

Incorporación de dos metas colectivas para las 32 entidades y una para oficinas centrales para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto del periodo de septiembre 2017 a agosto de 2018

Identificador de la meta	Cargo/Puesto a evaluar	Todos los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral adscritos a una Junta Local Ejecutiva		
	Área: JL, OC, JD	JL y JD	Área normativa que propone la meta	DESPEN
	Puesto que evalúa la meta	Director Ejecutivo / Directora Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional	Líder de equipo	Vocal Ejecutivo / Ejecutiva de Junta Local Ejecutiva
	Número de la meta	14	Referencia a la Planeación Institucional	Artículos 263 y 273 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
Meta	Descripción de la meta	Lograr que el 100% de las evaluaciones de competencias de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional y de quien ocupe temporalmente una plaza del Servicio (evaluados) del sistema del Instituto, que corresponden al equipo, se realice de forma objetiva, oportuna, certera, imparcial y conforme a la "Guía de Observación", con el propósito de fortalecer la evaluación del desempeño y fomentar el trabajo en equipo, que es fundamental para el quehacer institucional.		
Periodo de ejecución	Fecha de inicio de la meta dd/mm/aaaa	15/05/2018	Fecha de término de la meta dd/mm/aaaa	31/10/2018
Indicador de eficacia	Nivel esperado	100%		
	Unidad de medida del nivel esperado	Evaluaciones de competencias realizadas conforme a la Guía de Observación (Una evaluación se contabiliza como: la evaluación de una competencia a un evaluado).		
Indicador de Eficiencia	Atributo de oportunidad			
	Ponderación	5%		
	Nivel alto	El 100% de los evaluaciones que corresponden al equipo se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente.		
Nivel medio	El número de evaluaciones que no se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente, se determinará de acuerdo con los siguientes intervalos: En entidades con 1 a 5 distritos: de 1 a 2 evaluaciones En entidades con 6 a 10 distritos: de 1 a 4 evaluaciones En entidades con 11 a 15 distritos: de 1 a 6 evaluaciones En entidades con 16 a 25 distritos: de 1 a 8 evaluaciones En entidades con 26 a 41 distritos: de 1 a 14 evaluaciones			

