

---

*Al margen Escudo del Instituto Electoral del Estado de México.*

## CONSEJO GENERAL

### ACUERDO N°. IEEM/CG/05/2022

**Por el que se aprueba el Dictamen General de Resultados de la Evaluación del Desempeño de integrantes del SPEN del Sistema OPLE, periodo septiembre de 2020 a agosto de 2021**

El Consejo General del Instituto Electoral del Estado de México emite el presente acuerdo, con base en lo siguiente:

### G L O S A R I O

**CEEM:** Código Electoral del Estado de México.

**Comisión:** Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral.

**Comisión de Seguimiento al SPEN:** Comisión Permanente de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional, del Instituto Electoral del Estado de México.

**Consejo General:** Consejo General del Instituto Electoral del Estado de México.

**Constitución Federal:** Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**DESPEN:** Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional Electoral.

**Dictamen General:** Dictamen General de Resultados de la Evaluación del Desempeño de las y los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE, del periodo septiembre de 2020 a agosto de 2021, del Instituto Electoral del Estado de México.

**Estatuto:** Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

**Gaceta del Gobierno:** Periódico Oficial "Gaceta del Gobierno" del Estado de México.

**IEEM:** Instituto Electoral del Estado de México.

**INE:** Instituto Nacional Electoral.

**Instructivo:** Instructivo para la valoración de competencias que forman parte de la Evaluación del Desempeño de las y los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema OPLE, correspondiente al periodo septiembre de 2020 a agosto de 2021.

**JGE:** Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.

**LGPE:** Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

**Lineamientos:** Lineamientos para la evaluación del desempeño de las y los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales.

**Meta:** Es la métrica del trabajo que realizan los evaluados/as de manera individual o colectiva, es decir, la expresión cuantitativa de los logros que se pretende que se alcancen, de manera individual o colectiva en cada unidad administrativa. Su diseño se desprende preponderantemente de la Planeación Institucional, de las funciones descritas en el Catálogo del Servicio, de la normativa aplicable y en su caso, de los indicadores de los sistemas de información institucional. Su propósito es medir el desempeño del personal evaluado sobre una actividad específica en un periodo de tiempo determinado, para efectos propios de un sistema de gestión de recursos humanos basado en el mérito y el rendimiento.

**Manual de Organización:** Manual de Organización del Instituto Electoral del Estado de México.

**MSPEN:** Integrantes del Servicio Profesional Electoral Nacional.

**OPL:** Organismo(s) Público(s) Local(es) Electoral(es).

**Órgano de Enlace:** Unidad Técnica para la Administración de Personal Electoral del Instituto Electoral del Estado de México, en su calidad de Órgano de Enlace del Servicio Profesional Electoral Nacional.

**Personal evaluado:** Personal del Organismo Público Local que ocupa un cargo o puesto del Servicio Profesional Electoral Nacional, mediante nombramiento provisional o titular, o bien por ocupación temporal o encargado de despacho y que es sujeto de evaluación, de acuerdo con los requisitos señalados en los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE, del periodo de septiembre de dos mil veinte a agosto de dos mil veintiuno.

**Personal evaluador:** Personal del Organismo Público Local y/o del Instituto Nacional Electoral que participa en la valoración de alguno de los factores que integran la evaluación del desempeño.

**SE:** Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral del Estado de México.

**Sistema:** Sistema de Información y Registro del Servicio Profesional Electoral Nacional.

**SPEN:** Servicio Profesional Electoral Nacional.

**UTAPE:** Unidad Técnica para la Administración de Personal Electoral del Instituto Electoral del Estado de México.

## ANTECEDENTES

### 1. Reformas al Estatuto

En sesión ordinaria del ocho de julio de dos mil veinte, el Consejo General del INE emitió el acuerdo INE/CG162/2020, por el que reformó el Estatuto.

### 2. Aprobación de los Lineamientos

En sesión extraordinaria del veinticuatro de agosto siguiente, mediante acuerdo INE/JGE99/2020, la JGE aprobó los Lineamientos.

