



INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL

**PROGRAMA ESPECÍFICO DE EVALUACIÓN DEL
RENDIMIENTO 2015, DEL PERSONAL DEL SERVICIO
PROFESIONAL ELECTORAL DEL INSTITUTO ELECTORAL
PARA APLICARSE EN 2016.**

**UNIDAD TÉCNICA DEL CENTRO DE
FORMACIÓN Y DESARROLLO**

Marzo, 2016

Contenido

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	MARCO JURÍDICO	4
III.	METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO	5
	Primera etapa: Identificación del problema y alternativas de solución	5
	a) Análisis de los involucrados	6
	7
	b) Análisis de problemas	8
	c) Identificación de alternativas de solución al problema	11
	d) Selección de la alternativa óptima	12
	e) Estructura Analítica del Programa	13
	Segunda etapa: Planificación	13
	f) Matriz de indicadores para resultados	14
IV.	ACTIVIDAD INSTITUCIONAL (AI)	17
V.	CRONOGRAMA DE ACCIONES SUSTANTIVAS	19

I. INTRODUCCIÓN

El siguiente anteproyecto contiene lo referente a la justificación relacionada con el programa específico de Evaluación del Rendimiento del personal del Servicio Profesional Electoral, según lo establece el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal (Estatuto), y la normatividad de carácter interno que emiten los órganos competentes del organismo.

Cabe mencionar que este Programa considera también la actual reforma constitucional en materia político-electoral de 2014, donde los actuales Organismos Públicos Locales (OPLE) guardan una estrecha vinculación con el Instituto Nacional Electoral (INE) especialmente a lo que hace al Servicio Profesional Electoral (SPEN).

Al respecto, es importante señalar que el 15 de enero de 2016 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo del Consejo General del Instituto Nacional Electoral (INE), por el que se emite el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (ESPEN). No obstante, como lo señalan los artículos Cuarto y Noveno Transitorio del mismo ordenamiento, continúan en vigor las disposiciones del Estatuto que regulan la evaluación del desempeño, y particularmente la del rendimiento, en lo que hace a la propia normativa del Estatuto del Instituto Electoral.

Si bien, el Programa específico que ahora se presenta se encuentra sujeto a una revisión a la luz de la normatividad que emita el INE, en tanto ello ocurre, la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (Centro) presenta un Programa específico de Evaluación del Rendimiento en cumplimiento de la norma y cuya versión original se aprobó el 30 de septiembre de 2015, durante la Décimo Tercera Sesión Extraordinaria de la Junta Administrativa (Junta), mediante el Acuerdo JA101-15.

La necesidad de presentar una versión modificada del Programa, obedece a que se hicieran ajustes de dos tipos:

1. **Normativas:** toma en cuenta las modificaciones a la normativa como consecuencia de la aprobación y publicación del ESPEN.
2. **Operacionales:** estas modificaciones consideran la actualización de la operación ordinaria del Centro durante 2016.

Los apartados que contempla son: Marco Jurídico, la Metodología de Marco Lógico, la cual se divide en distintos subapartados que van enarbolando diferentes componentes, de manera que en conjunto conforman el anteproyecto analizado para el año 2016, que como ya se mencionó, se refiere a este programa específico.

II. MARCO JURÍDICO

La reforma constitucional de 2014 modificó sustancialmente el contexto legal de las actividades del Instituto, generando la necesidad de un análisis tanto de la normatividad local, ya sea legislativa o administrativa, pero también de índole nacional, constitucional, legislativa y administrativa; así también la conformación del SPEN regulada en el artículo 41, fracción V, apartado D, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 201 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, se encuentra vinculada al ESPEN, publicado el 15 de enero de 2016 en el Diario Oficial de la Federación

En esta lógica es importante señalar que de conformidad con lo previsto en el artículo Cuatro Transitorio del ESPEN se mantendrá en vigor toda normativa secundaria que no se oponga a dicho Estatuto y en lo que más beneficie, hasta en tanto se expidan o reformen las disposiciones que deriven de ese ordenamiento legal. De igual forma, el artículo Noveno Transitorio del Estatuto, refiere que los mecanismos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, cambios de adscripción y rotación, evaluación, promoción, permanencia y disciplina del sistema del Servicio para los Organismos Públicos Locales Electorales (OPLE), entrarán en vigor en los términos que establezcan los lineamientos correspondientes que al efecto emita el INE.

Específicamente, el artículo Vigésimo sexto Transitorio menciona que los Lineamientos de evaluación del desempeño de los Miembros del Servicio para el ejercicio 2016 correspondientes al sistema del Servicio para los OPLE serán aprobados a más tardar en el mes de diciembre de 2016.

En ese sentido, habrá que prever que el Instituto continúe llevando a cabo las evaluaciones correspondientes.

En virtud de lo anterior, el Estatuto del Instituto Electoral señala en el artículo 86 el objetivo de la evaluación del rendimiento:

“... la evaluación del rendimiento tendrá por objeto valorar y calificar el comportamiento laboral y profesional del personal del Servicio en el logro de los fines y objetivos del cargo y puesto en el que haya participado durante un año calendario.”

