



MANUAL

para la Evaluación del
Desempeño del Personal del
Servicio Electoral Profesional en
Órganos Desconcentrados 2012.

1.3.2.4 Factores a evaluar

Con el propósito de evaluar el desempeño de los Vocales adscritos a las juntas distritales y municipales, y en apego a lo establecido en el Estatuto del Servicio Electoral Profesional, se consideró oportuno aplicar el llamado método de evaluación de 360º que implica llevar a cabo la calificación de la persona evaluada desde la óptica del superior, sus pares, los consejeros distritales, los consejeros municipales y los representantes de los partidos políticos, obteniéndose así una valoración multipercptual.

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 desarrolladas por los evaluados, durante el proceso electoral 2012.

Factor: 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 a sí mismo, aspectos como la toma de decisiones, profesionalismo y colaboración entre otros.

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 en su desempeño cotidiano.

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 Vocal 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.

1.3.2.5 Procedimiento

Por cada factor, serán diseñadas cédulas que contendrán diversas preguntas relacionadas con el tema a evaluar en colaboración con las Direcciones del Instituto, de acuerdo con las metas y objetivos programáticos de las mismas; cada subfactor tendrá que ser considerado por los evaluadores en hojas especiales y para el Órgano Central capturar en un sistema automatizado