

CONSEJO GENERAL

ACUERDO N°. IEEM/CG/25/2025

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 2023 a agosto 2024.

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

GLOSARIO

CEEM: Código Electoral del Estado de México.

Comisión de Seguimiento al SPEN: 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 Instituto Electoral del Estado de México, correspondiente al periodo septiembre 2023 a agosto 2024.

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 2023 a agosto de 2024.

JGE: Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.

LGIFE: 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 2023 a agosto 2024.

MSPEN: Integrante(s) 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 Electoral que ocupa un cargo o puesto del Servicio Profesional Electoral Nacional y que es sujeto de evaluación de acuerdo con los requisitos señalados en los Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal 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.

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

1. Aprobación del primer bloque de Metas para la Evaluación y notificación del Instructivo

- a) En sesión extraordinaria del treinta y uno de agosto de dos mil veintitrés, la JGE aprobó el primer bloque de Metas para la Evaluación mediante el acuerdo INE/JGE155/2023.

Lo anterior, lo hizo del conocimiento la Dirección de Profesionalización de la DESPEN a la Presidencia del IEEM, a través del oficio INE/DESPEN/ED/DPR/900/2023 del treinta y uno de agosto del mismo año, por medio del cual remitió la circular INE/ED/DESPEN/032/2023 a efecto de difundirla entre las y los MSPEN adscritos al IEEM.

- b) Asimismo, mediante el oficio señalado en el inciso previo, le fue informado 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 2023 a agosto 2024.

2. Aprobación del segundo bloque de Metas para la Evaluación y la modificación de dos metas colectivas

En sesión ordinaria del veintitrés de octubre de dos mil veintitrés, la JGE mediante el acuerdo INE/JGE189/2023, aprobó el segundo bloque de Metas para la Evaluación y la modificación de dos metas colectivas.

Lo cual, la Dirección de Profesionalización de la DESPEN hizo del conocimiento a la Presidencia del IEEM mediante el oficio INE/DESPEN/ED/DPR/1441/2023, por el que remitió la circular INE/ED/DESPEN/044/2023 a efecto de difundirla entre las y los MSPEN adscritos al IEEM.

Elaboró: Lic. José Manuel Sierra Bernal.
Lic. Francisco Ruiz Estévez.

ACUERDO N°. IEEM/CG/25/2025

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 2023 a agosto 2024

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

Mediante el oficio INE/DESPEN/DPR/0603/2024 del veinte de agosto de dos mil veinticuatro, la Dirección de Profesionalización de la DESPEN notificó a la Presidencia de este Instituto, que la aplicación de la evaluación del desempeño a las y los MSPEN del sistema OPL se llevaría a cabo del nueve de septiembre al treinta y uno de octubre del mismo año.

Lo anterior, fue informado a las y los MSPEN adscritos al IEEM a través de la circular INE/ED/DESPEN/008/2024.

4. Designación y toma de protesta de Consejerías Electorales integrantes de este Consejo General

- En sesión ordinaria del veintiséis de septiembre de dos mil veinticuatro, el Consejo General del INE por medio del acuerdo INE/CG2243/2024, aprobó la designación de las Presidencias, así como de Consejerías Electorales de diversos Organismos Públicos Locales, entre ellos el Estado de México, determinando para el caso, las designaciones siguientes: Armenta Paulino July Erika, Flores Palacios Sayonara y Vieyra Vázquez Flor Angeli.
- En sesión solemne del primero de octubre de dos mil veinticuatro, la Presidencia de este Consejo General, tomó protesta a las consejeras electorales referidas.

5. Integración de la Comisión de Seguimiento al SPEN

En sesión extraordinaria del once de octubre de dos mil veinticuatro, este Consejo General, mediante acuerdo IEEM/CG/181/2024, determinó la integración de sus comisiones permanentes, entre ellas, la Comisión de Seguimiento al SPEN.

6. Remisión del Dictamen general por parte de la DESPEN al IEEM

El cinco de febrero de dos mil veinticinco, la Dirección de Profesionalización de la DESPEN informó¹ a la Presidencia de este Instituto, haber concluido los trabajos para la integración del Dictamen general y lo remitió para que, previo conocimiento de la Comisión de

¹ Mediante el oficio INE/DESPEN/DPR/099/2025.

Seguimiento al SPEN, fuera sometido a la aprobación de este Consejo General a más tardar el veintiocho de febrero del presente año.

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

En la misma data, la UTAPE hizo del conocimiento de las y los integrantes de la Comisión de Seguimiento al SPEN², de la Consejera Presidenta y consejerías electorales de este Consejo General, así como de la SE, el Dictamen general a efecto de ser sometido a consideración de este Órgano Superior de Dirección para su aprobación.

8. Remisión del Dictamen general a este Consejo General

El seis de febrero de esta anualidad, la UTAPE solicitó³ 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, incisos a) y 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.

LGIPE

² A través de las tarjetas CSSPEN/ST/T/28/2025 a la CSSPEN/ST/T/41/2025.

³ Mediante el oficio IEEM/UTAPE/34/2025.

Elaboró: Lic. José Manuel Sierra Bernal.
Lic. Francisco Ruiz Estévez.

El artículo 30, numeral 3, establece que, para el desempeño de sus actividades, el INE y los OPL contarán con un cuerpo de personas servidoras públicas en sus órganos ejecutivos y técnicos, integradas en un SPEN que se registrará 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 contendrán los respectivos mecanismos 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 57, numeral 1, inciso b), señala que la DESPEN tiene entre sus atribuciones, el cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos del SPEN.

