INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO

Al margen Escudo del Instituto Electoral del Estado de México.

CONSEJO GENERAL

ACUERDO N°. IEEM/CG/30/2023

Por el que se aprueba el Dictamen general de resultados de la evaluación de desempeño del personal del SPEN adscrito al IEEM, correspondiente al periodo septiembre 2021 - agosto 2022

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 de Seguimiento al SPEN: Comisión 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 del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional, del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales del periodo septiembre de 2021 a agosto de 2022.

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

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 del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales, correspondiente al periodo septiembre de 2021 a agosto de 2022.

JGE: Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.

LGIPE: 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 (2020).

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

Metas para la Evaluación: Metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales, correspondientes al periodo septiembre 2021 a agosto 2022.

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 como asociado 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 las y los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema OPL (2020).

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

SIISPEN: Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional.

SIVOPLE: Sistema Informático de Vinculación con los Organismos Públicos Locales Electorales.

SPEN: Servicio Profesional Electoral Nacional.

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

A N T E C E D E N T E S

1. Aprobación y modificación de los Lineamientos

En sesión extraordinaria de veinticuatro de agosto de dos mil veinte, la JGE aprobó los Lineamientos mediante acuerdo INE/JGE99/2020.

En sesión extraordinaria de treinta y uno de agosto de dos mil veintidós, la JGE aprobó las modificaciones a los Lineamientos mediante el diverso INE/JGE175/2022.

2. Aprobación de las Metas para la Evaluación

En sesión ordinaria de veinticinco de agosto de dos mil veintiuno, la JGE aprobó las Metas para la Evaluación mediante acuerdo INE/JGE167/2021.

Lo anterior se hizo del conocimiento a la Presidencia del IEEM a través del oficio INE/DESPEN/DPR/425/2021 de fecha veinticinco de agosto de dos mil veintiuno por medio del cual remitió la circular INE/DESPEN/024/2021 a efecto de difundirla entre las y los MSPEN adscritos al IEEM.

3. Notificación del Instructivo

Mediante oficio INE/DESPEN/DPR/429/2021 de fecha veintiséis de agosto de dos mil veintiuno, la DESPEN hizo del conocimiento a la Presidencia de este Instituto, la emisión del Instructivo y de los instrumentos para la valoración de competencias por cargo o puesto adscrito al IEEM.

4. Aprobación del segundo bloque de Metas para la Evaluación

En sesión extraordinaria de veintinueve de septiembre de dos mil veintiuno la JGE aprobó el segundo bloque de Metas para la Evaluación mediante acuerdo INE/JGE192/2021.

Dicha información se hizo del conocimiento a la Presidencia del IEEM a través del oficio INE/DESPEN/DPR/452/2021 por medio del cual se remitió la circular INE/DESPEN/032/2021 a efecto de difundirla entre las y los MSPEN adscritos al IEEM.

5. Periodo de evaluación del desempeño a las y los MSPEN adscritos al IEEM

A través del oficio INE/DESPEN/DPR/1162/2022 de fecha veintiuno de septiembre de dos mil veintidós, la Dirección de Profesionalización de la DESPEN informó a la Presidencia del IEEM, que la aplicación de la evaluación del desempeño a las y los MSPEN del sistema OPL se realizaría durante el periodo comprendido del 23 de septiembre al 21 de octubre de 2022.

Lo anterior fue informado a las y los MSPEN adscritos al IEEM, a través de la circular INE/DESPEN/043/2022.

6. Ampliación del periodo de evaluación del desempeño a las y los MSPEN adscritos al IEEM

A través del oficio INE/DESPEN/DPR/1327/2022 de fecha catorce de octubre de dos mil veintidós, la DESPEN hizo del conocimiento a la Presidencia de este Instituto sobre la ampliación del periodo de la evaluación del desempeño, al 4 de noviembre de 2022. Lo anterior, fue informado a las y los MSPEN adscritos al IEEM a través de la circular INE/DESPEN/049/2022.

El cuatro de noviembre posterior, la Dirección de Profesionalización de la DESPEN informó vía correo electrónico a las y los MSPEN adscritos al IEEM, una segunda ampliación del periodo de la evaluación del desempeño, al 7 de noviembre de 2022.

7. Remisión del Dictamen General por parte de la DESPEN al IEEM

El uno de febrero del año en curso, se recibió a través de SIVOPLE el oficio INE/DESPEN/DPR/095/2023 mediante el cual la Dirección de Profesionalización de la DESPEN informó a la Presidencia de este Consejo General haber concluido los trabajos para la elaboración del Dictamen General y lo remitió para que, previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento al SPEN, fuera sometido a la aprobación de este Consejo General a más tardar el veintiocho de febrero del presente año.