Por último, conviene señalar que en cuanto al marco de planificación institucional, las actividades institucionales materia de este Programa se enmarcan en el Plan General de Desarrollo del Instituto Electoral del Distrito Federal 2014-2017. Dicho plan prevé una Política General de *Fortalecimiento interno y calidad de gestión*, orientada a fortalecer las capacidades técnicas del personal de la Institución. De la misma se deriva del Programa General de *Administración de Recursos Humanos*, que garantiza la correcta integración y el desempeño del personal del Instituto con base en criterios de profesionalización, eficacia, eficiencia y calidad, de forma tal que cada funcionario y funcionaria contribuyan al logro de la misión, la visión y los fines institucionales a partir de la asimilación y el ejercicio cotidiano de la vocación de servicio, con sólidas bases éticas, compromiso con los principios rectores del organismo y apego a los valores democráticos, de equidad de género, transparencia, rendición de cuentas y no discriminación. Este a su vez, se vincula con el objetivo estratégico de *Fortalecer el desempeño y el desarrollo del personal* a través de la línea estratégica de *Revisar los mecanismos de ingreso, promoción, movilidad horizontal, evaluación del desempeño y permanencia del personal de estructura, con criterios de transparencia* y la línea de acción de *Actualizar los programas de formación y evaluación del personal, de manera que se consideren sus competencias, su género, y que se evite cualquier condición de discriminación*

III. METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO

En el Manual de Planeación, este capítulo describe las dos etapas de la programación 1) la identificación del problema y alternativas de solución y 2) la planificación, mediante la cual se desarrolla la Matriz de Indicadores de Resultados (MIR) en la que se expresan los aspectos más relevantes para su ejecución y evaluación.

Primera etapa: Identificación del problema y alternativas de solución.

La evaluación del rendimiento, como lo menciona el Estatuto, tiene el propósito de valorar y calificar el comportamiento laboral y profesional de los compañeros y



compañeras del Servicio, su importancia cobra mayor relevancia cuando se advierte que es el componente que representa mayor porcentaje en la ponderación de la evaluación del desempeño. Al respecto, no es desconocido subrayar que todo servicio civil de carrera se nutre de las decisiones que en un momento dado se toman como resultado de una evaluación. Ésta es la que permite dilucidar sobre las mejoras en los procesos y en este caso en los pormenores del rendimiento y desempeño de los funcionarios y funcionarias del SPE.

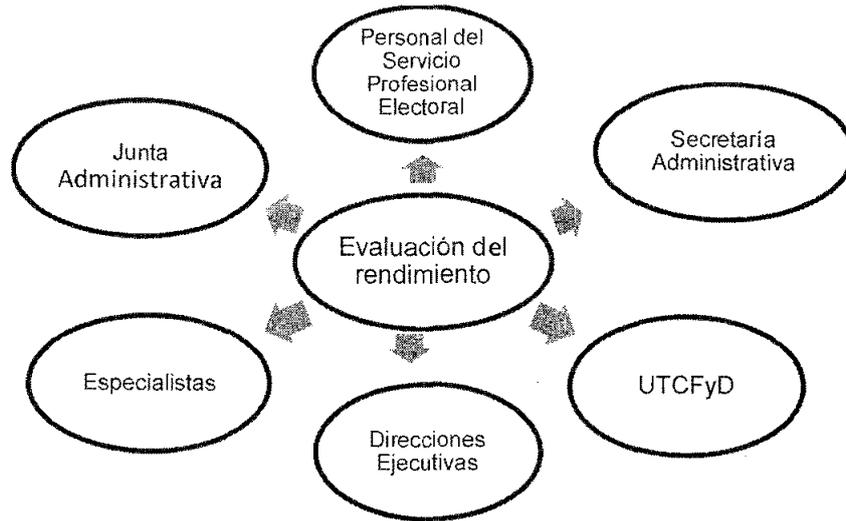
Por otra parte, es necesario enmarcar este programa específico en el contexto en el cual la reforma política asociada a la certificación y el ingreso del personal del Servicio del IEDF al SPEN está en ciernes. Durante el mes de octubre o noviembre —2015—, entrará en vigor el nuevo Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional, ante tal circunstancia, se hace imprescindible revisar y en su caso reformular las formas de evaluación; ya que no sólo representa uno de los subsistemas del Servicio en sí, sino que en adelante, es probable que la metodología o el propio personal estén siendo examinados bajo los criterios que establezca el propio INE.

Al analizar el procedimiento actual de la evaluación del rendimiento, se detectan algunas inconsistencias metodológicas en el instrumento anteriormente utilizado, puesto que se elaboró con base en comportamientos actitudinales que no cuentan con rúbricas que describan fielmente dichos comportamientos, así como aspectos poco relacionados con el rendimiento. Para iniciar con el análisis respectivo, primero se analizan los actores involucrados.

a) Análisis de los involucrados

La evaluación del rendimiento es un proceso complejo en el que participan un grupo de protagonistas internos cuya actuación está definida por la normativa del Instituto. De este modo, corresponde al Centro su diseño y operación, a la Secretaría Administrativa la supervisión y presentación del programa a la Junta, y a ésta última revisarlo y aprobarlo. De igual modo, las Direcciones Ejecutiva y Unidades Técnicas con personal de carrera, en su calidad instancias evaluadoras participan de forma activa en el proceso. Por su parte, los especialistas en materia de evaluación son los expertos que colaboran en la elaboración de insumos metodológicos y en el diseño e implementación de los instrumentos de evaluación del SPE.