	Nivel bajo	El número de evaluaciones que no se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente, se determinará de acuerdo con los siguientes intervalos: En entidades con 1 a 5 distritos: más de 2 evaluaciones En entidades con 6 a 10 distritos: más de 4 evaluaciones En entidades con 11 a 15 distritos, más de 6 evaluaciones En entidades con 16 a 25 distritos, más de 8 evaluaciones En entidades con 26 a 41 distritos, más de 14 evaluaciones
	Atributo de calidad	
	Ponderación	15%
	Nivel alto	El 100% de las evaluaciones cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de Observaciones
	Nivel medio	El número de evaluaciones que no cumplieron con los criterios de Calidad descritos en el apartado de Observaciones se determinará de acuerdo con los siguientes intervalos: En entidades con 1 a 5 distritos: de 1 a 2 evaluaciones En entidades con 6 a 10 distritos: de 1 a 4 evaluaciones En entidades con 11 a 15 distritos: de 1 a 6 evaluaciones En entidades con 16 a 25 distritos: de 1 a 8 evaluaciones En entidades con 26 a 41 distritos: de 1 a 14 evaluaciones
	Nivel bajo	El número de evaluaciones que no cumplieron con los criterios de Calidad descritos en el apartado de Observaciones se determinará de acuerdo con los siguientes intervalos: En entidades con 1 a 5 distritos: más de 2 evaluaciones En entidades con 6 a 10 distritos: más de 4 evaluaciones En entidades con 11 a 15 distritos: más de 6 evaluaciones En entidades con 16 a 25 distritos: más de 8 evaluaciones En entidades con 26 a 41 distritos: más de 14 evaluaciones
Observaciones		<p>Criterios de calidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar de manera impresa la “Guía de Observación” firmada de común acuerdo entre el evaluador y el evaluado correspondiente, al momento de realizar la revisión por parte del personal de la DESPEN. En caso de no existir acuerdo, se deberá asentar en la misma, las razones por las cuales una de las partes no firmó.. 2. La “Guía de Observación” se elaboró conforme a la “Guía para la valoración de Competencias que forman parte de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto correspondiente al periodo septiembre 2017 a agosto 2018”. 3. El evaluado con el propósito de fortalecer la evaluación del desempeño y fomentar el trabajo en equipo, deberá solicitarle al evaluador la revisión de la “Guía de Observación” de manera previa al cierre del sistema, lo cual podrá realizar a través de correos, oficios, notas u otro medio de comunicación institucional que considere pertinentes, aportando los elementos de apoyo a la evaluación que considere oportuno. 4. Presentar los soportes documentales (evidencias) referidos en la “Guía de Observación”. <p>Notas:</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. La revisión de los soportes documentales se realizará conforme a la muestra de evaluaciones que determine la DESPEN. 2. Para efectos de la calificación de esta meta, la muestra que revise la DESPEN representará el total de evaluaciones realizadas de las competencias en la entidad. 3. El líder del equipo podrá coordinar con los integrantes del equipo de trabajo, las actividades que estime necesarias para el cumplimiento de la meta (por ejemplo: reuniones de revisión, capacitación, asesorías, establecimiento de mecanismos de seguimiento y canales de comunicación y entrega de evidencias, , como pueden ser minutas de reuniones de trabajo, actas, correos electrónicos, oficios, entre otros). 4. Los MSPEN y el personal de la rama administrativa en su calidad de evaluados o evaluadores deben contribuir al cumplimiento de la meta.
<p style="text-align: center;">Soporte documental</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivaciones de las evaluaciones asentadas por los evaluadores en el SIISPEN. 2. Documentos impresos y/o electrónicos que muestren los evaluadores al personal de la DESPEN durante la revisión a los soportes documentales. 3. Reporte de la revisión a los soportes documentales levantadas por el personal de la DESPEN. 4. Reporte que emita la UNICOM con las fechas en que concluyeron las evaluaciones. 5. Informe de la DESPEN sobre la revisión de soportes documentales de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto del periodo septiembre 2017 a agosto 2018. 6. Guía para valoración de Competencias que forma parte de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto correspondiente al periodo septiembre 2017 a agosto 2018. 7. Soportes documentales (evidencia) que presenten los evaluados como apoyo a la evaluación.

Identificador de la meta	Cargo/Puesto a evaluar	Todos los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral adscritos a una Junta Distrital Ejecutiva		
	Área: JL, OC, JD	JL y JD	Área normativa que propone la meta	DESPEN
	Puesto que evalúa la meta	Director Ejecutivo / Directora Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional	Líder de equipo	Vocal Ejecutivo / Ejecutiva de Junta Local Ejecutiva
	Número de la meta	15	Referencia a la Planeación Institucional	Artículos 263 y 273 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
Meta	Descripción de la meta	Lograr que el 100% de las evaluaciones de competencias de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional y de quien ocupe temporalmente una plaza del Servicio (evaluados) del sistema del Instituto, que corresponden al equipo, se realice de forma objetiva, oportuna, certera, imparcial y conforme a la "Guía de Observación", con el propósito de fortalecer la evaluación del desempeño y fomentar el trabajo en equipo, que es fundamental para el quehacer institucional.		
Periodo de ejecución	Fecha de inicio de la meta dd/mm/aaaa	15/05/2018	Fecha de término de la meta dd/mm/aaaa	31/10/2018
Indicador de eficacia	Nivel esperado	100%		
	Unidad de medida del nivel esperado	Evaluaciones de competencias realizadas conforme a la Guía de Observación (Una evaluación se contabiliza como: la evaluación de una competencia a un evaluado).		
Indicador de Eficiencia	Atributo de oportunidad			
	Ponderación	5%		
	Nivel alto	El 100% de los evaluaciones que corresponden al equipo se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente.		
	Nivel medio	Entre 1 y 2 de las evaluaciones a los MSPEN que integran el equipo de trabajo no se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente.		
	Nivel bajo	Más de 2 de las evaluaciones a los MSPEN que integran el equipo de trabajo no se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente.		
	Atributo de calidad			
	Ponderación	15%		
	Nivel alto	El 100% de las evaluaciones cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de observaciones.		
Nivel medio	Entre 1 y 2 de las evaluaciones no cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de observaciones.			
Nivel bajo	Más de 2 de las evaluaciones no cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de observaciones.			