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

Mediante tarjetas CSSPEN/ST/T/26/2023 a la CSSPEN/ST/T/40/2023, todas del dos de febrero de dos mil veintitrés, se hizo del conocimiento de las y los integrantes de la Comisión de Seguimiento al SPEN, de la Consejera Presidenta y Consejeras Electorales de este Consejo General, así como de la SE, el envío del Dictamen General al Consejo General para su aprobación.

9. Remisión del Dictamen General a este Consejo General

Mediante oficio IEEM/UTAPE/85/2023 de fecha dos de febrero del presente año, la UTAPE solicitó a la SE someter el Dictamen General a la consideración de este Consejo General para su aprobación de ser el caso.

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

C O N S I D E R A C I O N E S

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 las y 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.

El artículo 201, numerales 1 al 3 precisa que:

- Con fundamento en el artículo 41 de la Constitución Federal y para asegurar el desempeño profesional de las actividades del INE y de los OPL por conducto de la Dirección Ejecutiva competente, se regulará la organización y funcionamiento del SPEN.
- La objetividad y la imparcialidad que en los términos de la Constitución Federal orientan la función estatal de organizar las elecciones serán los principios para la formación de las y los MSPEN.
- La organización del SPEN será regulada por las normas establecidas por la LGIPE y por las del Estatuto que apruebe el Consejo General del INE.

El artículo 202, numeral 7 advierte que la permanencia de las y 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 OPL 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 entre otros aspectos, que el INE regulará la organización y funcionamiento del SPEN en los OPL conforme lo establece la Constitución Federal en su artículo 41, Base V, Apartado D.

En concordancia con lo anterior, el artículo 371 refiere entre otros aspectos, que para el cumplimiento de sus funciones cada OPL 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 OPL 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 Constitución Federal, la LGIPE, el Estatuto y demás normativa aplicable.

- Hacer cumplir las normas y procedimientos relativos al SPEN en los OPL, así como atender los requerimientos que en esa materia le realice el INE.

El artículo 377, fracción I establece que los órganos de enlace de cada OPL a cargo de la atención de los asuntos del SPEN contarán con el apoyo del personal necesario de acuerdo con el número de MSPEN de los OPL y tendrá la facultad de fungir como enlace con el INE.

El artículo 379, fracción V menciona que el SPEN en los OPL debe apegarse a los principios rectores de la función electoral y basarse en la evaluación permanente entre otros.

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 MSPEN ponen en práctica los conocimientos y competencias inherentes a su cargo o puesto en el cumplimiento de sus funciones, su propósito es 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 OPL 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 OPL.

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 entre otros aspectos.

Lineamientos

El artículo 2 precisa entre otros aspectos que, la meta es la métrica del trabajo que realiza el personal evaluado 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 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. 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.

Conforme al artículo 3, los Lineamientos tienen por objeto regular la operación de la evaluación del desempeño del personal del SPEN del sistema de los OPL y de las personas que ocupen un cargo o puesto del SPEN, tanto en una perspectiva anual, como de ciclos trianuales. Para tal efecto, los Lineamientos determinan los criterios a aplicar, las personas evaluadoras y sus atribuciones, el personal a evaluar y sus responsabilidades, los procedimientos, los factores cualitativos y cuantitativos, así como sus ponderaciones, para valorar de manera objetiva, transparente e imparcial, el desempeño de forma anual y trianual.

El artículo 4 refiere que la evaluación de desempeño tiene por objeto generar elementos objetivos para la valoración del ejercicio de las funciones asignadas al personal evaluado, la definición de estrategias de fortalecimiento del SPEN del sistema de los OPL, 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 que, durante el periodo a evaluar ocupe uno o más cargos o puestos del SPEN sistema de los OPL; y en su calidad de personal evaluador, a las autoridades de los OPL y del INE.

El párrafo segundo, del artículo mencionado prevé que el personal de los OPL y del INE que participe en la evaluación deberá observar y cumplir en todo momento las normas, políticas y procedimientos aplicables durante el desarrollo de la evaluación del desempeño. En caso de incumplimiento se hará del conocimiento del superior jerárquico.

El artículo 8, incisos j), q) y r) refiere que corresponde a la DESPEN:

- Difundir, con apoyo del Órgano de enlace del OPL entre el personal evaluado y evaluador los Lineamientos, las metas y en su caso, aquellas que se hayan incorporado, modificado o eliminado, previo al inicio de su vigencia.
- Coordinar, con el Órgano de enlace del OPL, la aplicación de la evaluación del desempeño, previa verificación de la adecuada vinculación en el sistema del personal evaluado, evaluador y factores a evaluar, así como la generación y aprobación del Dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño.
- Conocer el Dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño que apruebe el Órgano Superior de Dirección del OPL y presentarlo a la Comisión del SPEN y a la JGE para su conocimiento.