Esquema 1. Identificación de los actores involucrados



El esquema y los siguientes cuadros muestran el grado de involucramiento de las diferentes instancias que pueden incidir alrededor del problema en cuestión.

Cuadro 1. Escala de valores para medir el grado de involucramiento de los actores

Valor	Interés o expectativa	Fuerza
5	Influencia en la aprobación de un nuevo instrumento.	Supervisa el Programa.
4	Responsable de diseñar un nuevo instrumento.	Capacidad para impulsar el nuevo diseño del instrumento y validarlo.
3	Beneficiarios directos del instrumento.	Aplican el nuevo instrumento.
2	Coadyuvantes en las actividades del instrumento.	Influencia en los pormenores del instrumento.
1	No genera ninguna aportación.	No influye en la realización del Programa.

Sobre estas consideraciones, se asignó valor a cada uno de éstas en función de su nivel de vinculación e influencia, o su capacidad de transformar su evolución, conviniendo los siguientes valores para cada uno de ellos:

(Handwritten signature and initials)

Cuadro 2. Análisis de involucrados

Involucrados	Interés o expectativa	Fuerza	Resultante
Junta Administrativa	5	5	25
Secretaría Administrativa	5	4	20
Direcciones Ejecutivas	5	5	25
Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo	5	4	20
Personal del Servicio Profesional Electoral	5	3	15
Especialistas en materia de evaluación	2	2	4
INE	5	4	20

Nota: De conformidad con la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, para asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto y de los organismos públicos locales, se regulará la organización y funcionamiento del Servicio Profesional Electoral Nacional a través de la Dirección Ejecutiva competente en el Instituto Nacional Electoral (INE). Consecuentemente será necesaria la expedición del Estatuto para precisar las modalidades de intervención de tal autoridad, ya que en dicho ordenamiento se establecerán las normas relativas a los empleados de los organismos públicos locales. Asimismo es necesario tomar en cuenta el Acuerdo INE/CG068/2014.

b) Análisis de problemas

Como ya se mencionó, uno de los componentes de la Evaluación del Desempeño lo constituye la evaluación del rendimiento, la cual a su vez se subdivide en tres categorías más: actuación genérica, puntualidad y autoevaluación. Al respecto, habrá que subrayar que la primera categoría está apoyada en instrumentos que exploran comportamientos de orden actitudinal; la segunda toma en cuenta el número de incidencias exentas de justificación y, la tercera, como su nombre lo indica, se ciñe a una calificación derivada de la evaluación de su propio rendimiento.

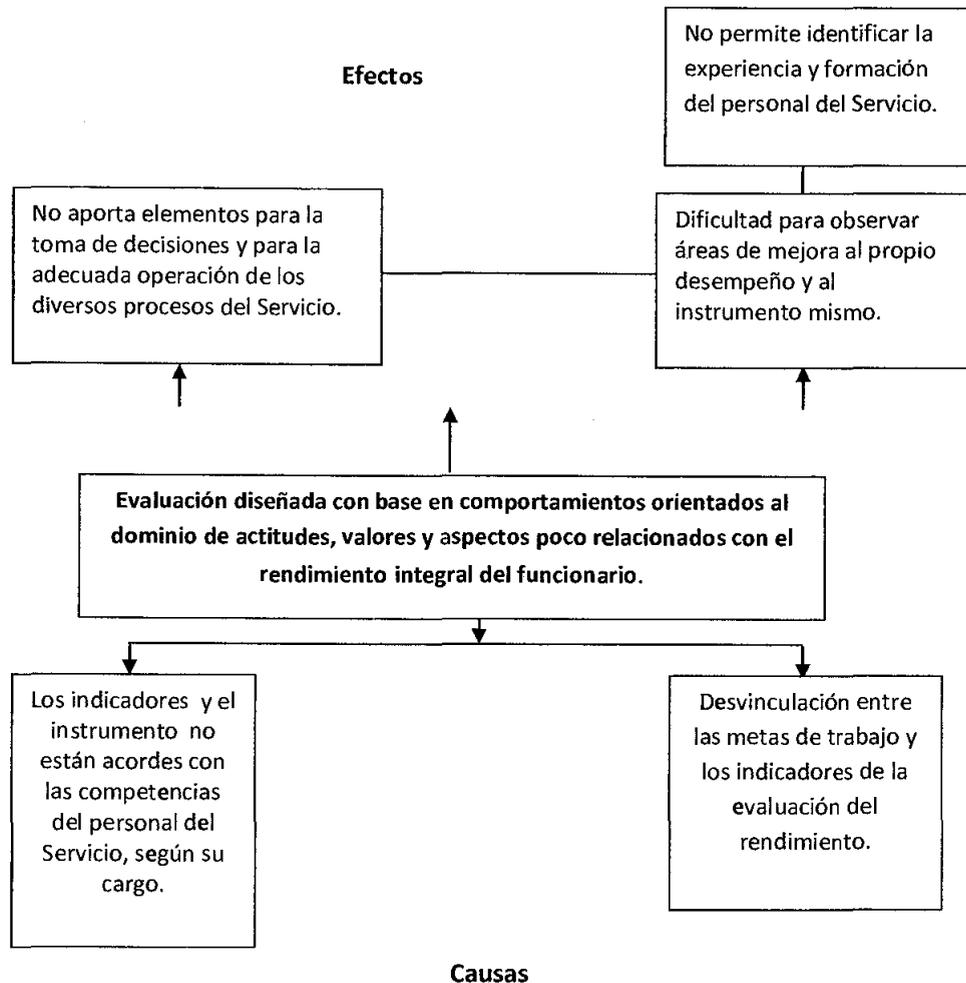
Dicho lo cual, los elementos que integran la evaluación del rendimiento no ha permitido que se pueda observar el desempeño de los funcionarios en forma integral: conocimientos, habilidades y actitudes; en pocas palabras: competencias.