<p style="text-align: center;">Observaciones</p>	<p>Criterios de calidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar de manera impresa la “Guía de Observación” firmada de común acuerdo entre el evaluador y el evaluado correspondiente, al momento de realizar la revisión por parte del personal de la DESPEN. En caso de no existir acuerdo, se deberá asentar en la misma, las razones por las cuales una de las partes no firmó. 2. La “Guía de Observación” se elaboró conforme a la “Guía para la valoración de Competencias que forman parte de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto correspondiente al periodo septiembre 2017 a agosto 2018”. 3. . El evaluado con el propósito de fortalecer la evaluación del desempeño y fomentar el trabajo en equipo, deberá solicitarle al evaluador la revisión de la “Guía de Observación” de manera previa al cierre del sistema, lo cual podrá realizar a través de correos, oficios, notas u otro medio de comunicación institucional que considere pertinentes, aportando los elementos de apoyo a la evaluación que considere oportunos. 4. Presentar los soportes documentales (evidencias) referidos en la “Guía de Observación”. <p>Notas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La revisión de los soportes documentales se realizará conforme a la muestra de evaluaciones que determine la DESPEN. 2. Para efectos de la calificación de esta meta, la muestra que revise la DESPEN representará el total de evaluaciones realizadas de las competencias en la entidad. 3. El líder del equipo podrá coordinar con los integrantes del equipo de trabajo, las actividades que estime necesarias para el cumplimiento de la meta (por ejemplo: reuniones de revisión, capacitación, asesorías, establecimiento de mecanismos de seguimiento y canales de comunicación y entrega de evidencias, como pueden ser minutas de reuniones de trabajo, actas, correos electrónicos, oficios, entre otros) 4. Los MSPEN y el personal de la rama administrativa en su calidad de evaluados o evaluadores deben contribuir al cumplimiento de la meta. 5. Para juntas distritales ejecutivas, el rol de líder la deberá asumir el Vocal Ejecutivo o el Encargado del Despacho en la Vocalía Ejecutiva.
<p style="text-align: center;">Soporte documental</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivaciones de las evaluaciones asentadas por los evaluadores en el SIISPEN. 2. Documentos impresos y/o electrónicos que muestren los evaluadores al personal de la DESPEN durante la revisión a los soportes documentales. 3. Reporte de la revisión a los soportes documentales levantadas por el personal de la DESPEN. 4. Reporte que emita la UNICOM con las fechas en que concluyeron las evaluaciones. 5. Informe de la DESPEN sobre la revisión de soportes documentales de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto del periodo septiembre 2017 a agosto 2018. 6. Guía para valoración de Competencias que forma parte de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto correspondiente al periodo septiembre 2017 a agosto 2018 7. Soportes documentales (evidencia) que presenten los evaluados como apoyo a la evaluación.

Identificador de la meta	Cargo/Puesto a evaluar	Todos los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral adscritos a una Dirección Ejecutiva o Unidad Técnica en oficinas centrales		
	Área: JL, OC, JD	OC	Área normativa que propone la meta	DESPEN
	Puesto que evalúa la meta	Director Ejecutivo / Directora Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional	Líder de equipo	Director Ejecutivo / Directora Ejecutiva
	Número de la meta	17	Referencia a la Planeación Institucional	Artículos 263 y 273 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
Meta	Descripción de la meta	Lograr que el 100% de las evaluaciones de competencias de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional y de quien ocupe temporalmente una plaza del Servicio (evaluados) del sistema del Instituto, que corresponden al equipo, se realice de forma objetiva, oportuna, certera, imparcial y conforme a la "Guía de Observación", con el propósito de fortalecer la evaluación del desempeño y fomentar el trabajo en equipo, que es fundamental para el quehacer institucional.		
Periodo de ejecución	Fecha de inicio de la meta dd/mm/aaaa	15/05/2018	Fecha de término de la meta dd/mm/aaaa	31/10/2018
Indicador de eficacia	Nivel esperado	100%		
	Unidad de medida del nivel esperado	Evaluaciones de competencias realizadas conforme a la Guía de Observación (Una evaluación se contabiliza como: la evaluación de una competencia a un evaluado).		
Indicador de Eficiencia	Atributo de oportunidad			
	Ponderación	5%		
	Nivel alto	El 100% de los evaluaciones que corresponden al equipo se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente.		
	Nivel medio	El número de evaluaciones que no se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente, se determinará de acuerdo con los siguientes intervalos: En la DEPPP, DECEyEC y UTVOPL: de 1 a 2 evaluaciones En la UTCE: de 1 a 4 evaluaciones En la DEOE y DERFE: de 1 a 6 evaluaciones En la UTF: de 1 a 23 evaluaciones		
Nivel bajo	El número de evaluaciones que no se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente, se determinará de acuerdo con los siguientes intervalos: En la DEPPP, DECEyEC y UTVOPL: más de 2 evaluaciones En la UTCE: más de 4 evaluaciones En la DEOE y DERFE: más de 6 evaluaciones En la UTF: más de 23 evaluaciones			