El artículo 10, inciso d) dispone que corresponderá al Órgano Superior de Dirección del OPL aprobar Dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño, previo conocimiento de las personas integrantes 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 de resultados de la evaluación del desempeño.

El artículo 12, incisos j), 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 personas evaluadas y evaluadoras sobre la evaluación del desempeño, y en su caso, ser el medio a través del cual se gestionen ante la DESPEN.
- 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 personas evaluadoras 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 SIISPEN del personal evaluado, evaluador y factores a evaluar.
- Notificar el Dictamen de resultados individuales al personal evaluado, generado en el SIISPEN en un periodo no mayor a un mes, posterior a la aprobación del Dictamen general de resultados por parte del Órgano Superior de Dirección del OPL.

El artículo 13 dispone que para la evaluación anual del desempeño se valorará el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, tanto individual como colectivo de las metas asignadas a las personas evaluadas; así como de las competencias asociadas a las funciones, los principios y valores institucionales. Para tales efectos, la evaluación del desempeño se alineará 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 de la persona evaluada en el cumplimiento de las metas individuales asignadas a su cargo o puesto;

b) Metas Colectivas: Valorará el desempeño de un equipo de trabajo en el cumplimiento de metas colectivas cuyo resultado debe contribuir directamente con lo dispuesto en la planeación institucional; y

c) Competencias: Valorará las habilidades, actitudes y valores mediante los comportamientos y/o criterios de desempeño observados en las personas evaluadas en el desempeño de sus funciones, para lograr los resultados esperados.

El artículo 15 establece que la definición y asignación de metas individuales y colectivas se realizará previo al inicio de cada periodo a evaluar, conforme a la Guía para el diseño de metas y estará a cargo de las áreas normativas conforme al ámbito de competencia definido en los Lineamientos y, en su caso, considerarán la opinión del órgano ejecutivo o técnico responsable del OPL, a través del Órgano de Enlace.

El artículo 30 señala que las metas individuales y colectivas se integrarán por los indicadores de eficacia y en su caso, de eficiencia, que son medidas cuantitativas que proporcionan información sobre su cumplimiento.

El artículo 31 precisa que el indicador de eficacia toma valores de cero a ocho puntos con tres decimales y mide el grado de cumplimiento de una meta a partir de un cociente que compara el nivel alcanzado contra el nivel esperado:

- El nivel alcanzado representa el resultado logrado por la persona evaluada, o el equipo de trabajo, según corresponda, una vez que se han cumplido las acciones definidas para el logro de una meta en el tiempo programado.

- El nivel esperado es definido por la instancia que diseñe la meta individual o colectiva y representa el resultado óptimo que se espera que logre la persona evaluada o el equipo de trabajo, según corresponda.

En cuanto al indicador de eficiencia el artículo 32 refiere que, es una medida cuantitativa que valora el nivel de cumplimiento de los criterios de eficiencia a partir de parámetros como oportunidad, calidad, optimización de recursos y/o técnicos entre otros. 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 de cumplimiento, mostrando el siguiente cuadro:

Nivel	Valor	Definición
Bajo	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.
Medio	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.
Alto	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.

En ese tenor, el artículo 34 refiere para calificar el resultado obtenido en una meta individual o colectiva, se utilizará la siguiente fórmula:

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”

De conformidad con el artículo 35, la calificación del factor metas individuales será igual al promedio aritmético de las calificaciones obtenidas en las metas individuales asignadas a la persona evaluada.

El artículo 36 precisa que la calificación del factor metas colectivas será igual al promedio aritmético de las calificaciones obtenidas en las metas colectivas asignadas a la persona evaluada.

El artículo 44 mandata que la evaluación anual del desempeño comprenderá del 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente.

El artículo 45 indica que la aplicación de la evaluación anual del desempeño se realizará en los términos que establezca la DESPEN, una vez concluido el periodo a evaluar.

El artículo 46 establece la forma de integrar la calificación final de la evaluación del desempeño para el personal del SPEN evaluado, siendo por la suma ponderada de las calificaciones obtenidas en cada uno de los factores que se detalla en la siguiente tabla:

Factor	Ponderación
Metas individuales	**30 %**
Metas colectivas	**40%**
Competencias	**30%**
Calificación Final	**100%**

El artículo 49 indica que la calificación final mínima aprobatoria de la evaluación del desempeño será de siete en una escala de cero a 10.

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

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

El artículo 54 establece que para ser sujeto de evaluación, el personal deberá haberse desempeñado como mínimo seis meses en un cargo o puesto del SPEN del OPL en el que se le evaluará de manera continua o discontinua, durante el periodo que se evalúa.

