

INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE MÉXICO

Al margen Escudo del Instituto Electoral del Estado de México.

CONSEJO GENERAL

ACUERDO N.º IEEM/CG/65/2024

Por el que se aprueba el Dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral del Estado de México, correspondiente al periodo septiembre 2022 - agosto 2023

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: Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional del Consejo General 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.

Constitución Local: Constitución Política del Estado Libre y Soberano de México.

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, correspondiente al periodo septiembre de 2022 a agosto de 2023.

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 2022 a agosto de 2023.

JGE: Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.

LGIPE: Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

Lineamientos: Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales.

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 2022 a agosto 2023.

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.

Personal evaluado: Personal del Organismo Público Local Electoral 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 de los Organismos Públicos Locales Electorales.

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.

ANTECEDENTES

1. Aprobación y modificación de los Lineamientos

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

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

2. Aprobación de las Metas para la Evaluación

En esta última sesión, la JGE aprobó las Metas para la Evaluación mediante el acuerdo INE/JGE178/2022.

Lo anterior, se hizo del conocimiento a la Presidencia del IEEM a través del oficio INE/DESPEN/DPR/1016/2022 del treinta y uno de agosto del mismo año, por medio del cual remitió la circular INE/DESPEN/027/2022 a efecto de difundirla entre las y los MSPEN con adscripción al IEEM.

3. Notificación del Instructivo

Mediante el oficio INE/DESPEN/DPR/950/2022 del treinta y uno de agosto de dos mil veintidós, 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 del SPEN del sistema de los OPL en el periodo septiembre 2022 a agosto 2023.

4. Aprobación de una meta adicional para la evaluación

En sesión extraordinaria del veintiocho de septiembre de dos mil veintidós, la JGE mediante el acuerdo INE/JGE187/2022, aprobó una meta adicional para la evaluación del desempeño del personal del SPEN del sistema de los OPL, correspondientes al periodo septiembre 2022 a agosto 2023.

Lo anterior, se hizo del conocimiento a la Presidencia del IEEM mediante el oficio INE/DESPEN/DPR/1234/2022, por el cual se remitió la circular INE/DESPEN/045/2022 a efecto de difundirla entre las y los MSPEN con adscripción al IEEM.

5. Integración y ratificación de la Comisión de Seguimiento al SPEN

En sesión extraordinaria del veintidós de agosto de dos mil veintitrés, este Consejo General aprobó el acuerdo IEEM/CG/88/2023, por el que determinó la integración de sus comisiones permanentes, entre ellas, la Comisión de Seguimiento al SPEN.

Dicha integración fue ratificada mediante el diverso IEEM/CG/03/2024 del cinco de enero de dos mil veinticuatro.

6. Periodo de evaluación del desempeño a las y los MSPEN con adscripción al IEEM

En el oficio INE/DESPEN/ED/DPR/999/2023 del doce de septiembre de dos mil veintitrés, la Dirección de Profesionalización de la DESPEN notificó a la Presidencia del IEEM que la aplicación de la evaluación de desempeño a las y los MSPEN del sistema OPL se llevaría a cabo del catorce al treinta de septiembre del mismo año.

Lo anterior, fue informado a las y los MSPEN con adscripción al IEEM a través de la circular INE/ED/DESPEN/034/2023.

7. Ampliación del periodo de evaluación del desempeño a la y los MSPEN con adscripción al IEEM

Mediante el oficio INE/DESPEN/ED/DPR/1122/2023 del veintidós de septiembre de dos mil veintitrés, la Dirección de Profesionalización de la DESPEN informó a la Presidencia del IEEM sobre la ampliación del periodo de la evaluación de desempeño, al dieciséis de octubre del mismo año. Ello se hizo del conocimiento a las y los MSPEN con adscripción al IEEM a través de la circular INE/ED/DESPEN/037/2023.

Asimismo, con el oficio INE/DESPEN/ED/DPR/1302/2023 del trece de octubre siguiente, la Dirección de Profesionalización de la DESPEN informó a la Presidencia del IEEM una segunda ampliación del periodo de la evaluación del desempeño, al veintitrés de octubre del mismo año. Lo cual, se informó a las y los MSPEN con adscripción a este Instituto a través de la circular INE/ED/DESPEN/042/2023.