Atributo de calidad	
Ponderación	15%
Nivel alto	El 100% de las evaluaciones cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de observaciones.
Nivel medio	El número de evaluaciones que no cumplieron con los criterios de Calidad descritos en el apartado de Observaciones se determinará de acuerdo con los siguientes intervalos: En la DEPPP, DECEyEC y UTVOPL: de 1 a 2 evaluaciones. En la UTCE: de 1 a 4 evaluaciones. En la DEOE y DERFE: de 1 a 6 evaluaciones. En la UTF: de 1 a 23 evaluaciones.
Nivel bajo	El número de evaluaciones que no cumplieron con los criterios de Calidad descritos en el apartado de Observaciones se determinará de acuerdo con los siguientes intervalos: En la DEPPP, DECEyEC y UTVOPL: más de 2 evaluaciones. En la UTC: más de 4 evaluaciones. En la DEOE y DERFE: más de 6 evaluaciones. En la UTF: más de 14 evaluaciones.
Observaciones	<p>Criterios de calidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Presentar de manera impresa la “Guía de Observación” firmada de común acuerdo entre el evaluador y el evaluado correspondiente, al momento de realizar la revisión por parte del personal de la DESPEN. En caso de no existir acuerdo, se deberá asentar en la misma, las razones por las cuales una de las partes no firmó. 2. La “Guía de Observación” se elaboró conforme a la “Guía para la valoración de Competencias que forman parte de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto correspondiente al periodo septiembre 2017 a agosto 2018”. 3. El evaluado con el propósito de fortalecer la evaluación del desempeño y fomentar el trabajo en equipo, deberá solicitarle al evaluador la revisión de la “Guía de Observación” de manera previa al cierre del sistema, lo cual podrá realizar a través de correos, oficios, notas u otro medio de comunicación institucional que considere pertinentes, aportando los elementos de apoyo a la evaluación que considere oportunos. (evidencias). <p>Notas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La revisión de los soportes documentales se realizará conforme a la muestra de evaluaciones que determine la DESPEN. 2. Para efectos de la calificación de esta meta, la muestra que revise la DESPEN representará el total de evaluaciones realizadas de las competencias en la dirección. 3. El líder del equipo podrá coordinar con los integrantes del equipo de trabajo, las actividades que estime necesarias para el cumplimiento de la meta (por ejemplo: reuniones de revisión, capacitación, asesorías, establecimiento de mecanismos de seguimiento y canales de comunicación y entrega de evidencias, como pueden ser minutas de reuniones de trabajo, actas, correos electrónicos, oficios, entre otros) 4. Los MSPEN y el personal de la rama administrativa en su calidad de evaluados o evaluadores deben contribuir al cumplimiento de la meta. 5. Para las Direcciones Ejecutivas, el rol de líder del equipo lo deberá asumir el Director Ejecutivo.

