe la vocalía de organización electoral y de capacitación, y será ocupada por quien obtenga la mejor evaluación; mientras que la vocalía de organización electoral será ocupada por la persona que haya obtenido el segundo lugar, y la vocalía de capacitación será asignada a quien siga inmediatamente en la lista de reserva del distrito correspondiente, considerando el género de quien originó la vacante, y
- II. En las juntas municipales, para ocupar la vacante de la vocalía ejecutiva se aplicará la evaluación del desempeño a quien ocupe la vocalía de organización electoral y será designada o designado si el resultado de la evaluación es satisfactorio. En caso de que el resultado de la evaluación no sea satisfactorio, se designará en la vocalía ejecutiva a la persona que figure en el primer lugar de la lista de reserva correspondiente, considerando que sea del mismo género de quien originó la vacante.

Artículo 27. La evaluación del desempeño para efectos de una sustitución podrá realizarse en cualquier momento, una vez que se genere una vacante en las vocalías ejecutivas distritales o municipales, excepto cuando las declinaciones se hayan efectuado previo a la designación de las y los vocales por el Consejo General.

Artículo 28. La evaluación del desempeño que se aplicará en el mes de julio 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 calificará las actividades que desarrollaron durante su encargo.

Artículo 29. En caso de que el personal a evaluar haya desempeñado dos cargos durante el proceso electoral, le será evaluado aquel que ocupó durante un periodo más largo.

Artículo 30. La UTAPE se asegurará que el personal a evaluar cuente oportunamente con los Lineamientos y demás documentos necesarios para el cumplimiento de las metas en su ámbito de competencia.

Artículo 31. Cuando se deba de llevar a cabo la evaluación correspondiente y la persona a evaluar se encuentre imposibilitada de revisar sus actividades derivados de una incapacidad médica, no será sujeto de evaluación por el periodo señalado en la licencia médica; por lo que los datos personales y datos personales sensibles deberán protegerse en los términos de la normatividad en materia de datos personales.

Artículo 32. El personal a evaluar deberá generar e incorporar de manera inmediata, según se requiera para evaluar la meta, las evidencias del cumplimiento de las metas asignadas y subirlas al SIED para que sean consideradas por el área evaluadora.

Artículo 33. 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 y las consejeras y los consejeros del Consejo General.

CAPÍTULO QUINTO

DE LA INTEGRACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DE LA CALIFICACIÓN FINAL

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
Meta individual	30
Meta colectiva	40
Participación en la capacitación focalizada	30
Total	100

Artículo 35. Cada meta individual tendrá una ponderación del 10%. 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, previo conocimiento de la Secretaría Ejecutiva, la UTAPE informará al personal evaluado la metodología y los criterios de evaluación.

Artículo 37. La calificación final mínima aceptable de la evaluación del desempeño será de 7 en una escala de 0 a 10, con dos puntos decimales sin redondeo.

Artículo 38. 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 39. Las áreas evaluadoras emitirán sus calificaciones en el SIED, para ello deberán considerar las evidencias que las personas evaluadoras subieron a dicho sistema.

CAPÍTULO SEXTO

DE LA APROBACIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 40. Los resultados finales de la evaluación del desempeño se calcularán a través del SIED de manera automatizada. Para tal efecto, la UIE elaborará un Manual para las personas evaluadoras.

Artículo 41. Del SIED se obtendrá el dictamen individual de resultados de cada persona evaluada, la cual se integrará con el nombre completo, cargo evaluado, periodo, las calificaciones por factor, calificación final, nivel de desempeño alcanzado y evidencias entregadas.

Artículo 42. La UTAPE integrará 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, en la página electrónica del IEEM y, en su caso, a través del SIED, los resultados obtenidos.

TÍTULO TERCERO

DE LAS INCONFORMIDADES CONTRA LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CAPÍTULO PRIMERO

DE LAS INCONFORMIDADES

Artículo 43. 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 44. El escrito de inconformidad deberá presentarse ante la Oficialía de Partes del IEEM de manera presencial o electrónica al correo de la Oficialía de Partes, 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 distrital o municipal de adscripción, y firma autógrafa;
- II. 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;
- III. 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
- IV. Explicar de forma objetiva lo que pretende acreditar con cada una de sus pruebas.

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

Artículo 45. 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 de trabajo o para votar.

Artículo 46. 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 respecto 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 47. 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

Actividad o función sustantiva		Registrar la actividad o función sustantiva que se evaluará.
Objetivo		Definir el objetivo que se pretende lograr con respecto a la función o actividad sustantiva.
Identificador de la meta	Puesto a evaluar:	Registrar el puesto que será evaluado (vocal ejecutiva o vocal ejecutivo, vocal de organización electoral y vocal de capacitación) y el ámbito territorial (distrital o municipal).
	Área Evaluadora:	Indicar el nombre completo del área responsable de la evaluación.
Factor		Determinar si es una meta individual o colectiva.
Descripción de la meta		Describir la actividad a la que se le dará seguimiento, misma que deberá incluir los criterios cuantitativos y cualitativos.
Fórmula de cálculo para el indicador de eficacia		(Nivel alcanzado/Nivel esperado) X 9
Indicador de eficiencia	Alto	Llevo a cabo la meta en el tiempo establecido (1 punto)
	Bajo	Llevo a cabo la meta en un tiempo distinto al establecido (0 puntos)
Evidencia		Productos que deberá entregar el personal evaluado para mostrar evidencia del cumplimiento de la meta. 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 distrital o municipal.
Nivel de desempeño	Sobresaliente	Calificación final de 9.01 a 10.00
	Satisfactorio	Calificación final de 8.01 a 9.00
	Aceptable	Calificación final de 7.00 a 8.00
	Necesita mejorar	Calificación final de 6.00 a 6.99
	No aceptable	Calificación final de 0.00 a 5.99

CÉDULA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR PARTICIPACIÓN EN LA CAPACITACIÓN FOCALIZADA

Actividad o función sustantiva		Registrar la participación en la capacitación de los módulos que se implementen.
Objetivo		Evaluar la participación de los vocales en los módulos de los cursos de capacitación focalizada
Identificador de la meta	Puesto a evaluar:	Registrar el puesto que será evaluado (vocal ejecutiva o vocal ejecutivo, vocal de organización electoral y vocal de capacitación) y el ámbito territorial (distrital o municipal).
	Área Evaluadora:	UTAPE.
Módulos		Se indicarán los módulos que cada cargo cursará y que formarán parte de este indicador.
Descripción		Promedio de calificaciones a obtener por el personal a evaluar en los módulos que se diseñen para el efecto.
Fórmula de cálculo para el indicador de eficacia		$(\sum \text{de calificaciones de los cursos en los que participó} / \text{total de cursos}) \cdot 3$
Evidencia		En cada módulo se definirán los elementos que se evaluarán y el tipo de evidencia que deberán entregar los vocales distritales y municipales.