Lo anterior, se hizo del conocimiento a la Presidencia de este Consejo General a través del oficio INE/DESPEN/1445/2020 por medio del cual se remitió la circular INE/DESPEN/044/2020, a efecto de difundirla entre las y los MSPEN adscritos al IEEM.

### 3. Notificación del Instructivo

El veintiocho de agosto de dos mil veinte, mediante oficio INE/DESPEN/1525/2020 dirigido a Presidencia de este Consejo General, la DESPEN envió el Instructivo, así como los instrumentos de evaluación de competencias clave y directivas por cargo.

### 4. Aprobación de las Metas para la Evaluación

En sesión extraordinaria del veintiocho de agosto posterior, mediante acuerdo INE/JGE125/2020, la JGE aprobó las Metas para la Evaluación.

Lo anterior, se hizo del conocimiento a la Presidencia de este Consejo General a través del oficio INE/DESPEN/1543/2020 por medio del cual se remitió la circular INE/DESPEN/048/2020, a efecto de difundirla entre las y los MSPEN adscritos al IEEM.

### 5. Aprobación del Segundo Bloque de las Metas para la Evaluación y la modificación de una meta colectiva aprobada mediante el acuerdo INE/JGE125/2020

En sesión extraordinaria del veinticinco de septiembre de dos mil veinte, mediante acuerdo INE/JGE144/2020, la JGE aprobó el Segundo Bloque de las Metas para la Evaluación y la modificación de una meta colectiva aprobada mediante el acuerdo INE/JGE125/2020.

Dicha información se hizo del conocimiento a la Presidencia de este Consejo General a través del oficio INE/DESPEN/1686/2020 por medio del cual se remitió la circular INE/DESPEN/056/2020, a efecto de difundirla entre las y los MSPEN adscritos al IEEM.

**6. Periodo de Evaluación del Desempeño a las y los MSPEN adscritos al IEEM**

A través del oficio INE/DESPEN/DPR443/2021 se informó que la aplicación de la Evaluación del Desempeño a las y los MSPEN del sistema OPLE se realizaría a través del SIISPEN, durante el periodo comprendido del 27 de septiembre al 30 de octubre de 2021.

Lo anterior, fue informado a las y los MSPEN y al personal evaluador adscritos al IEEM, a través de la circular INE/DESPEN/028/2021.

**7. Ampliación del periodo de Evaluación del Desempeño a las y los MSPEN adscritos al IEEM**

A través del oficio INE/DESPEN/DPR/580/2021 se informó sobre la ampliación del periodo de la Evaluación del Desempeño al 15 de noviembre de 2021. Lo anterior, fue informado a los MSPEN y a los evaluadores adscritos al IEEM, a través de la circular INE/DESPEN/051/2021.

**8. Remisión del Dictamen General por parte de la DESPEN al Órgano de Enlace**

El ocho de febrero del año en curso se recibió a través de SIVOPLE el oficio INE/DESPEN/DPR029/2022, mediante el cual la DESPEN informó a la presidenta provisional de este Consejo General haber concluido con los trabajos para la elaboración del Dictamen General para que, previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento al SPEN, fuera sometido a aprobación del Consejo General a más tardar el veintiocho de febrero del presente año.

**9. Conocimiento por parte de los integrantes de la Comisión de Seguimiento al SPEN del Dictamen General**

Mediante tarjetas CSSPEN/ST/T14/2022 a la CSSPEN/ST/T/28/2022, se hizo del conocimiento de los integrantes de la Comisión de Seguimiento al SPEN, de las Consejeras Electorales y del Secretario Ejecutivo el Dictamen General.

**10. Remisión del Dictamen General al Consejo General**

Mediante oficio IEEM/UTAPE/33/2022 del nueve de febrero del presente año, la UTAPE solicitó a la SE someter el Dictamen General a consideración de este Consejo General.

El presente acuerdo se funda y se motiva en las siguientes:

**CONSIDERACIONES****I. COMPETENCIA**

Este Consejo General es competente para aprobar el Dictamen General, en términos de lo dispuesto por los artículos 30 numeral 3, 104 numeral 1 inciso a) de la LGIPE, y 10, inciso d) de los Lineamientos.