Soporte documental

1. Motivaciones de las evaluaciones asentadas por los evaluadores en el SIISPEN.
2. Documentos impresos y/o electrónicos que muestren los evaluadores al personal de la DESPEN durante la revisión a los soportes documentales.
3. Reporte de la revisión a los soportes documentales levantadas por el personal de la DESPEN.
4. Reporte que emita la UNICOM con las fechas en que concluyeron las evaluaciones.
5. Informe de la DESPEN sobre la revisión de soportes documentales de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto del periodo septiembre 2017 a agosto 2018.
6. Guía para valoración de Competencias que forma parte de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto correspondiente al periodo septiembre 2017 a agosto 2018
7. Soportes documentales (evidencia) que presenten los evaluados como apoyo a la evaluación.

Modificación de 3 metas colectivas una para las 32 entidades y dos para oficinas centrales para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto del periodo de septiembre 2017 a agosto de 2018

Identificador de la meta	Cargo/Puesto a evaluar	Todos los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral de las 32 entidades		
	Área: JL, OC, JD	JL y JD	Área normativa que propone la meta	DESPEN
	Puesto que evalúa la meta	Director Ejecutivo / Directora Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional	Líder de equipo	Vocal Ejecutivo / Ejecutiva de Junta Local Ejecutiva
	Número de la meta	9	Referencia a la Planeación Institucional	Artículos 263 y 273 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
Meta	Descripción de la meta	Lograr que el 100% de las evaluaciones de metas individuales de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional y de quien ocupe temporalmente una plaza del Servicio (evaluados) del Sistema del Instituto, que corresponden al equipo, se realice de forma objetiva, oportuna, certera, imparcial y con base en soportes documentales con el propósito de fortalecer la evaluación del desempeño y fomentar el trabajo en equipo, que es fundamental para el quehacer institucional.		
Periodo de ejecución	Fecha de inicio de la meta dd/mm/aaaa	01/09/2017	Fecha de término de la meta dd/mm/aaaa	31/10/2018
Indicador de eficacia	Nivel esperado	100%		
	Unidad de medida del nivel esperado	Evaluaciones de metas individuales realizadas conforme a soportes documentales (Una evaluación se contabiliza como: la evaluación de una meta a un evaluado).		
Indicador de Eficiencia	Atributo de oportunidad			
	Ponderación	10%		
	Nivel alto	El 100% de las evaluaciones de metas individuales que corresponden al equipo se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente.		
	Nivel medio	Entre 1 y 3 de las evaluaciones de metas individuales de los evaluados que integran el equipo de trabajo no se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente.		
	Nivel bajo	Más de 3 de las evaluaciones de metas individuales de los evaluados que integran el equipo de trabajo no se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente.		

Atributo de calidad	
Ponderación	10%
Nivel alto	El 100% de las evaluaciones cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de observaciones.
Nivel medio	Entre 1 y 3 de las evaluaciones no cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de observaciones.
Nivel bajo	Más de 3 de las evaluaciones no cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de observaciones.
Observaciones	<p>Criterios de calidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar toda la evidencia que sustente la calificación asignada por parte del evaluador, incluyendo la que presentan los evaluados. 2. Presentar todos los soportes documentales al momento en que lo solicite el personal de la DESPEN. 3. En su caso, presentar el comprobante de la entrega de la Bitácora al evaluador normativo actual de los evaluados conforme lo establecen los Lineamientos. 4. En su caso, presentar las solicitudes de eliminación y/o ajuste en los niveles esperados de metas no realizables por causas ajenas al evaluado, conforme a los Lineamientos. <p>Notas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La revisión de los soportes documentales se realizará conforme a la muestra de evaluaciones que determine la DESPEN. 2. Para efectos de la calificación de esta meta, la muestra que revise la DESPEN representará el total de evaluaciones realizadas de las metas individuales en la entidad. 3. El líder del equipo podrá coordinar con los integrantes del equipo de trabajo, las actividades que estime necesarias para el cumplimiento de la meta (por ejemplo: reuniones de revisión, capacitación, asesorías, establecimiento de mecanismos de seguimiento y canales de comunicación y entrega de evidencias, entre otros). 4. Los MSPEN y el personal de la rama administrativa en su calidad de evaluados o evaluadores deben contribuir al cumplimiento de la meta.
Soporte documental	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivaciones de las evaluaciones asentadas por los evaluadores en el SIISPEN. 2. Documentos impresos y/o electrónicos que muestren los evaluadores al personal de la DESPEN durante la revisión a los soportes documentales. 3. Reporte de la revisión a los soportes documentales levantadas por el personal de la DESPEN. 4. Reporte que emita la UNICOM con las fechas en que concluyeron las evaluaciones. 5. Informe de la DESPEN sobre la revisión de soportes documentales de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto del periodo septiembre 2017 a agosto 2018