Lo anterior cobra relevancia con la entrada en vigor del próximo Estatuto, puesto que es el momento idóneo para realizar una revisión profunda en torno al instrumento, pues como ya se anunció, comprende el mayor porcentaje en la ponderación de la evaluación del desempeño, en el cual, su propósito tendría que medir los aspectos más significativos del quehacer cotidiano del funcionario electoral, tal como lo mandata el Artículo 86 del Estatuto.

Desde este marco, la problemática por abatir tiende a conformarse en una mejora, en la que los indicadores del instrumento sean lo más cercanos posible al comportamiento

laboral y profesional de los compañeros y compañeras miembros del Servicio y lograr maximizar los beneficios de una evaluación que se traduzca en una toma de decisiones pertinente.

Esquema 2. Árbol de problemas



A simple vista, es posible advertir cómo las distintas causas están interrelacionadas y a su vez los efectos que generan, por lo que no debe leerse de forma lineal.

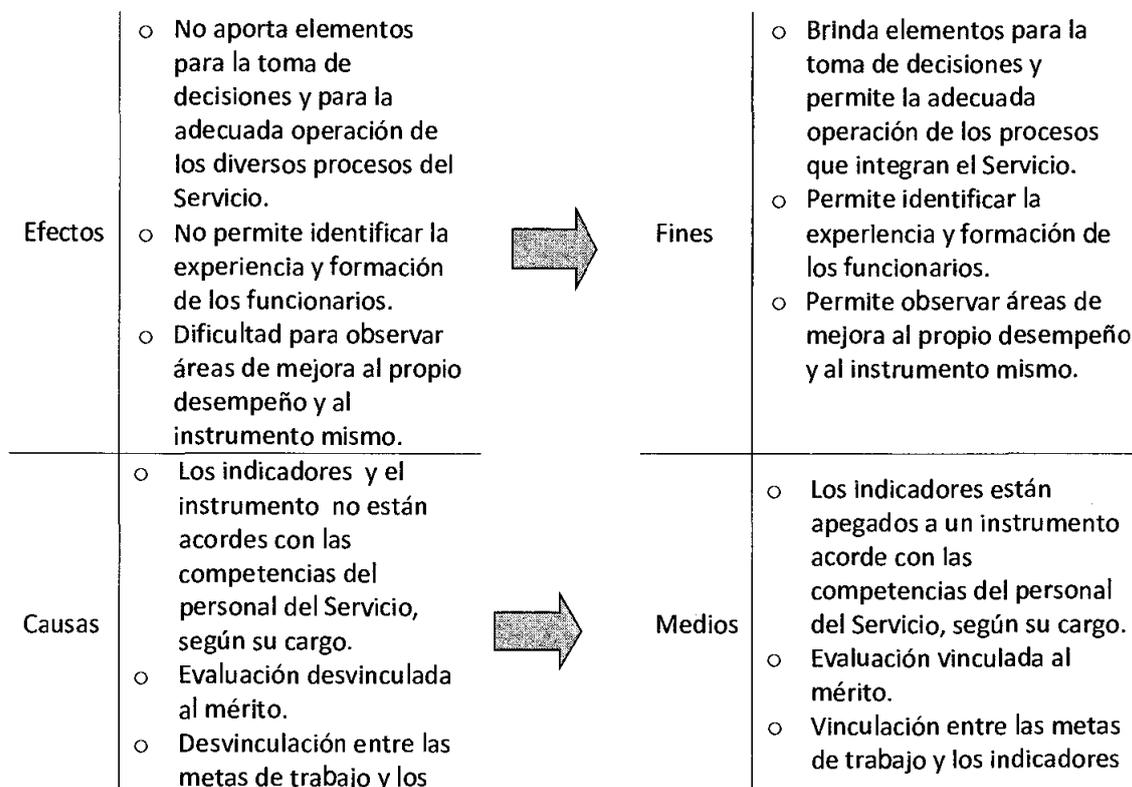
El árbol ilustra cómo el problema deriva de distintas causas. Existen datos y pruebas para confirmar que las consecuencias en el sentido positivo y negativo de los resultados del rendimiento son marginales, ello y el instrumento mismo generan un desincentivo que por la forma en que están contruidos y definidos los indicadores, no es posible advertir áreas de oportunidad ni una opción de mejora continua.