**II. FUNDAMENTO****Constitución Federal**

El artículo 41, párrafo tercero, Base V, apartado D indica que el SPEN comprende, entre otros aspectos, la evaluación de los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del INE y de los OPL de las entidades federativas en materia electoral. El INE regulará la organización y funcionamiento del propio SPEN.

**LGIPE**

El artículo 30, numeral 3 establece que, para el desempeño de sus actividades, el INE y los OPL contarán con un cuerpo de servidores públicos en sus órganos ejecutivos y técnicos, integrados en un SPEN que se regirá por el Estatuto que al efecto apruebe el Consejo General del INE. El SPEN tendrá dos sistemas, uno para el INE y otro para los OPL, que contará entre otros mecanismos, con el de evaluación. El INE regulará la

organización y funcionamiento del SPEN, y ejercerá su rectoría y regulará su organización, funcionamiento y la aplicación de los mecanismos a los que se refiere el presente artículo.

El artículo 104, numeral 1, inciso a) refiere que corresponde a los OPL aplicar las disposiciones generales, reglas, lineamientos, criterios y formatos que, en ejercicio de las facultades que le confiere la Constitución Federal y la LGIPE, establezca el INE.

Como lo dispone el artículo 202, numeral 7 la permanencia de los servidores públicos en el INE y en los OPL estará sujeta a la acreditación de los exámenes de los programas de formación y desarrollo profesional electoral, así como al resultado de la evaluación anual que se realicen en términos de lo que establezca el Estatuto.

### **Estatuto**

El artículo 5 establece que el SPEN se integrará a partir de dos sistemas, el del INE y el correspondiente a los OPL.

El artículo 7 menciona que el INE promoverá que su personal y el de los OPLE realicen su función bajo los principios rectores de la función electoral y los principios generales de no discriminación, transparencia, rendición de cuentas, equidad laboral, igualdad de género, cultura democrática y respeto a los derechos humanos.

El artículo 369 señala que el INE regulará la organización y funcionamiento del SPEN en los OPLE conforme lo establece la Constitución Federal en su artículo 41, Base V, Apartado D y que, para atender esta función rectora del INE, los OPLE deberán ajustar sus normas internas a las disposiciones del Estatuto en materia del SPEN, no así en lo referido a las relaciones laborales con su personal.

En concordancia con lo anterior, el artículo 371 refiere que para el cumplimiento de sus funciones cada OPLE contará con personal perteneciente al SPEN, que en todo momento será considerado como personal de confianza, así como personal de la rama administrativa.

El artículo 376, fracciones I y VI establece entre otras atribuciones, que corresponde al órgano superior de dirección de cada OPLE y a sus integrantes, lo siguiente:

- Observar las disposiciones generales, reglas, lineamientos, criterios y formatos relativos al SPEN que establezca el INE, en ejercicio de la rectoría que le confieren la CPEUM, la LGIPE, el Estatuto y demás normativa aplicable.
- Hacer cumplir las normas y procedimientos relativos al Servicio en los OPLE, así como atender los requerimientos que en esa materia le realice el Instituto.

El artículo 377 fracción I establece que los órganos de enlace de cada OPLE a cargo de la atención de los asuntos del SPEN contarán con el apoyo del personal necesario de acuerdo con el número de miembros del SPEN de los OPLE y tendrán las facultades de fungir como enlace con el INE.

El artículo 379 menciona que el SPEN en los OPLE debe apegarse a los principios rectores de la función electoral y apegarse entre otros a:

- Igualdad de oportunidades;
- No discriminación;
- Evaluación permanente.

El artículo 455 párrafo primero concibe a la evaluación del desempeño como el instrumento mediante el cual se valora, cualitativa y cuantitativamente, en qué medida las o los miembros del SPEN ponen en práctica los conocimientos y competencias inherentes a su cargo o puesto en el cumplimiento de sus funciones, con el objetivo de generar elementos objetivos para mejorar el rendimiento personal, contribuir a la definición de estrategias de fortalecimiento del SPEN, así como para nutrir el ejercicio de la planeación institucional.