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

Con el oficio INE/DESPEN/DPR/047/2024 del veintisiete de febrero de dos mil veinticuatro, la Dirección de Profesionalización de la DESPEN informó a la Presidencia de este Consejo General, vía SIVOPLE, haber concluido los trabajos para la integración del Dictamen general y lo remitió para que, previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento, fuera sometido a la aprobación de este Consejo General a más tardar el veintinueve de marzo del presente año.

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

Mediante tarjetas, de la CSSPEN/ST/T/35/2024 a la CSSPEN/ST/T/50/2024, todas del cuatro de marzo de esta anualidad, se hizo del conocimiento de las y los integrantes de la Comisión de Seguimiento, de la consejera presidenta y consejerías electorales del Consejo General, así como de la SE, el envío del Dictamen general a efecto de ser sometido a consideración de este órgano superior de dirección para su aprobación.

10. Remisión del Dictamen General a este Consejo General

A través del oficio IEEM/UTAPE/224/2024 del cuatro de marzo de esta anualidad, la UTAPE solicitó a la SE someter el Dictamen general a consideración de este Consejo General para, su aprobación de ser el caso.

El presente acuerdo se funda y 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. FUNDAMENTACIÓN

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 SPEN.

LGIFE

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 los mecanismos con el de evaluación. El INE regulará la organización y funcionamiento del SPEN, ejercerá su rectoría y regulará su organización, funcionamiento y la aplicación de los mecanismos a los que se refiere este 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 LGIFE, 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 LGIFE y por las del Estatuto que apruebe el Consejo General del INE.

El artículo 202, numeral 7, advierte respecto al SPEN 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 indica que el SPEN se integrará a partir de dos sistemas, el del INE y el correspondiente a los OPL.

El artículo 371 dispone 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, VI y IX, establece que corresponde al órgano superior de dirección en cada OPL y a sus integrantes:

- 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 LGIFE, 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.
- Las demás que resulten aplicables, de acuerdo con la Constitución Federal, la LGIFE, el Estatuto y demás normativa que emita el INE en la materia.

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

El artículo 455, párrafo primero, refiere que 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 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.

El párrafo segundo del citado artículo establece que la evaluación del desempeño deberá generar insumos para la profesionalización de las y los MSPEN.

El artículo 456 indica que el INE definirá los lineamientos y las metas para la evaluación del desempeño de las y los MSPEN de los OPL, y que el órgano de enlace, previa aprobación de la comisión de seguimiento podrá proponer metas para la evaluación del desempeño, atendiendo a las necesidades institucionales del OPL.

El artículo 457, párrafo primero, establece 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; adicionalmente esta evaluación se aplicará anualmente, incluidos otros aspectos.

Lineamientos

El artículo 2 precisa, entre otros aspectos, que *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 de Cargos y Puestos del SPEN para los sistemas INE y OPL, 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.

El artículo 3 prevé que 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 el 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 14 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 15 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 o criterios de desempeño observados en las personas evaluadas en el desempeño de sus funciones, para lograr los resultados esperados.

El artículo 16 establece que la definición y asignación de metas individuales y colectivas se realizará en el SIISPEN 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 35 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 37, 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:

$$\text{Indicador eficacia} = (\text{nivel alcanzado} / \text{nivel esperado}) * 8$$

Donde:

- 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.

El artículo 38 refiere que el indicador de eficiencia 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 o técnicos entre otros.

El artículo 39, párrafo primero, menciona que la ponderación del indicador de eficiencia se encuentra acotada a tres niveles de cumplimiento, mostrando el siguiente cuadro:

Nivel	Valor	Definición
Bajo	0	Aplica para los casos en que se haya operado sin la presencia o con presencia no aceptable de los criterios de eficiencia.
Medio	1	Aplica para los casos en que hay una presencia aceptable de los criterios de eficiencia.
Alto	2	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 párrafo segundo del artículo en comento señala que 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.

El artículo 42 prevé que 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 43 especifica 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 refiere que las competencias representan el aspecto cualitativo del desempeño del personal evaluado. En el periodo se evaluarán dos competencias conforme al Instructivo para la valoración de competencias registradas en el SIISPEN que establezca la DESPEN.

El párrafo segundo del artículo de mérito menciona que el Instructivo para la valoración de competencias definirá la escala, la metodología, así como los instrumentos para la valoración de competencias, previo al inicio del periodo a evaluar.

