

Manual para la evaluación del desempeño  
de miembros del Servicio Electoral  
Profesional en Órganos Centrales 2011

## 1. Presentación

En el marco de una política de calidad orientada a dotar al Instituto Electoral del Estado de México de personal altamente calificado, a través de procedimientos transparentes y efectivos, resulta necesario evaluar el desempeño del personal del Servicio Electoral Profesional en órganos centrales.

Con el fin de garantizar que los servidores públicos electorales profesionales se conduzcan con estricto apego a los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y profesionalismo, el Instituto, a través de la Dirección del Servicio Electoral Profesional, tiene a su cargo evaluar el desempeño de sus miembros, con el objeto de apoyar a la toma de decisiones respecto al otorgamiento de nombramientos, estímulos, permanencia, readscripción o promoción.

*La evaluación del desempeño como instrumento técnico contemplado en el Estatuto del Servicio Electoral Profesional, se elaborará tomando en cuenta las políticas y programas del Instituto, considerando los factores de: I. Efectividad, II. Apego a estándares profesionales fundados en principios de actuación y III. Trabajo en equipo. Esta evaluación se aplicará, en periodos anuales. El procedimiento en general, será presentado a los integrantes de la Comisión del Servicio Electoral Profesional y aprobado por la Junta General, deberá contemplar entre otros elementos: los factores a evaluar, los evaluadores que participarán, así como los detalles del procedimiento de aplicación y calificación. Los resultados de esta evaluación del desempeño serán asentados en el Registro Único de Servidores Electorales Profesionales.*

De acuerdo con el artículo 61 del Estatuto del Servicio Electoral Profesional, esta evaluación del desempeño conjuntamente con la evaluación del aprovechamiento que fue aplicada en el 2010 formará parte de la evaluación global.

## 2. Fundamento legal

La Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México en el Título Segundo, artículo 11, segundo párrafo, establece que el Instituto Electoral será autoridad en la materia, independiente en sus decisiones y funcionamiento, y profesional en su desempeño; contará en su estructura con órganos de dirección, ejecutivos, técnicos, operativos y de vigilancia.

Por su parte la fracción III del artículo 109 bis del Código Electoral del Estado de México determina que la Dirección del Servicio Electoral Profesional tiene entre sus atribuciones “Llevar a cabo los programas de reclutamiento, capacitación, evaluación y selección de los aspirantes a ingresar al Servicio Electoral Profesional”.

El Estatuto del Servicio Electoral Profesional como ordenamiento reglamentario contempla en su artículo 3 que “El Servicio es un sistema que se integra por servidores electorales calificados profesional o técnicamente, para el desempeño de sus funciones, y que opera a través de los mecanismos de selección, ingreso, permanencia, profesionalización, formación, promoción, desarrollo y evaluación”. De igual manera en su artículo 4 fracción I, establece que el Servicio Electoral Profesional tiene por objeto “Dotar al Instituto de personal profesional, permanente y eventual, calificado [...]”. Finalmente en el artículo 9 fracción II señala que corresponde al Consejo General “Aprobar los programas del Servicio y evaluar los resultados obtenidos.” Es importante señalar que de manera específica, en el Título Cuarto del Capítulo Segundo, denominado “De la Evaluación del Desempeño”, se consigna todo lo relacionado con la misma.

**Artículo 66.** Para el caso de los aspirantes a la titularidad y miembros del Servicio en órganos centrales, la evaluación del desempeño será de carácter obligatorio y se realizará anualmente, de acuerdo a los elementos que determine la Junta General a propuesta de la Dirección conjuntamente con la Comisión, considerando los siguientes factores:

- I. Efectividad: Evalúa el cumplimiento de objetivos y metas que se derivan de acuerdos del Consejo General, de la Junta General y de las distintas comisiones, considera también elementos del programa anual de actividades del área a la cual se encuentra adscrito el personal del servicio. Este factor observa el logro con relación a su efecto, costo, tiempo y recursos empleados e incluye asimismo, aspectos como la toma de decisiones, profesionalismo y colaboración entre otros.
- II. Apego a estándares profesionales fundados en principios de actuación: mide específicamente la observancia puntual de los principios que rigen la actividad del Instituto por parte de los miembros del Servicio en su desempeño cotidiano.
- III. Trabajo en equipo: Evalúa el desempeño particular de cada miembro del Servicio en función de su actitud hacia el trabajo en equipo, considerando aspectos funcionales y de organización interna que contribuyan al logro de los objetivos y metas institucionales.

**Artículo 67.** La Dirección propondrá a la Junta General, para su aprobación, los procedimientos para la evaluación del desempeño, mismos que deberán considerar al menos la participación del superior jerárquico de cada evaluado.

**Artículo 68.** A propuesta de la Dirección, la Junta General determinará el diseño de las cédulas para la evaluación del desempeño; los titulares de las unidades administrativas y técnicas del Instituto podrán conocerlas antes de su aprobación y emitir las observaciones pertinentes si las hubiera.

**Artículo 69.** La Junta General conocerá y aprobará, en su caso, los resultados de cada evaluación del desempeño, antes de su incorporación al Registro Único de Servidores Electorales Profesionales ( RUSEP).

**Artículo 70.** Previo acuerdo de la Junta General, corresponderá a la Secretaría Ejecutiva General hacer del conocimiento de los miembros del Consejo General lo relativo al proceso y resultados de cada evaluación del desempeño."

### 3. Procedimiento

Con el propósito de evaluar el desempeño de los servidores públicos electorales, y en apego a lo establecido en el Estatuto del Servicio Electoral Profesional, se consideró oportuno aplicar el llamado método de evaluación de 360° que implica llevar a cabo la calificación de la persona evaluada desde la óptica del superior y sus pares, obteniéndose así una valoración multiperceptual.

En el diseño de las cédulas de evaluación del desempeño, se consideraron diversos elementos, de manera específica para el caso de las cédulas, se atendieron las consideraciones de las diferentes áreas del Instituto respecto a las actividades que desarrollan y que se encuentran incluidas en el Programa Anual de Actividades.

La calificación de la evaluación del desempeño que se obtenga por cada servidor electoral profesional, será considerada conjuntamente con la del aprovechamiento para integrar la evaluación global de acuerdo con lo señalado en el artículo 61 del Estatuto del Servicio Electoral Profesional, bajo los siguientes factores:

Evaluación del desempeño	60%
Evaluación del aprovechamiento	40%

Para efectos de la evaluación global deberá establecerse una calificación mínima aprobatoria, que será autorizada por la Junta General a propuesta de la Dirección, considerando lo establecido en los programas aprobados por el Consejo General. Artículo 63 del Estatuto del SEP.

Los miembros del Servicio Electoral Profesional que obtuvieron la titularidad el 23 de julio de 2010, el artículo 66 del Estatuto del Servicio Electoral Profesional señala que la evaluación será de carácter obligatorio y se realizará anualmente de acuerdo a los

elementos que determine la Junta General. Por lo que los resultados de esta evaluación se integrarán a los obtenidos en la evaluación del aprovechamiento de los cursos realizados en 2010 y los resultados de la evaluación global se asentarán en el Registro Único de Servidores Electorales Profesionales de acuerdo a lo señalado en el artículo 62 del Estatuto del SEP.