Por otra parte, los indicadores contenidos en los distintos instrumentos no brindan información relevante sobre el desempeño de cada uno de los funcionarios en quehacer laboral, sus actitudes frente al trabajo, y su comportamiento. Además, no parece haber nitidez entre el actuar de unos y otros. Sus altas calificaciones dan lugar a que no hace falta mejorar rendimiento, servicios, procesos ni el instrumento. De igual forma, enumerar descriptores con indicadores alejados del rendimiento o metas de trabajo no permite tampoco observar ningún aspecto de mejora del proceso de evaluación.

Ello a su vez evita conocer un segmento crucial del desempeño de los funcionarios y tomar decisiones a favor una mejora en el sistema de carrera, en algún subsistema o incluso en procesos de trabajo que requieran modificaciones para obtener resultados óptimos. De tal manera que al no conocer al funcionario en cuanto a su potencial, es tanto como soslayar su conocimiento, experiencia y bagaje. Ello cobra especial relevancia en un momento en el cual el IEDF debe informar al INE sobre las condiciones y características en que se encuentra el cuerpo de funcionarios integrado en esta Institución.

Análisis de objetivos

Esquema 3. Árbol de objetivos

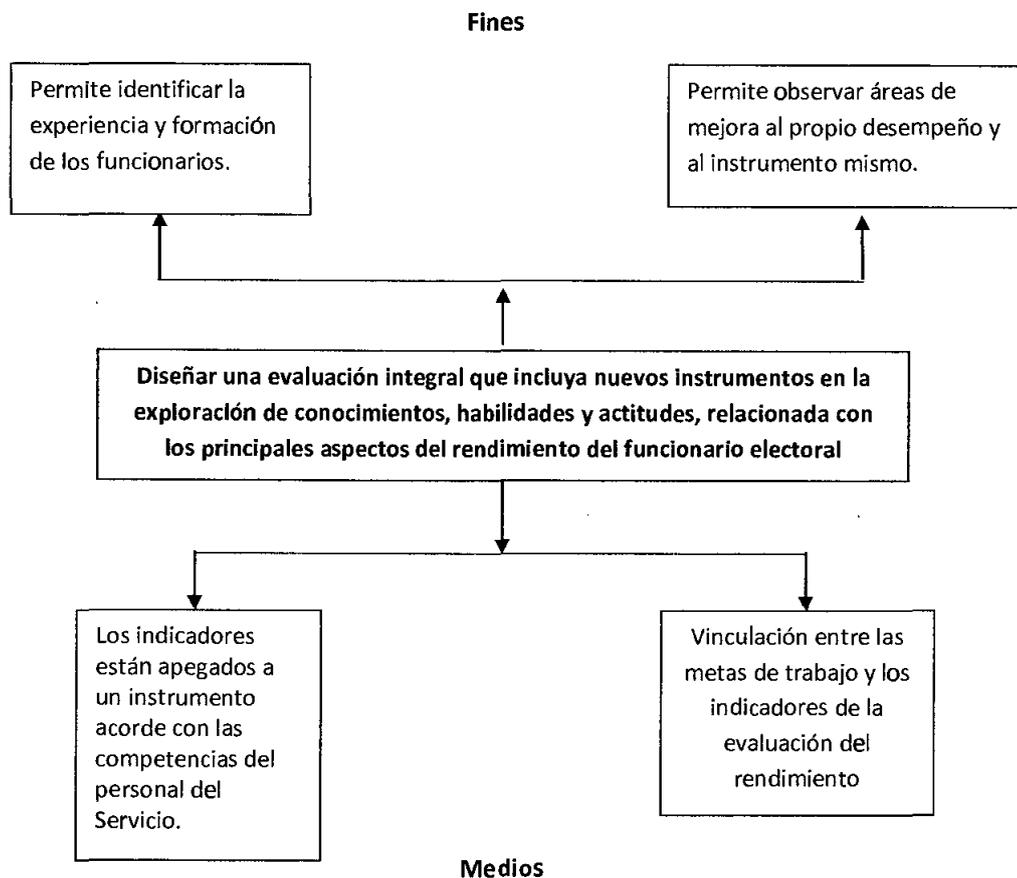


indicadores de la evaluación del rendimiento.

de la evaluación del rendimiento.

De igual forma, la articulación de medios y fines, respecto del problema central, se muestra a continuación, con lo cual se busca generar propuestas que lo lleven a una solución:

Esquema 4. Árbol de objetivos



Como se mencionó párrafos arriba, debido a que causas y efectos se encuentran estrechamente interrelacionados, aquí surge la necesidad de agrupar algunas acciones, derivadas de los medios, debido a que éstas convergen en un solo producto.

c) Identificación de alternativas de solución al problema

- Medio:** Los indicadores reflejan el grado de formación y experiencia de los funcionarios y funcionarias del SPE.

Acciones:

Diseñar una metodología con instrumentos que permitan identificar el grado de formación y experiencia de los funcionarios y funcionarias del SPE.