El artículo 72 mandata que el Dictamen General se integra por los resultados anuales individuales obtenidos por todas las personas evaluadas e incluye: el periodo evaluado, nombre de la persona evaluada, cargo o puesto de la última adscripción de la persona evaluada, las calificaciones por factor y la calificación final, así como el nivel de desempeño alcanzado.

El artículo 73 refiere que el dictamen de resultados anuales individuales incluye la calificación que obtuvo la persona evaluada en cada uno de los factores: metas individuales, metas colectivas y competencias, así como los indicadores que los integran. También se incluye 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 OPL apruebe el Dictamen General de resultados anuales de la evaluación del desempeño, en un periodo no mayor a un mes, contado a partir del siguiente día de su aprobación, el Órgano de enlace, notificará al personal del SPEN mediante un oficio/circular, lo siguiente:

a) La fecha en que el Órgano Superior de Dirección del OPL 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 SIISPEN.

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 comento 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. Su operación en el IEEM estará a cargo del Órgano de Enlace previsto en el propio Estatuto, determinado por este Consejo General.

Manual de Organización

El Apartado VI, numeral 1, penúltima viñeta precisa la función de este Consejo General relativa a dar cumplimiento a lo mandatado por el Estatuto y los Lineamientos emitidos por el INE sobre el SPEN.

El numeral 9, párrafo segundo del mismo Apartado prevé como un objetivo de la UTAPE, ser el Órgano de Enlace del SPEN con el INE por acuerdo del Consejo General para atender los asuntos relativos a los mecanismos de evaluación del SPEN, conforme a la normativa y disposiciones que determine el INE.

III. MOTIVACIÓN

La evaluación del desempeño es el instrumento mediante el cual se valora, cualitativa y cuantitativamente en qué medida las o los MSPEN ponen en práctica los conocimientos y competencias respecto a su cargo o puesto en el cumplimiento de sus funciones.

Dicha evaluación 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.

En tal sentido en el lapso comprendido del veintitrés de septiembre al siete de noviembre de dos mil veintidós, 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 veintiuno a agosto de dos mil veintidós.

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

En la evaluación de desempeño se consideró 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, mismo que fue remitido por la DESPEN al IEEM a través del SIVOPLE para que fuera sometido a la aprobación de este Consejo General.

Una vez que este Órgano Superior de Dirección ha conocido el Dictamen General se observa que contiene los resultados de la evaluación del desempeño del personal del SPEN y del personal de la rama administrativa que ocupó un cargo o puesto del propio SPEN por al menos seis meses durante el periodo que se evalúa.

Asimismo, se advierte que en su contenido se encuentra el periodo evaluado, nombre del Personal evaluado, cargo-puesto-tipo de adscripción, entidad, competencias, metas individuales, metas colectivas, la calificación final y el nivel de desempeño alcanzado; en tal virtud se 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:

A C U E R D A

PRIMERO. Se aprueba el Dictamen General en términos del documento anexo al presente acuerdo.

SEGUNDO. Hágase del conocimiento a la UTAPE la aprobación del Dictamen General a efecto que en su calidad de Órgano de Enlace del IEEM, notifique a las y los MSPEN los resultados de la evaluación del desempeño del periodo septiembre de dos mil veintiuno a agosto de dos mil veintidós, conforme a lo previsto en los artículos 12, inciso p) y 75 de los Lineamientos.

TERCERO. Comuníquese la aprobación del presente acuerdo a la Contraloría General, así como a las direcciones y unidades del IEEM para su conocimiento y atención en el ámbito de sus atribuciones.

CUARTO. Notifíquese a la DESPEN y a la Unidad Técnica de Vinculación con los OPL del INE, la aprobación del Dictamen General para los efectos a que haya lugar.

T R A N S I T O R I O S

PRIMERO. El presente acuerdo surtirá efectos a partir de su aprobación por este Consejo General.

SEGUNDO. Publíquese en el Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” del Estado de México, así como en la página electrónica del IEEM.

Así lo aprobaron por unanimidad de votos la consejera presidenta Dra. Amalia Pulido Gómez, así como las consejeras y el consejero electorales del Consejo General Mtra. Laura Daniella Durán Ceja, 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 ordinaria celebrada en la ciudad de Toluca de Lerdo, Estado de México, el veintidós de febrero dos mil veintitrés, 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.

“TU HACES LA MEJOR ELECCIÓN”.- ATENTAMENTE.- CONSEJERA PRESIDENTA DEL CONSEJO GENERAL.- DRA. AMALIA PULIDO GÓMEZ.- (RÚBRICA).- SECRETARIO DEL CONSEJO GENERAL.- MTRO. FRANCISCO JAVIER LÓPEZ CORRAL.- (RÚBRICA).