La evaluación del desempeño "es un proceso estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo" (*Dolan, 2003: p.165*) y grado de eficacia con el que los servidores públicos electorales miembros del Servicio Electoral Profesional en Órganos Centrales, llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desempeñan, con el fin de valorar en qué medida es productivo el empleado, y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

"La Evaluación del Desempeño es el método mediante el cual se miden, tanto en forma individual como colectiva, los aspectos del cumplimiento de las funciones y metas institucionales asignadas a los servidores públicos, en función de sus habilidades, capacidades y adecuación al puesto" (*Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, Art. 54*).

## 4. Objetivos

### 4.1. Objetivo general

Medir los niveles de rendimiento y comportamiento laboral, individual y grupal de los miembros del Servicio Electoral Profesional en los órganos centrales, mediante instrumentos técnicos que permitan determinar el cumplimiento de políticas, programas, funciones y metas institucionales y, en general, medir los resultados alcanzados en el desempeño del Servidor Electoral Profesional.

### 4.2. Objetivos específicos

- 4.2.1 Evaluar las aptitudes del desempeño individual y grupal de los miembros del Servicio Electoral Profesional.
- 4.2.2 Identificar en forma precisa y objetiva los niveles de desempeño de los miembros del Servicio Electoral Profesional.
- 4.2.3 Brindar elementos de decisión a los miembros del Junta General sobre posibles nombramientos o estímulos.
- 4.2.4 Establecer indicadores que permitan identificar fortalezas y debilidades de los miembros del Servicio Electoral Profesional.
- 4.2.5 Fortalecer la cultura de evaluación y rendición de resultados entre el personal del Servicio Electoral Profesional, que destaquen la importancia que tienen estos procesos para su propio desarrollo y el del Servicio Profesional.

## 5. Factores a evaluar

En estricto apego al Estatuto del Servicio Electoral Profesional los factores de evaluación son: la Efectividad, el Apego a estándares profesionales fundados en principios de actuación y el Trabajo en equipo, mismos que se consideran como apropiados, en función del objetivo, naturaleza y alcance de las actividades realizadas por los evaluandos, durante el desarrollo laboral de sus actividades.

### 5.1 Factor: Efectividad

Evalúa el cumplimiento de objetivos y metas que se derivan de acuerdos del Consejo General, Junta General y de las distintas comisiones; considera también elementos del Programa Anual de Actividades del área a la cual se encuentra adscrito el personal del Servicio. Este factor observa el logro con relación a su efecto, costo, tiempo y recursos empleados e incluye así mismo aspectos como la toma de decisiones, profesionalismo y colaboración entre otros.

### 5.2 Factor: Apego a estándares profesionales fundados en principios de actuación

Mide específicamente la observancia puntual de los principios que rigen la actividad del Instituto por parte de los miembros del Servicio Electoral Profesional, en su desempeño cotidiano.

### 5.3 Factor: Trabajo en equipo

Evalúa la mutua colaboración de los miembros de un grupo de trabajo con el fin de alcanzar el resultado institucional determinado. Mide el desempeño particular de cada Miembro del Servicio Electoral Profesional en Órganos Centrales en función de su actitud hacia el trabajo en equipo, relaciones interpersonales, clima laboral, comunicación, solución de problemas, desarrollo laboral, resultados globales, considerando aspectos funcionales y de organización interna que contribuyan al logro de los objetivos y metas institucionales.

### 5.4 Cédulas por factor:

No. DE CÉDULA	FACTOR
1	EFFECTIVIDAD
2	APEGO A ESTÁNDARES PROFESIONALES FUNDADOS EN PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN
3	TRABAJO EN EQUIPO

## 6. Operación

Por cada factor, se diseñaron cédulas en colaboración con las Direcciones del Instituto, que contienen diversas preguntas relacionadas con el tema a evaluar de acuerdo con las metas y objetivos programáticos de las mismas; cada subfactor tendrá que ser considerado por los evaluadores en hojas especiales, calificando la actuación de cada Servidor Público Electoral por cada subfactor, otorgándole calificación de 0 a 5 puntos mediante la escala que a continuación se describe. La evaluación comprende el periodo correspondiente de agosto de 2010 a octubre 2011 inclusive.

### 6.1 Escala Valorativa

La escala de calificación en las cédulas para la evaluación de los factores considerados, contempla cinco indicadores que definen los niveles de desempeño de la siguiente forma:

<b>Indicador</b>		<b>Valor</b>
<b>a.</b>	<i>Excelente</i>	<b>5</b>
<b>b.</b>	<i>Bueno</i>	<b>4</b>
<b>c.</b>	<i>Regular</i>	<b>3</b>
<b>d.</b>	<i>Malo</i>	<b>2</b>
<b>e.</b>	<i>Deficiente</i>	<b>0</b>

- a. En el indicador *excelente* se supera lo programado.
- b. En el indicador *bueno* se cumple totalmente con lo programado.
- c. En el indicador *regular* se cumple parcialmente con lo programado.

- d. En el indicador *malo* se incumple con lo programado sin afectar al equipo de trabajo.
- e. En el indicador *deficiente* se incumple con lo programado y además causó problemas al equipo de trabajo.

## 7. Instrumentación

Una vez aprobado el presente manual, se realizarán las siguientes actividades:

- a) Se solicitará la impresión de hojas DE RESPUESTA para escáner de marcas ópticas;
- b) Impresión de cédulas en cantidad suficiente de acuerdo con el número de evaluadores, este procedimiento se realizará en la Dirección del Servicio Electoral Profesional, toda vez que las cédulas de evaluación no son confidenciales y serán las mismas que incluye el presente manual;
- c) Se integrarán los paquetes para cada área del órgano central;
- d) La aplicación de la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio Electoral Profesional, se efectuará durante el mes de enero de 2012.
- e) Se solicitará a cada área, apoyo para su aplicación, en el entendido de que cada evaluador en el factor de efectividad deberá integrar, en su caso, la documentación que soporte la calificación otorgada, para que si hubiera objeciones por parte de los evaluados, cada evaluador responda a los cuestionamientos correspondientes que den certeza al evaluado;
- f) Las hojas de respuestas deberán ser llenadas con pluma.
- g) Quien desee hacerlo podrá firmar las cédulas correspondientes.
- h) Se procederá a la calificación con auxilio de la Unidad de Informática y Estadística;

- i) La lectura se realizará por orden de cédula 1, 2 y 3, se obtendrán los listados y se procederá a conjuntar por Servidor Público Electoral las calificaciones;
- j) Los resultados obtenidos se presentarán ante la Junta General
- k) Al obtener el total de calificaciones, se procederá a realizar el análisis estadístico;
- l) Los resultados de la aplicación de la evaluación del desempeño se presentarán en un informe ejecutivo que entre otros conceptos incluirá la calificación individual, el promedio general por el total de Servidores Públicos Electorales, así como las calificaciones más altas y más bajas; y
- m) Las calificaciones se darán a conocer a los interesados previamente a que las apruebe la Junta General, a partir de lo cual contarán con 3 días hábiles para alegar lo que su derecho convenga y pueda ser considerado por la Junta General. Por ello la Dirección del Servicio Electoral Profesional dará acceso a las Cédulas de evaluación y/o documentos presentados por los evaluadores que sustenten las calificaciones.