- ✓ Vincular los resultados de la evaluación con el Programa de Formación y Desarrollo.
- ✓ Generar condiciones equitativas de evaluación.
- ✓ Elaborar un programa de incentivos, estímulos, recompensas y sanciones, articulado a los subsistemas del Servicio y de acuerdo a los lineamientos de la evaluación establecidos.

2. Medio: Vinculación entre las metas de trabajo y los indicadores de la evaluación del rendimiento.

Acciones:

Diseñar la metodología con instrumentos que midan resultados tangibles.

- ✓ Definir indicadores observables y medibles.
- ✓ Involucrar a las áreas del Servicio en la construcción de indicadores.
- ✓ Realizar una campaña de sensibilización para la adecuada aplicación de la evaluación del rendimiento.
- ✓ Elaborar lineamientos detallados de los criterios de evaluación del rendimiento con base en la articulación de los subsistemas del SPE.

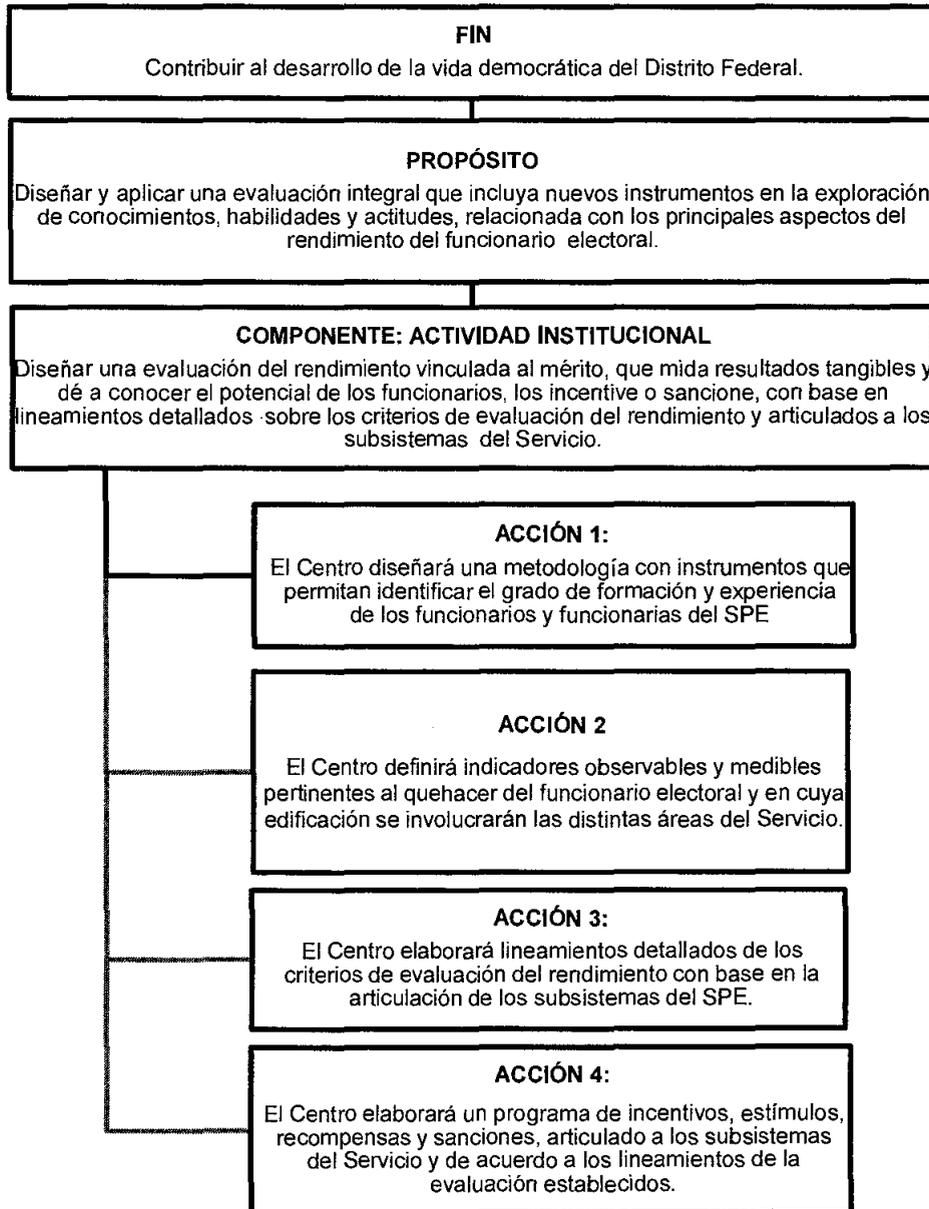
d) Selección de la alternativa óptima

De acuerdo con los medios y fines enumerados, se ha optado por fusionar algunos de éstos en uno, puesto que su realización apunta a un mismo producto: la reformulación del instrumento de evaluación del rendimiento que se aplicará para evaluar el año 2015 y posteriormente en 2016.