Identificador de la meta	Cargo/Puesto a evaluar	Todos los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral adscritos a cada Dirección Ejecutiva		
	Área: JL, OC, JD	JL y JD	Área normativa que propone la meta	DESPEN
	Puesto que evalúa la meta	Director Ejecutivo / Directora Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional	Líder de equipo	Director Ejecutivo / Directora Ejecutiva
	Número de la meta	10	Referencia a la Planeación Institucional	Artículos 263 y 273 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
Meta	Descripción de la meta	Lograr que el 100% de las evaluaciones de metas individuales y colectivas de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional y de quien ocupe temporalmente una plaza del Servicio (evaluados) del Sistema del Instituto, que corresponden al equipo, se realice de forma objetiva, oportuna, certera, imparcial y con base en soportes documentales con el propósito de fortalecer la evaluación del desempeño y fomentar el trabajo en equipo, que es fundamental para el quehacer institucional.		
Periodo de ejecución	Fecha de inicio de la meta dd/mm/aaaa	01/09/2017	Fecha de término de la meta dd/mm/aaaa	31/10/2018
Indicador de eficacia	Nivel esperado	100%		
	Unidad de medida del nivel esperado	Evaluaciones de metas individuales y/o colectivas realizadas conforme a soportes documentales (Una evaluación se contabiliza como: la evaluación de una meta a un evaluado).		
Indicador de Eficiencia	Atributo de oportunidad			
	Ponderación	10%		
	Nivel alto	El 100% de las evaluaciones de metas individuales y/o colectivas de los evaluados que integran el equipo de trabajo se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente.		
	Nivel medio	Entre 1 y 3 de las evaluaciones de metas individuales y/o colectivas de los evaluados que integran el equipo de trabajo no se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente.		
	Nivel bajo	Más de 3 de las evaluaciones de metas individuales y/o colectivas de los evaluados que integran el equipo de trabajo no se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente.		
	Atributo de calidad			
	Ponderación	10%		
Nivel alto	El 100% de las evaluaciones cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de observaciones.			

	Nivel medio	Entre 1 y 3 de las evaluaciones no cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de observaciones.
	Nivel bajo	Más de 3 de las evaluaciones no cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de observaciones.
Observaciones	<p>Criterios de calidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar toda la evidencia que sustente la calificación asignada por parte del evaluador, incluyendo la que presenten los evaluados. 2. Presentar todos los soportes documentales al momento en que lo solicite el personal de la DESPEN. 3. En su caso, presentar el comprobante de la entrega de la Bitácora al evaluador normativo actual de los evaluados conforme lo establecen los Lineamientos. 4. En su caso, presentar las solicitudes de eliminación y/o ajuste en los niveles esperados de metas no realizables por causas ajenas al evaluado, conforme a los Lineamientos. <p>Notas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La revisión de los soportes documentales se realizará conforme a la muestra de evaluaciones que determine la DESPEN. 2. Para efectos de la calificación de esta meta, la muestra que revise la DESPEN representará el total de evaluaciones realizadas de las metas individuales en la entidad. 3. El líder del equipo podrá coordinar con los integrantes del equipo de trabajo, las actividades que estime necesarias para el cumplimiento de la meta (por ejemplo: reuniones de revisión, capacitación, asesorías, establecimiento de mecanismos de seguimiento y canales de comunicación y entrega de evidencias, entre otros). 4. Los MSPEN y el personal de la rama administrativa en su calidad de evaluados o evaluadores deben contribuir al cumplimiento de la meta. 	
Soporte documental	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivaciones de las evaluaciones asentadas por los evaluadores en el SIISPEN. 2. Documentos impresos y/o electrónicos que muestren los evaluadores al personal de la DESPEN durante la revisión a los soportes documentales. 3. Reporte de la revisión a los soportes documentales levantadas por el personal de la DESPEN. 4. Reporte que emita la UNICOM con las fechas en que concluyeron las evaluaciones. 5. Informe de la DESPEN sobre la revisión de soportes documentales de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto del periodo septiembre 2017 a agosto 2018 	