En términos de los artículos 69 y 70 del Estatuto del Servicio Electoral Profesional, la Junta General conocerá y aprobará, en su caso, los resultados de cada evaluación del desempeño, antes de su incorporación al Registro Único de Servidores Electorales Profesionales. Posteriormente, previo acuerdo de la Junta General, la Secretaría Ejecutiva General hará del conocimiento de los miembros del Consejo General lo relativo al proceso y resultados de la evaluación de los miembros del Servicio Electoral Profesional en Órganos Centrales 2011.

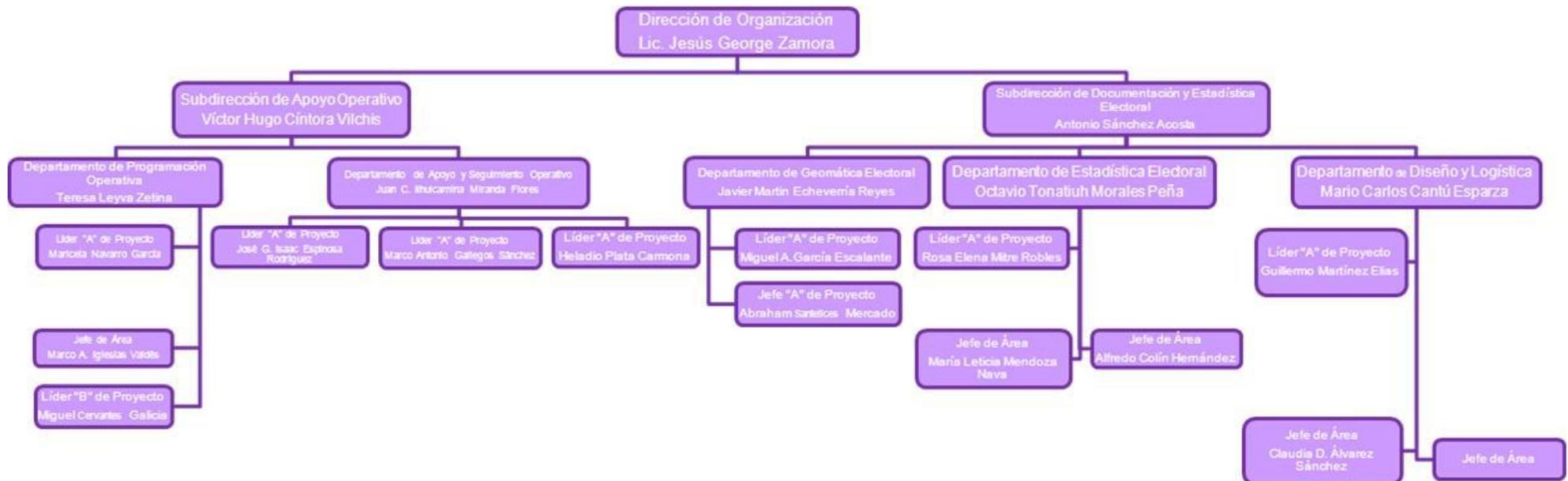
## 8. Evaluadores y Esquema de evaluación

A efecto de llevar a cabo la evaluación del personal del Servicio Electoral Profesional de Órganos Centrales objetiva y técnicamente, se han definido distintos evaluadores para cada factor, así como su respectiva ponderación; como se observa en la siguiente tabla:

Evaluador	Evaluado	Factor	Observaciones	Ponderación General	Ponderación Subdirectores
<b>1 Director de Área (DO, DC, DPP)</b>	Personal del Servicio Electoral Profesional en órganos centrales  (Evaluación individual)	<b>Efectividad</b>	Se calificará en una cédula a cada miembro del Servicio.	20%	30%
<b>1 Superior jerárquico de cada evaluado</b>				20%	0%
<b>1 Director de Área (DO, DC, DPP)</b>	Personal del Servicio Electoral Profesional en órganos centrales  (Evaluación individual)	<b>Apego a estándares profesionales fundados en principios de actuación</b>	Se calificará en una cédula a cada miembro del Servicio.	20%	25%
<b>1 Superior jerárquico de cada evaluado</b>				15%	0%
<b>Compañeros de área</b>				0%	20%
<b>1 Director de Área (DO, DC, DPP)</b>	Personal del Servicio Electoral Profesional en órganos centrales  (Evaluación Individual)	<b>Trabajo en equipo</b>	Cada uno de los miembros del Servicio en cada área calificará de manera individual a sus compañeros de Subdirección.	10%	5%
<b>1 Superior jerárquico de cada evaluado</b>				0%	0%
<b>Compañeros de área</b>				15%	20%