Es importante considerar que aun cuando en el escenario se presente la posibilidad de que el INE elabore las reglas respecto de la metodología de evaluación y el IEDF tenga que llevar a cabo la operación, será necesario que el Centro conciba y diseñe los indicadores, instrumentos y sistema que se utilizará para cumplir con esta actividad, por lo que requerirá recursos para ello.

e) Estructura Analítica del Programa

Esquema 5. Estructura Analítica del Programa



[Handwritten signature]

Segunda etapa: Planificación

f) Matriz de indicadores para resultados

De la estructura anterior, como se puede percibir, se desprende un fin, un propósito, un componente, la actividad institucional y las acciones. De estos elementos habrá que subrayar aquel que le da impulso a este documento, el componente que refiere la actividad de diseñar una evaluación del rendimiento vinculada al mérito, que mida resultados tangibles y dé a conocer el potencial de los funcionarios y funcionarias del SPE, los incentive o sancione, con base en lineamientos detallados sobre los criterios de evaluación del rendimiento, articulados a los subsistemas del Servicio.

No obstante lo que se ha planteado en este documento, asimismo habrá que prever recursos humanos, financieros, materiales y técnicos para la aplicación ordinaria de la evaluación del rendimiento 2015 y para desarrollar las primeras actividades relacionadas con la evaluación de 2016. Cabe precisar que la última acción de la estructura analítica del Programa está en función de lo que emane el INE, es decir, si en ellos recaerá la atribución de elaborar y actualizar estos documentos o en este Instituto.

La cantidad de recursos que habrán de ministrarse para este componente puede variar, en la medida en que el INE establezca o no la metodología en el diseño del instrumento mencionado.

Cuadro 3. Descripción de los supuestos para la matriz de indicadores de resultados

Supuestos	Descripción de sus elementos
Supuesto 1	Diseño metodológico general de la evaluación del rendimiento establecido desde el INE.
Supuesto 2	Diseño metodológico particular de la evaluación del rendimiento general establecido desde el INE.
Supuesto 3	Disposición de recursos financieros para el diseño metodológico de la evaluación del rendimiento y para la implementación de nuevas tecnologías que permitan hacer más eficiente el proceso.
Supuesto 4	Existencia de recursos humanos, materiales y técnicos para el desarrollo de las actividades institucionales planteadas.

El siguiente cuadro describe las fórmulas asociadas a los indicadores por nivel jerárquico de la matriz.

Cuadro 4: Matriz de Indicadores de Resultados (MIR)

Resumen narrativo	Indicadores			Frecuencia de medición	Medios de verificación	Supuestos
	Nombre	Tipo	Fórmula de cálculo			
FIN: Contribuir al desarrollo de la vida democrática del Distrito Federal	Porcentaje de miembros del SPE evaluados	Estratégico (eficacia)	Eficacia=L*Tp/M*Tr Eficacia= Miembros del SPE evaluados/Total de miembros del SPE *100	Anual	Dictamen de calificaciones e Informe	S1, S2, S3 y S4
PROPÓSITO: Diseñar una evaluación integral que incluya nuevos instrumentos en la exploración de conocimientos, habilidades y actitudes, relacionada con los principales aspectos del rendimiento del funcionario electoral.	Eficacia en el cumplimiento del diseño de la evaluación integral	Estratégico (eficacia)	Eficacia=L*Tp/M*Tr Eficacia = Diseño de la evaluación con el nuevo instrumento y metodología planificado a lo largo del año/el diseño por tiempo real.	Anual	Metodología	S1, S2, S3 y S4
COMPONENTE: Diseñar una evaluación del rendimiento vinculada al mérito, que mida resultados tangibles que permita identificar el grado de formación y experiencia de los funcionarios.	Impacto de la evaluación vinculada al mérito.	Estratégico (impacto)	Impacto = ex ante y ex post	Anual	Incremento de nombramientos de titularidad, de estímulos, recompensas y sanciones.	S1, S2, S3 y S4
ACCIONES E INSUMOS Diseñar una metodología con instrumentos que den a conocer el grado de	Cumplimiento del plan de trabajo para diseñar una metodología	Gestión	Eficiencia= Actividades Desarrolladas en el periodo/ Actividades	Anual	Metodología	S1, S2, S3 y S4

Resumen narrativo	Indicadores				Medios de verificación	Supuestos
	Nombre	Tipo	Fórmula de cálculo	Frecuencia de medición		
formación y experiencia de los funcionarios y funcionarias del SPE			planeadas a desarrollar en el periodo *100			
ACCIONES E INSUMOS Definir indicadores observables y medibles para SPE de acuerdo a los indicadores definidos por las áreas del Servicio Profesional Electoral	Cumplimiento al plan de trabajo para definir indicadores de una evaluación integral	Gestión	$\text{Eficiencia} = \frac{L * Tp * Cp}{M * Tr} * CR$ Eficiencia= Actividades Desarrolladas en el periodo/ Actividades planeadas a desarrollar en el periodo *100	Trimestral	Instrumentos (cuestionarios)	S1, S2, S3 y S4
ACCIONES E INSUMOS Elaborar lineamientos detallados de los criterios de evaluación del rendimiento con base en la articulación de los subsistemas del SPE.	Cumplimiento en la elaboración de Lineamientos de evaluación del rendimiento.	Gestión	$\text{Eficiencia} = \frac{\text{Actividades desarrolladas en el periodo}}{\text{Actividades planeadas en el periodo}} * 100$	Semestral	Lineamientos Acuerdo de Junta	S1, S2, S3 y S4
ACCIONES E INSUMOS Elaborar un programa de incentivos, estímulos, y recompensas articulado a los subsistemas del Servicio y de acuerdo a los lineamientos establecidos de la evaluación.	Cumplimiento en la elaboración del Programa de incentivos, estímulos, recompensas.	Gestión	$\text{Eficacia} = \frac{L * Tp}{M * Tr}$ Eficacia= (miembros del SPE que recibieron incentivos y estímulos / Total de miembros del SPE)*100	Semestral	Acuerdo de Junta	S1, S2, S3 y S4