Identificador de la meta	Cargo/Puesto a evaluar	Todos los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral adscritos a cada Unidad Técnica		
	Área: JL, OC, JD	OC	Área normativa que propone la meta	DESPEN
	Puesto que evalúa la meta	Director Ejecutivo / Directora Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional	Líder de equipo	Director / Directora General de la Unidad Técnica
	Número de la meta	16	Referencia a la Planeación Institucional	Artículos 263 y 273 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa
Meta	Descripción de la meta	Lograr que el 100% de las evaluaciones de metas individuales y colectivas de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional y de quien ocupe temporalmente una plaza del Servicio (evaluados) del Sistema del Instituto, que corresponden al equipo, se realice de forma objetiva, oportuna, certera, imparcial y con base en soportes documentales con el propósito de fortalecer la evaluación del desempeño y fomentar el trabajo en equipo, que es fundamental para el quehacer institucional.		
Periodo de ejecución	Fecha de inicio de la meta dd/mm/aaaa	01/02/2018	Fecha de término de la meta dd/mm/aaaa	31/10/2018
Indicador de eficacia	Nivel esperado	100%		
	Unidad de medida del nivel esperado	Evaluaciones de metas individuales y/o colectivas realizadas conforme a soportes documentales (Una evaluación se contabiliza como: la evaluación de una meta a un evaluado).		
Indicador de Eficiencia	Atributo de oportunidad			
	Ponderación	10%		
	Nivel alto	El 100% de las evaluaciones de metas individuales y/o colectivas de los evaluados que integran el equipo de trabajo se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente.		
	Nivel medio	Entre 1 y 3 de las evaluaciones de metas individuales y/o colectivas de los evaluados que integran el equipo de trabajo no se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente.		
	Nivel bajo	Más de 3 de las evaluaciones de metas individuales y/o colectivas de los evaluados que integran el equipo de trabajo no se aplicaron dentro del plazo establecido por la DESPEN en la circular correspondiente.		
	Atributo de calidad			
	Ponderación	10%		
Nivel alto	El 100% de las evaluaciones cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de observaciones.			

	Nivel medio	Entre 1 y 3 de las evaluaciones no cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de observaciones.
	Nivel bajo	Más de 3 de las evaluaciones no cumplieron con todos los criterios de calidad descritos en el apartado de observaciones.
Observaciones	<p>Criterios de calidad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar toda la evidencia que sustente la calificación asignada por parte del evaluador, incluyendo la que presenten los evaluados. 2. Presentar todos los soportes documentales al momento en que lo solicite el personal de la DESPEN. 3. En su caso, presentar el comprobante de la entrega de la Bitácora al evaluador normativo actual de los evaluados conforme lo establecen los Lineamientos. 4. En su caso, presentar las solicitudes de eliminación y/o ajuste en los niveles esperados de metas no realizables por causas ajenas al evaluado, conforme a los Lineamientos. <p>Notas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La revisión de los soportes documentales se realizará conforme a la muestra de evaluaciones que determine la DESPEN. 2. Para efectos de la calificación de esta meta, la muestra que revise la DESPEN representará el total de evaluaciones realizadas de las metas individuales en la entidad. 3. El líder del equipo podrá coordinar con los integrantes del equipo de trabajo, las actividades que estime necesarias para el cumplimiento de la meta (por ejemplo: reuniones de revisión, capacitación, asesorías, establecimiento de mecanismos de seguimiento y canales de comunicación y entrega de evidencias, entre otros). 4. Los MSPEN y el personal de la rama administrativa en su calidad de evaluados o evaluadores deben contribuir al cumplimiento de la meta. 	
Soporte documental	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivaciones de las evaluaciones asentadas por los evaluadores en el SIISPEN. 2. Documentos impresos y/o electrónicos que muestren los evaluadores al personal de la DESPEN durante la revisión a los soportes documentales. 3. Reporte de la revisión a los soportes documentales levantadas por el personal de la DESPEN. 4. Reporte que emita la UNICOM con las fechas en que concluyeron las evaluaciones. 5. Informe de la DESPEN sobre la revisión de soportes documentales de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto del periodo septiembre 2017 a agosto 2018 	

Eliminación de la meta colectiva 1 para todas las y los vocales de las juntas distritales ejecutivas para las 32 entidades.