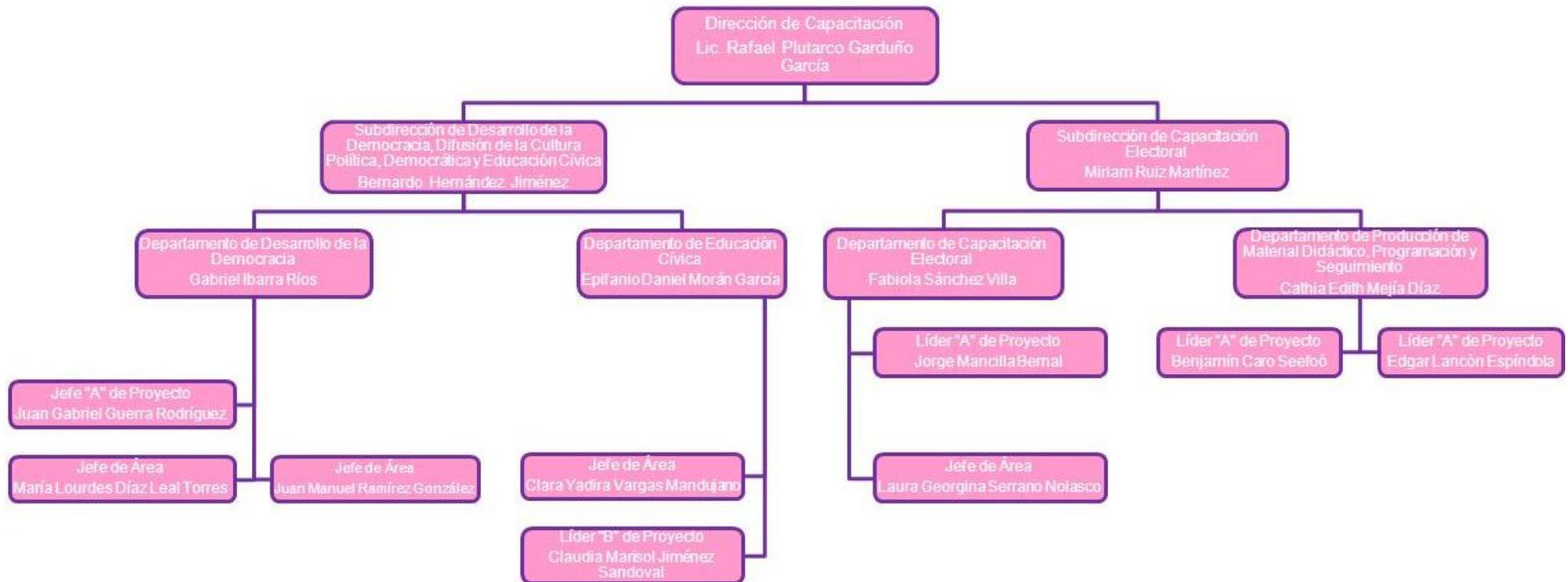
## 9. Organigramas funcionales

### Organigrama funcional de los miembros del Servicio Electoral Profesional de la Dirección de Organización



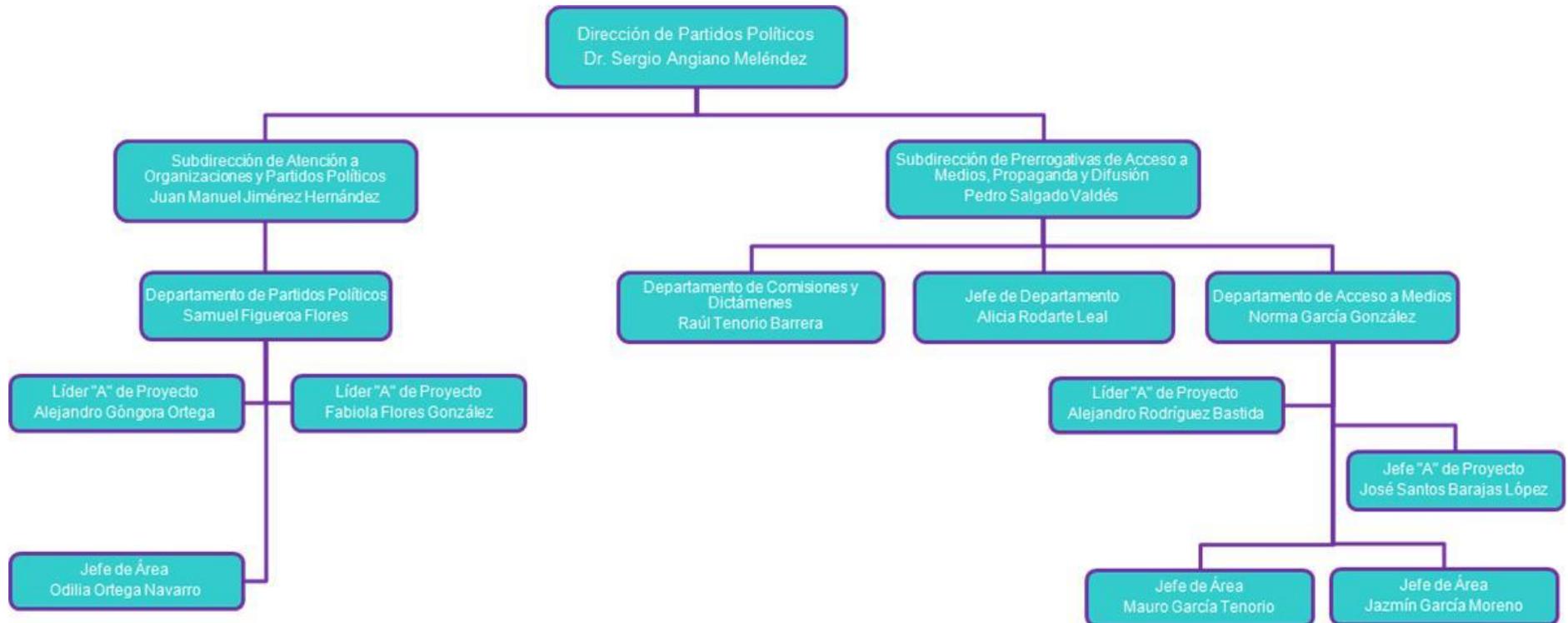
Organigrama funcional elaborado por la Dirección del Servicio Electoral Profesional para fines exclusivos de la Evaluación del Desempeño 2011, mismo que puede diferir del establecido en el Manual de Organización del Instituto.

**Organigrama funcional de los miembros del Servicio Electoral Profesional de la Dirección de Capacitación**



Organigrama funcional elaborado por la Dirección del Servicio Electoral Profesional para fines exclusivos de la Evaluación del Desempeño 2011, mismo que puede diferir del establecido en el Manual de Organización del Instituto.

**Organigrama funcional de los miembros del Servicio Electoral Profesional de la Dirección de Partidos Políticos**



*Organigrama funcional elaborado por la Dirección del Servicio Electoral Profesional para fines exclusivos de la Evaluación del Desempeño 2011, mismo que puede diferir del establecido en el Manual de Organización del Instituto.*

## 10. Distribución de cédulas para la evaluación por área y por Servidor Electoral

### Dirección de Organización

N/P	ÁREA	EVALUADO			EVALUADORES								TOTAL	
		CARGO	PUESTO FUNCIONAL	NOMBRE	CÉDULA	DIRECTOR	SUBDIRECTOR	JEFE DE DEPARTAMENTO	LÍDER "A" DE PROYECTO	JEFE "A" DE PROYECTO	JEFE DE ÁREA	LÍDER "B" DE PROYECTO		
1	DO	Subdirector	Subdirector de Apoyo Operativo	Víctor Hugo Cíntora Vilchis	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
					2	1	0	2	4	0	1	1	9	
					3	1	0	2	4	0	1	1	9	
2	DO	Jefe de Departamento	Jefe del Departamento de Programación Operativa	Teresa Leyva Zetina	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2
					2	1	1	0	0	0	0	0	2	
					3	1	0	1	4	0	1	1	8	
3	DO	Líder "A" de Proyecto	Líder "A" de Proyecto	Maricela Navarro García	1	1	0	1	0	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2	
					3	1	0	1	3	0	1	1	7	
4	DO	Jefe de Área	Jefe de Área	Marco A. Iglesias Valdés	1	1	0	1	0	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2	
					3	1	0	1	4	0	0	1	7	
5	DO	Líder "B" de Proyecto	Líder "B" de Proyecto	Miguel Cervantes Galicia	1	1	0	1	0	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2	
					3	1	0	1	4	0	1	0	7	
6	DO	Jefe de Departamento	Jefe de Departamento de Apoyo y Seguimiento Operativo	Juan Carlos Ilhuicamina Miranda Flores	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2
					2	1	1	0	0	0	0	0	2	
					3	1	0	1	4	0	1	1	8	
<b>SUBTOTAL</b>												<b>CÉDULA 1</b>	<b>11</b>	
<b>SUBTOTAL</b>												<b>CÉDULA 2</b>	<b>19</b>	
<b>SUBTOTAL</b>												<b>CÉDULA 3</b>	<b>46</b>	