En concordancia con lo anterior el artículo 456 indica que el INE definirá los lineamientos y las metas para la evaluación del desempeño de las y los miembros del SPEN de los OPLE y que el órgano de enlace, previa aprobación de la Comisión de Seguimiento del SPEN, podrá proponer metas para la evaluación del desempeño, atendiendo a las necesidades institucionales del OPLE.

El artículo 457 mandata que la evaluación del desempeño incluirá la verificación del cumplimiento de metas individuales y, en su caso colectivas, con indicadores de actividades y/o resultados, así como la valoración de las competencias inherentes a las funciones del cargo o puesto y de los principios institucionales y que dicha evaluación se aplicará anualmente y se obtendrá una calificación trianual ponderada. Cada trienio se definirá en función de la renovación del congreso local.

### **Lineamientos**

El artículo 2 indica describe entre otros que la meta, es la métrica del trabajo que realizan los evaluados/as de manera individual o colectiva, es decir, la expresión cuantitativa de los logros que se pretende alcanzar, de manera individual o colectiva en cada unidad administrativa y; cuyo diseño se desprende preponderantemente de la planeación Institucional, de las funciones descritas en el Catálogo del Servicio, de la normativa aplicable y en su caso, de los indicadores de los sistemas de información institucional. Teniendo como objetivo, medir el desempeño del personal evaluado sobre una actividad específica en un periodo determinado, para efectos de un sistema de gestión de recursos humanos basado en el mérito y el rendimiento.

El artículo 3 menciona que los Lineamientos tienen por objeto regular la operación de la evaluación anual, como en ciclos trianuales del desempeño del personal de los OPL que ocupe un cargo o puesto en la estructura del SPEN en los OPL. Para tal efecto, los Lineamientos determinan los criterios, los quienes evalúan y sus atribuciones, y como se evalúan, los procedimientos y los factores cualitativos y cuantitativos, así como sus ponderaciones, para valorar de manera objetiva, transparente e imparcial.

El artículo 4 refiere que el objeto de la evaluación de desempeño, es el generar elementos objetivos de valoración del personal evaluado, la definición de estrategias de fortalecimiento del SPEN, así como para nutrir el ejercicio de la planeación institucional.

El artículo 5, párrafo primero señala que los Lineamientos son aplicables, en su calidad de evaluadas y evaluados, al personal de los OPL que, durante el periodo a evaluar ocupe un cargo o puesto en la estructura del SPEN; y en su calidad de evaluadores, a las autoridades y al personal de los OPL y del INE.

El artículo 10, inciso d) dispone que corresponderá al órgano superior de dirección del OPL aprobar el dictamen general, previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento al SPEN.

El artículo 11, inciso d) determina que la Comisión de Seguimiento al SPEN debe conocer el Dictamen General.

El artículo 12, incisos j), l), m), n), o) y p) establece que son facultades del Órgano de Enlace, entre otras, las siguientes:

- Atender las solicitudes de información y apoyo de las y los evaluados y evaluadores sobre la evaluación del desempeño, y en su caso, ser el medio a través del cual se gestionen ante la DESPEN
- Vigilar que las y los evaluadores se apeguen a los principios de objetividad, certeza, equidad e imparcialidad y, en caso de detectar que las calificaciones que asignen no corresponden a los soportes documentales presentados o a la motivación registrada, solicitar que ajusten las calificaciones conforme a la evidencia presentada
- Hacer cumplir en todo momento las normas, políticas y procedimientos de la evaluación del desempeño.
- Solicitar a la DESPEN el soporte técnico que asegure a las y los evaluadores un mecanismo que les permita aplicar las evaluaciones respectivas;
- Coordinar con la DESPEN la aplicación de la evaluación del desempeño, previa verificación de la adecuada vinculación en el Sistema de evaluados, evaluadores y factores a evaluar;

- Notificar el Dictamen de resultados individuales de las y los evaluados generados en el Sistema en un periodo no mayor a dos meses, posteriores a la aprobación del Dictamen General por el Órgano Superior de Dirección del OPLE.