Identificador de la meta	Cargo/Puesto a evaluar	Todas las y los Vocales de las Juntas Distritales Ejecutivas para las 32 entidades		
	Área: JL, OC, JD	JD	Área normativa que propone la meta	DECEyEC
	Puesto que evalúa la meta	Director Ejecutivo / Directora Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica	Líder de equipo	Vocal Ejecutivo / Ejecutiva de Junta Local Ejecutiva
	Número de la meta	1	Referencia a la Planeación Institucional	Art. 58 Numeral 1 incisos e) f) g) de la LGIPE
Meta	Descripción de la meta	Capacitar al 100% de las y los Supervisores Electorales y Capacitadores-Asistentes Electorales con el propósito de que refuercen los conocimientos de las actividades a desarrollar durante la segunda etapa de capacitación electoral, que conozcan el correcto llenado de los formatos a utilizar y las actividades a desarrollar el día de la Jornada Electoral		
Periodo de ejecución	Fecha de inicio de la meta dd/mm/aaaa	02/05/2018	Fecha de término de la meta dd/mm/aaaa	07/05/2018
Indicador de eficacia	Nivel esperado	100%		
	Unidad de medida del nivel esperado	Porcentaje de Supervisores Electorales y Capacitadores-Asistentes Electorales capacitados en los conocimientos para el desarrollo de las actividades.		
Indicador de Eficiencia	Atributo de oportunidad			
	Ponderación	5%		
	Nivel alto	El 100% de Supervisores Electorales y Capacitadores Asistentes Electorales se capacitó del 2 al 5 de mayo		
	Nivel medio	El 100% de Supervisores Electorales y Capacitadores Asistentes Electorales se capacitó al 6 de mayo		
	Nivel bajo	El 100% de Supervisores Electorales y Capacitadores Asistentes Electorales se capacitó al 7 de mayo		
	Atributo de calidad			
	Ponderación	15%		
Nivel alto	La capacitación cumplió con todos los criterios de calidad establecidos y al menos el 80% de Supervisores Electores y Capacitadores- Asistentes Electorales obtuvieron en la evaluación final una calificación mayor o igual a 8.0			
Nivel medio	La capacitación cumplió con todos los criterios de calidad establecidos y al menos entre el 75% y el 79.99% de Supervisores Electorales y Capacitadores- Asistentes Electorales obtuvieron en la evaluación final una calificación igual o mayor a 8.0			

	Nivel bajo	La capacitación cumplió con todos los criterios de calidad establecidos y menos del 75% de Supervisores Electorales y Capacitadores- Asistentes Electorales obtuvieron en la evaluación final una calificación igual o mayor a 8.0
Observaciones	<p>Los criterios de calidad serán los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizar la carta descriptiva que será proporcionada por la DECEyEC. 2. Utilizar los materiales didácticos. 3. Aplicar el ejercicio de "llenado de actas" como evaluación final. El ejercicio de "llenado de actas" será proporcionado por la DECEyEC. <p>La importancia de la oportunidad con la que se impartan las capacitaciones es que los vocales puedan reforzar los conocimientos de los Supervisores Electorales y Capacitadores- Asistentes Electorales que obtuvieron una calificación menor a 8.0 en la evaluación final.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Aplicar instrumento de evaluación del taller. <p>Nota: En el instrumento de evaluación se contemplará la aplicación de lo establecido en la carta descriptiva con la finalidad de corroborar que se cumpla con los atributos de calidad arriba mencionados.</p>	
Soporte documental	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lista de asistencia. 2. Instrumentos de evaluación aplicados en el taller (escaneados). 3. Concentrado de los resultados de las evaluaciones. 	