N/P	ÁREA	EVALUADO			EVALUADORES								
		CARGO	PUESTO FUNCIONAL	NOMBRE	CÉDULA	DIRECTOR	SUBDIRECTOR	JEFE DE DEPARTAMENTO	LÍDER "A" DE PROYECTO	JEFE "A" DE PROYECTO	JEFE DE ÁREA	LÍDER "B" DE PROYECTO	TOTAL
7	DO	Líder "A" de Proyecto	Líder "A" de Proyecto	José Gustavo Isaac Espinosa Rodríguez	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	1	3	0	1	1	7
8	DO	Líder "A" de Proyecto	Líder "A" de Proyecto	Marco Antonio Gallegos Sánchez	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	1	3	0	1	1	7
9	DO	Líder "A" de Proyecto	Líder "A" de Proyecto	Heladio Plata Carmona	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	1	3	0	1	1	7
10	DO	Subdirector	Subdirector de Documentación Estadística y Electoral	Antonio Sánchez Acosta	1	1	0	0	0	0	0	0	1
					2	1	0	3	3	1	3	0	11
					3	1	0	3	3	1	3	0	11
11	DO	Jefe de Departamento	Jefe del Departamento de Estadística Electoral	Octavio Tonatiuh Morales Peña	1	1	1	0	0	0	0	0	2
					2	1	1	0	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	3	1	3	0	10
12	DO	Líder "A" de Proyecto	Líder "A" de Proyecto	Rosa Elena Mitre Robles	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	2	1	3	0	9
13	DO	Jefe de Área	Jefe de Área	Alfredo Colín Hernández	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	3	1	2	0	9
<b>SUBTOTAL</b>												<b>CÉDULA 1</b>	<b>13</b>
												<b>CÉDULA 2</b>	<b>23</b>
												<b>CÉDULA 3</b>	<b>60</b>

N/P	ÁREA	EVALUADO			EVALUADORES								
		CARGO	PUESTO FUNCIONAL	NOMBRE	CÉDULA	DIRECTOR	SUBDIRECTOR	JEFE DE DEPARTAMENTO	LÍDER "A" DE PROYECTO	JEFE "A" DE PROYECTO	JEFE DE ÁREA	LÍDER "B" DE PROYECTO	TOTAL
14	DO	Jefe de Área	Jefe de Área	María Leticia Mendoza Nava	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	3	1	2	0	9
15	DO	Jefe de Departamento	Jefe del Departamento de Geomática Electoral	Javier Martín Echeverría Reyes	1	1	1	0	0	0	0	0	2
					2	1	1	0	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	3	1	3	0	10
16	DO	Líder "A" de Proyecto	Líder "A" de Proyecto	Miguel Ángel García Escalante	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	2	1	3	0	9
17	DO	Jefe "A" de Proyecto	Jefe "A" de Proyecto	Abraham Santelices Mercado	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	3	0	3	0	9
18	DO	Jefe de Departamento	Jefe del Departamento de Diseño y Logística	Mario Carlos Cantú Esparza	1	1	1	0	0	0	0	0	2
					2	1	1	0	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	3	1	3	0	10
19	DO	Líder "A" de Proyecto	Líder "A" de Proyecto	Guillermo Martínez Elías	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	2	1	3	0	9
20	DO	Jefe de Área	Jefe de Área	Claudia Damara Álvarez Sánchez	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	3	1	2	0	9
21	DO	Jefe de Área	Jefe de Área		1	0	0	0	0	0	0	0	0
					2	0	0	0	0	0	0	0	0
					3	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>SUBTOTAL</b>												<b>CÉDULA 1</b>	<b>14</b>
<b>SUBTOTAL</b>												<b>CÉDULA 2</b>	<b>14</b>
<b>SUBTOTAL</b>												<b>CÉDULA 3</b>	<b>65</b>

### Dirección de Capacitación

N/P	ÁREA	EVALUADO			EVALUADORES								
		CARGO	PUESTO FUNCIONAL	NOMBRE	CÉDULA	DIRECTOR	SUBDIRECTOR	JEFE DE DEPARTAMENTO	LÍDER "A" DE PROYECTO	JEFE "A" DE PROYECTO	JEFE DE ÁREA	LÍDER "B" DE PROYECTO	TOTAL
1	DC	<b>Subdirector</b>	Subdirector de Capacitación Electoral	Miriam Ruiz Martínez	1	1	0	0	0	0	0	0	1
					2	1	0	2	3	0	1	0	7
					3	1	0	2	3	0	1	0	7
2	DC	Jefe de Departamento	Jefe del Departamento de Capacitación Electoral	Fabiola Sánchez Villa	1	1	1	0	0	0	0	0	2
					2	1	1	0	0	0	0	0	2
					3	1	0	1	3	0	1	0	6
3	DC	Líder "A" de Proyecto	Líder "A" de Proyecto	Jorge Mancilla Bernal	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	1	2	0	1	0	5
4	DC	Jefe de Área	Jefe de Área	Laura Georgina Serrano Nolasco	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	1	3	0	0	0	5
5	DC	Jefe de Departamento	Jefe del Departamento de Producción de Material Didáctico, Programación y Seguimiento	Cathia Edith Mejia Díaz	1	1	1	0	0	0	0	0	2
					2	1	1	0	0	0	0	0	2
					3	1	0	1	3	0	1	0	6
6	DC	Líder "A" de Proyecto	Líder "A" de Proyecto	Benjamín Caro Seefoó	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	1	2	0	1	0	5
<b>SUBTOTAL</b>												<b>CÉDULA 1</b>	<b>11</b>
												<b>CÉDULA 2</b>	<b>17</b>
												<b>CÉDULA 3</b>	<b>34</b>

N/P	ÁREA	EVALUADO			EVALUADORES								
		CARGO	PUESTO FUNCIONAL	NOMBRE	CÉDULA	DIRECTOR	SUBDIRECTOR	JEFE DE DEPARTAMENTO	LÍDER "A" DE PROYECTO	JEFE "A" DE PROYECTO	JEFE DE ÁREA	LÍDER "B" DE PROYECTO	TOTAL
7	DC	Líder "A" de Proyecto	Líder "A" de Proyecto	Edgar Lancon Espíndola	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	1	2	0	1	0	5
8	DC	Subdirector	Subdirector de Desarrollo de la Democracia, Difusión de la Cultura Política-Democrática y Educación Cívica	Bernardo Hernández Jiménez	1	1	0	0	0	0	0	0	1
					2	1	0	2	0	1	3	1	8
					3	1	0	2	0	1	3	1	8
9	DC	Jefe de Departamento	Jefe del Departamento de Educación Cívica	Epifanio Daniel Morán García	1	1	1	0	0	0	0	0	2
					2	1	1	0	0	0	0	0	2
					3	1	0	1	0	1	3	1	7
10	DC	Jefe de Área	Jefe de Área	Clara Yadira Vargas Mandujano	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	1	0	1	2	1	6
11	DC	Líder "B" de Proyecto	Líder "B" de Proyecto	Claudia Marisol Jiménez Sandoval	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	1	0	1	3	0	6
12	DC	Jefe de Departamento	Jefe del Departamento de Desarrollo de la Democracia	Gabriel Ibarra Ríos	1	1	1	0	0	0	0	0	2
					2	1	1	0	0	0	0	0	2
					3	1	0	1	0	1	3	1	7
<b>SUBTOTAL</b>												<b>CÉDULA 1</b>	<b>11</b>
												<b>CÉDULA 2</b>	<b>18</b>
												<b>CÉDULA 3</b>	<b>39</b>