El artículo 13 dispone que en la evaluación anual del desempeño, se valorará el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, tanto individual como colectivo, de las metas asignadas a las y los evaluados; así como de las competencias asociadas a las funciones, los principios y valores institucionales. Debiéndose alinear la evaluación del desempeño, preponderantemente a la planeación institucional, al Catálogo del SPEN y a la normativa aplicable.

El artículo 14 prevé los factores que deben considerarse para la evaluación del desempeño, siendo los siguientes:

- a) Metas Individuales: Valorará el desempeño del Personal conforme al cumplimiento de las metas individuales asignadas a su cargo o puesto;
- b) Metas Colectivas: Valorará el desempeño de un equipo de trabajo conforme al cumplimiento de metas colectivas cuyo resultado debe contribuir directamente con la planeación institucional; y
- c) Competencias: Valorará las habilidades, actitudes y valores observados mediante los comportamientos y/o criterios de desempeño de los MSPEN en el desempeño de sus funciones, para lograr los resultados esperados.

El artículo 30 señala que las metas individuales y colectivas se integrarán por indicadores, de eficacia y en su caso, de eficiencia, como medidas cuantitativas que proporcionan información sobre su cumplimiento y, los resultados se calcularán de conforme lo previsto en los Lineamientos.

En ese tenor, el artículo 31 refiere que el indicador de eficacia mide el grado de cumplimiento de una meta, a partir de un cociente que compara el nivel alcanzado contra el nivel esperado, tomando valores de cero a ocho puntos con tres decimales.

- El Nivel Alcanzado (NA) representa el resultado logrado por la o el evaluado, o el equipo de trabajo, una vez que se han cumplido las acciones definidas para el logro de una meta en específico en el tiempo programado.
- El Nivel Esperado (NE) es definido por la instancia que diseñe la meta individual o colectiva y representa el resultado óptimo que se espera que logre la o el evaluado o el equipo de trabajo.

En cuanto al factor de eficiencia el artículo 32 refiere que, es una medida cuantitativa que valora si la meta fue cumplida a partir entre otros parámetros, el de oportunidad, calidad, optimización de recursos y/o técnicos. Para el caso que las metas se refieran a plazos o criterios de cumplimiento establecidos en la normativa, éstos formarán parte del indicador de eficacia y no se plantarán en el de eficiencia ya que no permiten definir distintos niveles de cumplimiento. En este caso, y de ser necesario, únicamente se podrán definir criterios de eficiencia para elementos adicionales a lo establecido en la normativa.

El indicador de eficiencia tiene un valor de dos puntos. En caso que la meta no cuente con este indicador, el de eficacia tendrá un valor de diez puntos en la calificación de la meta.

El artículo 33 menciona que la ponderación del indicador de eficiencia se encuentra acotada a tres niveles, mostrando el siguiente cuadro:

Nivel	Ponderación	Definición
<b>Bajo</b>	Sin valor, es decir, cero puntos	Aplica para los casos en que se haya operado sin la presencia o con presencia no aceptable de los criterios de eficiencia.
<b>Medio</b>	La mitad de la ponderación asignada, es decir, un punto	Aplica para los casos en que hay una presencia aceptable de los criterios de eficiencia.

<b>Alto</b>	El total de la ponderación asignada, es decir, dos puntos	Aplica para los casos en que se observa una presencia contundente de los criterios de eficiencia y por lo tanto evidencia un desempeño correcto.
-------------	---	--

El artículo 34 refiere la fórmula a utilizar para calificar el resultado obtenido en una meta individual o colectiva, siendo la siguiente:

“Calificación de la meta = indicador de eficacia + indicador de eficiencia  
 Donde,

Indicador eficacia = (nivel alcanzado / nivel esperado) \* 8

Indicador eficiencia = Valor obtenido de acuerdo con el nivel de cumplimiento de los criterios de eficiencia

El valor de los niveles esperados en los criterios será:

Alto = 2 puntos

Medio = 1 punto

Bajo = 0 puntos

De este modo, el nivel máximo que puede alcanzar el indicador de eficiencia es dos, lo que sumado con el nivel máximo del indicador eficacia que es ocho, arrojaría una calificación final de 10.