IV. ACTIVIDAD INSTITUCIONAL (AI)

1. Diseño de la metodología de evaluación del rendimiento.

- **Tipo de Actividad:** Apoyo.
- **Responsable Operativo:** Dirección de Vinculación y Evaluación.
- **Justificación:** Esta AI se implementa con la intención de contar con un instrumento que proporcione mayores elementos para identificar el desempeño de los funcionarios y funcionarias del Servicio Profesional Electoral y que proporcione información para la toma de decisiones del resto de los procesos.
- **Objetivo específico:** Diseñar una metodología de la evaluación del rendimiento que permita reconocer los logros en el desempeño de los MSPE, y que brinde información para la toma de decisiones del resto de los procesos del Servicio Profesional Electoral.

AS1: Diseño de la metodología de la evaluación del rendimiento.

Elaborar un documento rector, cuyo fundamento dé las bases teórico-metodológicas en cuanto a la evaluación del rendimiento, pertinente al contexto del funcionario y de su función laboral. Dicho fundamento deberá apegarse a las competencias por explorar y a las metas por alcanzar, según cada cargo. Asimismo, establecerá el procedimiento para su aplicación.

AS2: Definición de indicadores observables y medibles para la evaluación del rendimiento acorde a las competencias por explorar, así como metas de trabajo observables.

Los indicadores observables y medibles estarán definidos por las diferentes áreas involucradas en los procesos de trabajo de los miembros del Servicio. Los indicadores deberán ser tangibles, o bien, definir rúbricas claramente diferenciadas para la exploración de comportamientos actitudinales.

AS3: Elaboración de lineamientos de evaluación del rendimiento, acordes a la metodología y los criterios que ordena el Estatuto del Servicio.

Los lineamientos deberán ser claros y precisos, con la intención de que el cuerpo de funcionarios y funcionarias del SPE, advierta que la evaluación del rendimiento es un elemento sustancial en su desarrollo de carrera.

AS4: Elaboración de un programa de incentivos, recompensas, estímulos y sanciones.

Este programa está vinculado estrechamente a la metodología, los resultados obtenidos en la evaluación del rendimiento y a los lineamientos establecidos.

Nota: Es importante mencionar que la Actividad Institucional y por tanto las Acciones que la componen, son susceptibles de modificarse de conformidad con las normas o lineamientos que en esta materia expida el Instituto Nacional Electoral.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Acción	Indicador	Meta
1. Diseñar una metodología con instrumentos que den a conocer el grado de formación y experiencia de los funcionarios y funcionarias del SPE	Cumplimiento del plan de trabajo de la metodología	Medir objetivamente el desempeño del personal del Servicio.
ACCIONES E INSUMOS 2. Definir indicadores tangibles y observables para SPE de acuerdo a los indicadores definidos por las áreas del Servicio Profesional Electoral	Cumplimiento del plan de trabajo de definición de indicadores tangibles y observables	Definición de indicadores que exploren el rendimiento de los y las funcionarias del Servicio y cuya definición la realicen las áreas del Servicio Profesional Electoral.
ACCIONES E INSUMOS 3: Elaborar lineamientos detallados de los criterios de evaluación del rendimiento con base en la articulación de los subsistemas del SPE.	Aprobación de los Lineamientos de evaluación del rendimiento	Materializar el mérito de la carrera profesional del SPE
ACCIONES E INSUMOS 4. Elaborar un programa de incentivos, estímulos, y recompensas articulado a los subsistemas del Servicio y de acuerdo a los lineamientos establecidos de la evaluación.	Porcentaje de incentivos y estímulos otorgados	Incentivar el desempeño destacado de personal del SPE

18


V. CRONOGRAMA DE ACCIONES SUSTANTIVAS**Cuadro6.****Cronograma para la actividad institucional "Evaluación del Rendimiento del Servicio Profesional Electoral"**

Núm.	Acción	RO	Meses 2016											
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Diseño de la metodología con instrumentos de evaluación pertinentes al quehacer del funcionario electoral.	03												
2.	Elaboración de criterios de Evaluación del Rendimiento.	03												
3.	Elaboración de criterios para la definir indicadores tangibles y observables.	03												
4	Puesta en marcha de la evaluación correspondiente al año 2015	03												
5	Elaboración de propuesta de Programa de incentivos, estímulos, recompensas y sanciones	03												