N/P	ÁREA	EVALUADO			EVALUADORES								
		CARGO	PUESTO FUNCIONAL	NOMBRE	CÉDULA	DIRECTOR	SUBDIRECTOR	JEFE DE DEPARTAMENTO	LÍDER "A" DE PROYECTO	JEFE "A" DE PROYECTO	JEFE DE ÁREA	LÍDER "B" DE PROYECTO	TOTAL
13	DC	Jefe "A" de Proyecto	Jefe "A" de Proyecto	Juan Gabriel Guerra Rodríguez	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	1	0	0	3	1	6
14	DC	Jefe de Área	Jefe de Área	María Lourdes Díaz Leal Torres	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	1	0	1	2	1	6
15	DC	Jefe de Área	Jefe de Área	Juan Manuel Ramírez González	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	1	0	1	2	1	6
<b>SUBTOTAL</b>												<b>CÉDULA 1</b>	<b>6</b>
												<b>CÉDULA 2</b>	<b>6</b>
												<b>CÉDULA 3</b>	<b>18</b>

### Dirección de Partidos Políticos

N/P	ÁREA	EVALUADO			EVALUADORES								
		CARGO	PUESTO FUNCIONAL	NOMBRE	CÉDULA	DIRECTOR	SUBDIRECTOR	JEFE DE DEPARTAMENTO	LÍDER "A" DE PROYECTO	JEFE "A" DE PROYECTO	JEFE DE ÁREA	LÍDER "B" DE PROYECTO	TOTAL
1	DPP	Subdirector	Subdirector de Prerrogativas de Acceso a Medios, Propaganda y Difusión	Pedro Salgado Valdés	1	1	0	0	0	0	0	0	1
					2	1	0	3	1	1	2	0	8
					3	1	0	3	1	1	2	0	8
2	DPP	Jefe de Departamento	Jefe del Departamento de Acceso a Medios	Alicia M. Rodarte Leal	1	1	1	0	0	0	0	0	2
					2	1	1	0	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	1	1	2	0	7
3	DPP	Jefe de Departamento	Jefe del Departamento de Acceso a Medios	Norma García González	1	1	1	0	0	0	0	0	2
					2	1	1	0	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	1	1	2	0	7
4	DPP	Líder "A" de Proyecto	Líder "A" de Proyecto	Alejandro Rodríguez Bastida	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	0	1	2	0	6
5	DPP	Jefe "A" de Proyecto	Jefe "A" de Proyecto	J.Santos Barajas López	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	1	0	2	0	6
6	DPP	Jefe de Área	Jefe de Área	Mauro García Tenorio	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	1	1	1	0	6
<b>SUBTOTAL</b>												<b>CÉDULA 1</b>	<b>11</b>
												<b>CÉDULA 2</b>	<b>18</b>
												<b>CÉDULA 3</b>	<b>40</b>

N/P	ÁREA	EVALUADO			EVALUADORES								
		CARGO	PUESTO FUNCIONAL	NOMBRE	CÉDULA	DIRECTOR	SUBDIRECTOR	JEFE DE DEPARTAMENTO	LÍDER "A" DE PROYECTO	JEFE "A" DE PROYECTO	JEFE DE ÁREA	LÍDER "B" DE PROYECTO	TOTAL
7	DPP	Jefe de Área	Jefe de Área	Jazmín García Moreno	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	1	1	1	0	6
8	DPP	Jefe de Departamento	Jefe del Departamento de Comisiones y Dictámenes	Raúl Tenorio Barrera	1	1	1	0	0	0	0	0	2
					2	1	1	0	0	0	0	0	2
					3	1	0	2	1	1	2	0	7
9	DPP	Subdirector	Subdirector de Atención Organizaciones y Partidos Políticos	Juan Manuel Jiménez Hernández	1	1	0	0	0	0	0	0	1
					2	1	0	1	2	0	1	0	5
					3	1	0	1	2	0	1	0	5
10	DPP	Jefe de Departamento	Jefe del Departamento de Partidos Políticos	Samuel Figueroa Flores	1	1	1	0	0	0	0	0	2
					2	1	1	0	0	0	0	0	2
					3	1	0	0	2	0	1	0	4
11	DPP	Líder "A" de Proyecto		Alejandro R. Góngora Ortega	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	0	1	0	1	0	3
12	DPP	Líder "A" de Proyecto		Fabiola Flores González	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	0	1	0	1	0	3
13	DPP	Jefe de Área		Odilia Ortega Navarro	1	1	0	1	0	0	0	0	2
					2	1	0	1	0	0	0	0	2
					3	1	0	0	2	0	0	0	3
<b>SUBTOTAL</b>												<b>CÉDULA 1</b>	<b>13</b>
												<b>CÉDULA 2</b>	<b>17</b>
												<b>CÉDULA 3</b>	<b>31</b>

## **ANEXO 1**

### **MODELOS DE CÉDULAS A UTILIZAR**

## CÉDULA 1 EFECTIVIDAD

Cómo considera que el Servidor Público Electoral Profesional a evaluar se ha desempeñado en los siguientes aspectos:

<b>Evaluador:</b>	
<b>Nombre:</b>	<b>Puesto:</b>

N. P.	SUB-FACTOR	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN	SOPORTE
1	Desempeña las actividades, de acuerdo con los parámetros que para tal efecto se hayan estipulado. <i>(cumplimiento de objetivos y metas)</i>	5 Excelente	5 <input type="checkbox"/>	
		4 Bueno	4 <input type="checkbox"/>	
		3 Regular	3 <input type="checkbox"/>	
		2 Malo	2 <input type="checkbox"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="checkbox"/>	
2	Aplica adecuada y oportunamente los recursos humanos, técnicos-financieros-materiales en su caso, asignados para tal efecto, con estricto apego a lo dispuesto en el programa o meta establecida. <i>(recursos empleados)</i>	5 Excelente	5 <input type="checkbox"/>	
		4 Bueno	4 <input type="checkbox"/>	
		3 Regular	3 <input type="checkbox"/>	
		2 Malo	2 <input type="checkbox"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="checkbox"/>	
3	Identifica clara y precisamente los objetivos, estableciendo y manteniendo el control de los procesos y recursos involucrados. <i>(cumplimiento de objetivos y metas)</i>	5 Excelente	5 <input type="checkbox"/>	
		4 Bueno	4 <input type="checkbox"/>	
		3 Regular	3 <input type="checkbox"/>	
		2 Malo	2 <input type="checkbox"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="checkbox"/>	
4	Toma decisiones acertadas para afrontar y anticipar problemas y/o conflictos; aptitud para interpretar y aplicar las políticas establecidas consultando sólo lo que está fuera de sus atribuciones. <i>(toma de decisiones)</i>	5 Excelente	5 <input type="checkbox"/>	
		4 Bueno	4 <input type="checkbox"/>	
		3 Regular	3 <input type="checkbox"/>	
		2 Malo	2 <input type="checkbox"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="checkbox"/>	