En el caso de las metas que no cuenten con el indicador eficiencia, el indicador eficacia tendrá valor de 10. Para calcular la calificación final de la meta se utilizará la siguiente fórmula:

Calificación final de la meta= indicador eficacia

Donde,

Indicador eficacia = (nivel alcanzado / nivel esperado) \* 10”

Respecto a la calificación del factor metas individuales, el artículo 35 determina que será igual al promedio aritmético de las calificaciones obtenidas en las metas individuales asignadas a la o el evaluado.

En relación a la calificación del factor metas colectivas, el artículo 36 menciona que será igual al promedio aritmético de las calificaciones obtenidas en las metas colectivas asignadas a la o el evaluado.

Conforme al artículo 44 el periodo que comprenderá la evaluación anual del desempeño es del uno de septiembre de dos mil veinte al treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno.

El artículo 46 establece la forma de integrar la calificación final de la evaluación del desempeño y las acciones de mejora para las y los miembros del SPEN, siendo por la suma ponderada de las calificaciones en cada uno de los factores que refiere en el siguiente cuadro:

<b>Factor</b>	<b>Ponderación</b>
Metas Individuales	<b>30 %</b>
Metas Colectivas	<b>40%</b>
Competencias	<b>30%</b>
<b>Calificación Final</b>	<b>100%</b>

El artículo 49 indica que, para la evaluación del desempeño, la calificación final mínima aprobatoria será de siete en una escala de cero a diez.

El artículo 50 señala los niveles de desempeño que corresponden según la calificación final especificándolo en el siguiente cuadro:

Calificación final obtenida	Nivel de desempeño
9.001 a 10.000	<b>Sobresaliente</b>
8.501 a 9.000	<b>Altamente competente</b>
8.001 a 8.500	<b>Competente</b>
7.501 a 8.000	<b>Aceptable</b>
7.000 a 7.500	<b>Suficiente</b>
0.000 a 6.999	<b>No aprobatorio</b>

El artículo 54 establece que para ser sujeto de evaluación, el personal evaluado debió haberse desempeñado un mínimo seis meses en un cargo o puesto del SPEN del OPLE, durante el periodo que se evalúa.

Artículo 72 mandata que la integración del Dictamen General es por los resultados anuales individuales obtenidos por el personal evaluado e incluye: el periodo que se evalúa, nombre de la o el evaluado, cargo o puesto de la última adscripción de la o el evaluado, las calificaciones por factor y la calificación final, al igual que el nivel de desempeño alcanzado.

El artículo 73 refiere que el dictamen de resultados anuales individuales incluye la calificación obtenida por la o el evaluado en cada uno de los factores: Metas individuales, metas colectivas y competencias, así como los indicadores que los integran. Incluyendo el periodo evaluado, la calificación final y el nivel de desempeño alcanzado.

El artículo 75 menciona que una vez que el Órgano Superior de Dirección del OPLE apruebe el Dictamen General de resultados anuales de la evaluación del desempeño, tendrá un periodo máximo de un mes a partir del siguiente día de su aprobación, para que el Órgano de Enlace, notifique a las y los miembros del SPEN; notificación a realizar mediante un oficio o circular que contenga: a) La fecha en que el Órgano Superior de Dirección del OPLE aprobó el Dictamen General de resultados anuales de la evaluación del desempeño, y b) La fecha a partir de la cual podrán consultar el Dictamen de resultados individuales anual en el sistema.

### **CEEM**

El artículo 172, párrafo primero refiere que, para el desempeño de sus actividades, el IEEM contará con el personal calificado necesario para prestar el SPEN.

El párrafo segundo del artículo en cita establece que el SPEN en los órganos permanentes del IEEM estará regulado por los principios que rigen su actividad. Su organización y funcionamiento corresponde al INE, de acuerdo con la Constitución Federal y el Estatuto.

### **Manual de Organización**

El apartado VII, numeral 1, penúltima viñeta precisa la función del Consejo General relativa a dar cumplimiento a lo mandatado por el Estatuto y los lineamientos emitidos por el INE sobre el SPEN.