El artículo 52 precisa que la evaluación anual del desempeño comprenderá del 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente. Esto sin perjuicio de que haya metas que se cumplan antes de la fecha de cierre.

El artículo 53 menciona 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 54 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 la que se detalla a continuación:

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

El artículo 57 indica que la calificación final mínima aprobatoria de la evaluación del desempeño será de siete en una escala de cero a 10.

El artículo 58 señala los niveles de desempeño que corresponden según la calificación final, como se observa:

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 60 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 76 precisa que la obtención de los resultados individuales y colectivos de la evaluación anual del desempeño, así como la integración del Dictamen general de resultados anuales y del Dictamen de resultados individuales anuales, a través del SIISPEN, es responsabilidad de la DESPEN con apoyo del órgano de enlace, conforme lo establezca la DESPEN.

El artículo 77 mandata que el Dictamen general de resultados anuales 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 78 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 80 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.
- b) La fecha a partir de la cual podrán consultar el Dictamen de resultados individuales anual en el SIISPEN.

- c) El periodo para solicitar la revisión de la evaluación del desempeño.

Constitución Local

El artículo 11, párrafo segundo, mandata que el IEEM será autoridad en la materia, independiente en sus decisiones y funcionamiento, así como profesional en su desempeño, que contará en su estructura con órganos de dirección, ejecutivos, técnicos, operativos y de vigilancia.

CEEM

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

El párrafo segundo del referido artículo precisa 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

El artículo 203 Bis, párrafo primero, fracciones I, II y III, señala entre las atribuciones del Órgano de Enlace:

- Fungir como enlace con el INE en términos de lo dispuesto por el Estatuto.
- Supervisar que se cumpla el Estatuto y la normativa que rige al SPEN en el IEEM.
- Coadyuvar en la evaluación, de acuerdo con la normativa y disposiciones que determine el INE.

Manual de Organización del IEEM

El Apartado VI, numeral 1, penúltima viñeta, establece la función de este Consejo General para 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 de este 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 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, la DESPEN llevó a cabo la aplicación de la evaluación del desempeño a las y los MSPEN del IEEM, correspondiente al periodo de septiembre de dos mil veintidós a agosto de dos mil veintitrés.

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

Por lo que 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, previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento, fuera sometido a la aprobación de este Consejo General.

Una vez que este órgano superior de dirección ha conocido el Dictamen general, 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, constata que en su contenido se encuentra el periodo evaluado, nombre del personal evaluado, cargo-puesto-tipo, entidad, metas individuales, metas colectivas, competencias, la calificación final y el nivel de

desempeño alcanzado; en tal virtud considera que cumple con lo establecido en los Lineamientos, resultando procedente su aprobación en términos del documento adjunto al presente acuerdo.

Por lo fundado y motivado, se:

ACUERDA

PRIMERO. Se aprueba el Dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño del personal del SPEN del IEEM, correspondiente al periodo septiembre 2022 - agosto 2023, en términos del anexo al presente acuerdo.

SEGUNDO. Se instruye a la UTAPE, a fin de que:

- a) Notifique a las y los MSPEN evaluados con adscripción al IEEM, los resultados de la evaluación del desempeño del periodo septiembre 2022 - agosto 2023, conforme a lo previsto en los artículos 12, inciso p) y 80 de los Lineamientos.
- b) Informe a la Comisión de Seguimiento la aprobación del presente instrumento.

Para ello notifíquesele el presente instrumento.

TERCERO. Hágase del conocimiento el presente acuerdo a la Contraloría General, a las direcciones y unidades del IEEM, así como a las representaciones de los partidos políticos ante este Consejo General y la Comisión de Seguimiento.

CUARTO. Notifíquese a la DESPEN, así como a la Unidad Técnica de Vinculación con los OPL del INE, la aprobación de este instrumento 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 este acuerdo 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 tercera sesión ordinaria celebrada en la ciudad de Toluca de Lerdo, Estado de México, en modalidad híbrida, el veintiséis de marzo de dos mil veinticuatro, 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.

**"TÚ 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.**



- El anexo del presente acuerdo puede ser consultado en la dirección electrónica:
https://www.ieem.org.mx/consejo_general/cg/2024/AC_2024/a065_24.pdf