N. P.	SUB-FACTOR	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN	SOPORTE
5	Muestra disposición abierta y permanente para la realización del trabajo, incluyendo la voluntad de prestar sus servicios en horario extraordinario durante los procesos electorales o cuando las necesidades del área lo requieren. <i>(profesionalismo y colaboración)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	
6	Observa el cumplimiento de las instrucciones señaladas. <i>(profesionalismo y colaboración)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	
7	Aplica los conocimientos obtenidos en los cursos de capacitación que otorga el Instituto o cualquier organización, que impacten en su tarea institucional. <i>(costo, tiempo y recursos empleados)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	
8	Se comunica en forma oral y escrita de manera efectiva transmitiendo instrucciones o comunicados a sus subordinados o compañeros de trabajo en forma clara y precisa. <i>(colaboración)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	
9	Manifiesta siempre una actitud positiva frente a las tareas encomendadas. <i>(colaboración)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	
10	Emplea eficientemente su tiempo, dejando de lado la plática, llamadas telefónicas personales y distracciones con la computadora, evitando ausentarse de su área de trabajo. <i>(tiempo y recursos empleados)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	

## CÉDULA 2

### APEGO A ESTÁNDARES PROFESIONALES FUNDADOS EN PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Cómo considera que el Servidor Público Electoral Profesional a evaluar se ha desempeñado en los siguientes aspectos:

<b>Evaluador:</b>	
<b>Nombre:</b>	<b>Puesto:</b>

N. P.	SUB-FACTOR	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN	SOPORTE
1	Conoce plenamente la función institucional en su ámbito de competencia. <i>(certeza)</i>	5 Excelente	5 <input type="checkbox"/>	
		4 Bueno	4 <input type="checkbox"/>	
		3 Regular	3 <input type="checkbox"/>	
		2 Malo	2 <input type="checkbox"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="checkbox"/>	
2	Se apega estrictamente a las disposiciones establecidas en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México, en el Código Electoral del Estado de México y demás leyes aplicables en materia electoral o de la administración pública. <i>(legalidad)</i>	5 Excelente	5 <input type="checkbox"/>	
		4 Bueno	4 <input type="checkbox"/>	
		3 Regular	3 <input type="checkbox"/>	
		2 Malo	2 <input type="checkbox"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="checkbox"/>	
3	Desempeña actos y resoluciones sin presión alguna que implique dependencia de criterios y opiniones ajenas a los principios del IEEM. <i>(independencia)</i>	5 Excelente	5 <input type="checkbox"/>	
		4 Bueno	4 <input type="checkbox"/>	
		3 Regular	3 <input type="checkbox"/>	
		2 Malo	2 <input type="checkbox"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="checkbox"/>	
4	Desarrolla actividades sin manifestarse a favor o en contra de algún interés particular. <i>(imparcialidad)</i>	5 Excelente	5 <input type="checkbox"/>	
		4 Bueno	4 <input type="checkbox"/>	
		3 Regular	3 <input type="checkbox"/>	
		2 Malo	2 <input type="checkbox"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="checkbox"/>	
5	Aplica las normas y metodologías establecidas, con el fin de evitar sesgos derivados de intereses o preferencias personales. <i>(imparcialidad y objetividad)</i>	5 Excelente	5 <input type="checkbox"/>	
		4 Bueno	4 <input type="checkbox"/>	
		3 Regular	3 <input type="checkbox"/>	
		2 Malo	2 <input type="checkbox"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="checkbox"/>	

N. P.	SUB-FACTOR	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN	SOPORTE
6	Ejerce las actividades inherentes a su competencia con compromiso y responsabilidad. <i>(profesionalismo)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	
7	Conoce las funciones de su puesto. <i>(certeza)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	
8	Conoce y asume claramente las reglas de disciplina y las aplica de manera consistente. <i>(legalidad y objetividad)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	
9	Cumple con los programas y ordenamientos del área a la que está adscrito apegándose siempre a lo ahí señalado. <i>(certeza y profesionalismo)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	
10	Es respetuoso de las disposiciones normativas expedidas por los órganos competentes del Instituto. <i>(legalidad)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	

### CÉDULA 3 TRABAJO EN EQUIPO

Cómo considera que el Servidor Público Electoral Profesional a evaluar se ha desempeñado en los siguientes aspectos:

<b>Evaluador:</b>	
<b>Nombre:</b>	<b>Puesto:</b>

N. P.	SUB-FACTOR	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN	SOPORTE
1	La organización funcional en el área asignada a él, permite el desarrollo adecuado de su trabajo sin afectar a otros. <i>(aspectos funcionales)</i>	5 Excelente	5 <input type="checkbox"/>	
		4 Bueno	4 <input type="checkbox"/>	
		3 Regular	3 <input type="checkbox"/>	
		2 Malo	2 <input type="checkbox"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="checkbox"/>	
2	Propone cambios, mejoras, innovación o modernización de los procedimientos que, en su caso, se han implementado para beneficio de la actividad conjunta. <i>(organización interna)</i>	5 Excelente	5 <input type="checkbox"/>	
		4 Bueno	4 <input type="checkbox"/>	
		3 Regular	3 <input type="checkbox"/>	
		2 Malo	2 <input type="checkbox"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="checkbox"/>	
3	La utilización del tiempo que destina para la realización de las actividades inherentes a su área de responsabilidad, en coordinación con sus compañeros se considera. <i>(aspectos funcionales)</i>	5 Excelente	5 <input type="checkbox"/>	
		4 Bueno	4 <input type="checkbox"/>	
		3 Regular	3 <input type="checkbox"/>	
		2 Malo	2 <input type="checkbox"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="checkbox"/>	
4	Relaciones interpersonales para el buen desempeño de las actividades encomendadas. <i>(actitud hacia el trabajo en equipo)</i>	5 Excelente	5 <input type="checkbox"/>	
		4 Bueno	4 <input type="checkbox"/>	
		3 Regular	3 <input type="checkbox"/>	
		2 Malo	2 <input type="checkbox"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="checkbox"/>	

N. P.	SUB-FACTOR	PARÁMETROS	CALIFICACIÓN	SOPORTE
5	Manera en que plantea o resuelve a sus compañeros los problemas que se presentan en su ámbito de responsabilidad. <i>(actitud hacia el trabajo en equipo)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	
6	Admite con buen ánimo las sugerencias que recibe de sus compañeros de trabajo. <i>(actitud hacia el trabajo en equipo)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	
7	Infunde confianza para el logro de los resultados grupales, transmite y genera en sus compañeros los mecanismos para el logro de los objetivos. <i>(logro de objetivos y metas institucionales)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	
8	Proyecta actitud positiva hacia sus compañeros y les ayuda cuando es posible. <i>(actitud hacia el trabajo en equipo)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	
9	Puntualidad en las reuniones para no afectar el trabajo de los demás. <i>(organización interna)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	
10	Evita que los compañeros de trabajo realicen actividades inherentes al ámbito de sus funciones del evaluado. <i>(aspectos funcionales y de organización interna)</i>	5 Excelente	5 <input type="radio"/>	
		4 Bueno	4 <input type="radio"/>	
		3 Regular	3 <input type="radio"/>	
		2 Malo	2 <input type="radio"/>	
		0 Deficiente	0 <input type="radio"/>	

## **ANEXO 2**

### **HOJA DE RESPUESTAS A UTILIZAR**



**DIRECCIÓN DEL SERVICIO ELECTORAL PROFESIONAL**  
**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**  
**PARA ÓRGANOS CENTRALES 2011**