## **III. MOTIVACIÓN**

La evaluación del desempeño tiene por objeto apoyar a las autoridades del INE y de los OPL en la toma de decisiones relativas a los mecanismos de permanencia, rotación, cambios de adscripción, titularidad, disponibilidad, incentivos, profesionalización, capacitación, promoción y ocupación de plazas del SPEN.

Del veintisiete de septiembre al quince de noviembre de dos mil veintiuno, la DESPEN llevó a cabo la aplicación de la evaluación del desempeño a las y los MSPEN del IEEM, correspondiente al periodo septiembre de dos mil veinte a agosto de dos mil veintiuno.



El proceso de evaluación se desarrolló en las etapas, periodo y términos determinados por el INE, conforme a las metas para la evaluación.

En dicha evaluación se consideraron el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, tanto individual como colectivo de las metas asignadas, así como las competencias asociadas a las funciones, los principios y los valores institucionales en términos de los Lineamientos.

Una vez llevada a cabo la evaluación del desempeño a las y los MSPEN del IEEM se integró el Dictamen General a través del Sistema, mismo que fue remitido por la DESPEN al IEEM, por correo electrónico, para que fuera sometido a la aprobación de este Consejo General.

Por lo que una vez que este Consejo General ha conocido el Dictamen General advierte que el mismo contiene el periodo evaluado, nombre de quienes fueron evaluados, cargo-puesto-tipo de la adscripción, entidad, competencias, las calificaciones por metas colectivas e individuales, la calificación final y el nivel de desempeño alcanzado; considera que cumple con lo establecido en los Lineamientos, resultando procedente su aprobación definitiva, en términos del documento adjunto al presente acuerdo.

Por lo expuesto y fundado se:

### ACUERDA

- PRIMERO.** Se aprueba el Dictamen General, en términos del documento anexo al presente acuerdo.
- SEGUNDO.** Hágase del conocimiento a la UTAPE, a efecto que en su calidad de Órgano de Enlace del IEEM, notifique al personal evaluado los resultados de la evaluación del desempeño del periodo septiembre de dos mil veinte a agosto de dos mil veintiuno, conforme a lo previsto en los artículos 12 inciso p) y 75 de los Lineamientos.
- TERCERO.** Notifíquese a la DESPEN (conforme al oficio INE/DESPEN/DPR029/2022), así como a la Unidad Técnica de Vinculación con los OPL, para los efectos a que haya lugar.

### TRANSITORIOS

- PRIMERO.** El presente acuerdo surtirá efectos a partir de su aprobación por este Consejo General.
- SEGUNDO.** Publíquese en la Gaceta del Gobierno, así como en la página electrónica del IEEM.

Así lo aprobaron por unanimidad de votos, la consejera presidenta provisional Mtra. Laura Daniella Durán Ceja, así como las consejeras y el consejero electorales del Consejo General Lic. Sandra López Bringas, Dra. Paula Melgarejo Salgado, Mtra. Patricia Lozano Sanabria, Mtra. Karina Ivonne Vaquera Montoya y Mtro. Francisco Bello Corona, en la segunda sesión extraordinaria celebrada en la ciudad de Toluca de Lerdo, Estado de México el veintiocho de febrero de dos mil veintidós, firmándose para constancia legal en términos de los artículos 191 fracción X y 196, fracción XXX, del CEEM y 7 fracción XIV, del Reglamento de Sesiones del Consejo General y del acuerdo INE/CG12/2021.

**“TÚ HACES LA MEJOR ELECCIÓN”.- ATENTAMENTE.- CONSEJERA PRESIDENTA PROVISIONAL DEL CONSEJO GENERAL.- MTRA. LAURA DANIELLA DURÁN CEJA.- SECRETARIO DEL CONSEJO GENERAL.- MTRO. FRANCISCO JAVIER LÓPEZ CORRAL.- RÚBRICAS.**



- El anexo del presente acuerdo puede ser consultado en la dirección electrónica: [https://www.ieem.org.mx/consejo\\_general/cg/2022/AC\\_22/a005\\_22.pdf](https://www.ieem.org.mx/consejo_general/cg/2022/AC_22/a005_22.pdf)