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIÓN	<input type="checkbox"/>
DIRECCIÓN DE CAPACITACIÓN	<input type="checkbox"/>
DIRECCIÓN DE PARTIDOS POLÍTICOS	<input type="checkbox"/>

CÉDULA 1	<input type="checkbox"/>
CÉDULA 2	<input type="checkbox"/>
CÉDULA 3	<input type="checkbox"/>

EVALUADOR	
DIRECTOR	<input type="checkbox"/>
SUBDIRECTOR	<input type="checkbox"/>
JEFE DE DEPARTAMENTO	<input type="checkbox"/>
LÍDER "A" DE PROYECTO	<input type="checkbox"/>
JEFE "A" DE PROYECTO	<input type="checkbox"/>
JEFE DE ÁREA	<input type="checkbox"/>
LÍDER "B" DE PROYECTO	<input type="checkbox"/>

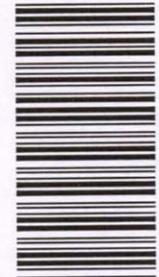
**REACTIVOS**

1	<input type="checkbox"/>				
2	<input type="checkbox"/>				
3	<input type="checkbox"/>				
4	<input type="checkbox"/>				
5	<input type="checkbox"/>				
6	<input type="checkbox"/>				
7	<input type="checkbox"/>				
8	<input type="checkbox"/>				
9	<input type="checkbox"/>				
10	<input type="checkbox"/>				
11	<input type="checkbox"/>				
12	<input type="checkbox"/>				
13	<input type="checkbox"/>				
14	<input type="checkbox"/>				
15	<input type="checkbox"/>				
16	<input type="checkbox"/>				
17	<input type="checkbox"/>				
18	<input type="checkbox"/>				
19	<input type="checkbox"/>				
20	<input type="checkbox"/>				
21	<input type="checkbox"/>				
22	<input type="checkbox"/>				
23	<input type="checkbox"/>				
24	<input type="checkbox"/>				
25	<input type="checkbox"/>				

26	<input type="checkbox"/>				
27	<input type="checkbox"/>				
28	<input type="checkbox"/>				
29	<input type="checkbox"/>				
30	<input type="checkbox"/>				
31	<input type="checkbox"/>				
32	<input type="checkbox"/>				
33	<input type="checkbox"/>				
34	<input type="checkbox"/>				
35	<input type="checkbox"/>				
36	<input type="checkbox"/>				
37	<input type="checkbox"/>				
38	<input type="checkbox"/>				
39	<input type="checkbox"/>				
40	<input type="checkbox"/>				
41	<input type="checkbox"/>				
42	<input type="checkbox"/>				
43	<input type="checkbox"/>				
44	<input type="checkbox"/>				
45	<input type="checkbox"/>				
46	<input type="checkbox"/>				
47	<input type="checkbox"/>				
48	<input type="checkbox"/>				
49	<input type="checkbox"/>				
50	<input type="checkbox"/>				

ESCALA DE CALIFICACIÓN	
EXCELENTE	5
BUENO	4
REGULAR	3
MALO	2
DEFICIENTE	0

EVALUADO	
1	VÍCTOR HUGO CÍNTORA VILCHIS <input type="checkbox"/>
2	ANTONIO SÁNCHEZ ACOSTA <input type="checkbox"/>
3	TERESA LEYVA ZETINA <input type="checkbox"/>
4	JUAN CARLOS ILHUICAMINA MIRANDA FLORES <input type="checkbox"/>
5	JAVIER MARTIN ECHEVERRÍA REYES <input type="checkbox"/>
6	OCTAVIO TONATHIU MORALES PEÑA <input type="checkbox"/>
7	MARIO CARLOS CANTÚ ESPARZA <input type="checkbox"/>
8	MARICELA NAVARRO GARCÍA <input type="checkbox"/>
9	JOSÉ GUSTAVO ISAAC ESPINOSA RODRÍGUEZ <input type="checkbox"/>
10	MARCO ANTONIO GALLEGOS SÁNCHEZ <input type="checkbox"/>
11	HELADIO PLATA CARMONA <input type="checkbox"/>
12	MIGUEL ÁNGEL GARCÍA ESCALANTE <input type="checkbox"/>
13	ROSA ELENA MITRE ROBLES <input type="checkbox"/>
14	GUILLERMO MARTÍNEZ ELÍAS <input type="checkbox"/>
15	ABRAHAM SANTELICES MERCADO <input type="checkbox"/>
16	MARCO ANTONIO IGLESIAS VALDÉS <input type="checkbox"/>
17	MARÍA LETICIA MENDOZA NAVA <input type="checkbox"/>
18	ALFREDO COLÍN HERNÁNDEZ <input type="checkbox"/>
19	CLAUDIA DAMARA ÁLVAREZ SÁNCHEZ <input type="checkbox"/>
20	MIGUEL CERVANTES GALICIA <input type="checkbox"/>
21	BERNARDO HERNÁNDEZ JIMÉNEZ <input type="checkbox"/>
22	MIRIAM RUIZ MARTÍNEZ <input type="checkbox"/>
23	GABRIEL IBARRA RÍOS <input type="checkbox"/>
24	EPIFANIO DANIEL MORÁN GARCÍA <input type="checkbox"/>
25	FABIOLA SÁNCHEZ VILLA <input type="checkbox"/>
26	CATHIA EDITH MEJÍA DÍAZ <input type="checkbox"/>
27	JORGE MANCILLA BERNAL <input type="checkbox"/>
28	BENJAMÍN CARO SEEFOÓ <input type="checkbox"/>
29	EDGAR LANCÓN ESPÍNDOLA <input type="checkbox"/>
30	JUAN GABRIEL GUERRA RODRÍGUEZ <input type="checkbox"/>
31	MARÍA LOURDES DÍAZ LEAL TORRES <input type="checkbox"/>
32	JUAN MANUEL RAMÍREZ GONZÁLEZ <input type="checkbox"/>
33	CLARA YADIRA VARGAS MANDUJANO <input type="checkbox"/>
34	LAURA GEORGINA SERRANO NOLASCO <input type="checkbox"/>
35	CLAUDIA MARISOL JIMÉNEZ SANDOVAL <input type="checkbox"/>
36	JUAN MANUEL JIMÉNEZ HERNÁNDEZ <input type="checkbox"/>
37	PEDRO SALGADO VALDÉS <input type="checkbox"/>
38	ALICIA MARGARITA RODARTE LEAL <input type="checkbox"/>
39	SAMUEL FIGUEROA FLORES <input type="checkbox"/>
40	RAÚL TENORIO BARRERA <input type="checkbox"/>
41	NORMA GARCÍA GONZÁLEZ <input type="checkbox"/>
42	FABIOLA FLORES GONZÁLEZ <input type="checkbox"/>
43	ALEJANDRO RAFAEL GÓNGORA ORTEGA <input type="checkbox"/>
44	J. SANTOS BARAJAS LÓPEZ <input type="checkbox"/>
45	ODILIA ORTEGA NAVARRO <input type="checkbox"/>
46	ALEJANDRO RODRÍGUEZ BASTIDA <input type="checkbox"/>
47	MAURO GARCÍA TENORIO <input type="checkbox"/>
48	JAZMIN GARCÍA MORENO <input type="checkbox"/>



000784