El inciso d) del artículo en cita, dispone que la DESPEN llevará a cabo, entre otros, el programa de evaluación de las y los MSPEN.

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, numerales 1, 2 y 7, prevén que:

- El SPEN se integra por las personas servidoras públicas de los órganos ejecutivos y técnicos del INE y de los OPL; y contará con dos sistemas uno para el INE y otro para los OPL.

- Para el adecuado funcionamiento del SPEN, el INE regulará la organización y funcionamiento y aplicará los distintos mecanismos de este Servicio de conformidad con lo dispuesto en el Apartado D de la Base V, del párrafo tercero del artículo 41 de la Constitución Federal.
- La permanencia de las personas servidoras públicas 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 refiere 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, IV, VI y IX, prevé 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 LGIPE, el Estatuto y demás normativa aplicable.
- Informar a la DESPEN sobre el desarrollo de las actividades relativas al SPEN en el ámbito de su competencia, conforme a lo previsto por 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 LGIPE, el Estatuto y demás normativa que emita el INE en la materia.

El artículo 377, fracciones I, II, V y VI, mandata que los órganos de enlace de cada OPL a cargo de la atención de los asuntos del SPEN tendrán las siguientes facultades:

- Fungir como enlace con el INE.
- Supervisar el cumplimiento del Estatuto y de la normativa que rige al SPEN en el OPL.
- Apoyar en la instrumentación de los mecanismos de evaluación de acuerdo con la normativa y disposiciones que determine el INE y el OPL, según corresponda.
- Realizar las notificaciones que le solicite la DESPEN.

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, dispone 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 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.

El artículo 458, párrafo primero, manifiesta que la calificación mínima aprobatoria para acreditar la evaluación del desempeño anual será de siete en una escala de cero a diez.

Lineamientos

El artículo 2 precisa que se entenderá como Meta, a 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, incisos a) y d), dispone que corresponderá al órgano superior de dirección del OPL, conocer los Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal del Servicio; así como 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), establecen que corresponderá al órgano de enlace:

- 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:

- **Metas Individuales:** Valorará el desempeño de la persona evaluada en el cumplimiento de las metas individuales asignadas a su cargo o puesto;
- **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
- **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 y/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, párrafo primero, 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 51 dispone que la calificación final del factor competencias se obtendrá mediante el promedio simple de las competencias que le apliquen al personal evaluado.

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 dispone la forma de integrar la calificación final de la evaluación del desempeño para el personal del SPEN evaluado, siendo 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 55 manifiesta que cuando no se asignen metas individuales o colectivas al personal del SPEN, la ponderación de las metas restantes asignadas será de 70%.

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 obtenida, 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 aprobado

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:

- La fecha en que el órgano superior de dirección del OPL aprobó el Dictamen general de resultados anuales de la evaluación del desempeño.
- La fecha a partir de la cual podrán consultar el Dictamen de resultados individuales anual en el SIISPEN.
- El periodo para solicitar la revisión de la evaluación del desempeño.

Constitución Local

El artículo 11, párrafo segundo, manifiesta que el IEEM será autoridad en la materia, independiente en sus decisiones y funcionamiento, así como

Elaboró: Lic. José Manuel Sierra Bernal.
Lic. Francisco Ruiz Estévez.

ACUERDO N°. IEEM/CG/25/2025

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 2023 a agosto 2024

profesional en su desempeño, que contará en su estructura con órganos de dirección, ejecutivos, técnicos, operativos y de vigilancia.

CEEM

El artículo 169, párrafo primero, mandata que el IEEM se regirá para su organización, funcionamiento y control por las disposiciones constitucionales relativas, las que emita el INE, las que le resulten aplicables y las del CEEM.

El artículo 172, párrafos primero y segundo, ordena que:

- El IEEM para el desempeño de sus actividades contará con personal calificado necesario para prestar el SPEN.
- 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 Estatuto que será determinado por este Consejo General.

El artículo 203 Bis, fracciones I, II, III y IV, enuncia entre otras atribuciones del Órgano de Enlace, las siguientes:

- 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.
- Realizar las notificaciones que le solicite la DESPEN.

Manual de Organización del IEEM

El Apartado VI, numeral 1, penúltima viñeta, prevé que es función de este Consejo General, el dar cumplimiento a lo mandado 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, entre otros, los asuntos relativos a los mecanismos de evaluación del SPEN, conforme a la normativa y disposiciones que determine el INE.

III. MOTIVACIÓN

La Constitución Federal precisa que el SPEN comprende entre otros aspectos, la evaluación de las personas servidoras públicas de los órganos ejecutivos y técnicos del INE y de los OPL de las entidades federativas en materia electoral.

Dicha evaluación tiene por objeto generar elementos objetivos para la valoración del ejercicio de las funciones asignadas al personal evaluado, así como apoyar a las autoridades del INE y de los OPL en la toma de decisiones relativas a diversos mecanismos como: permanencia, titularidad, incentivos, promoción, entre otros.

En ese contexto, 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 veintitrés a agosto de dos mil veinticuatro.

En la evaluación de mérito consideró el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, tanto individual en quienes aplicó, 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, habiéndose llevado 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, se advierte del contenido del Dictamen general que se encuentra debidamente precisado el periodo evaluado, el nombre del

Elaboró: Lic. José Manuel Sierra Bernal.
Lic. Francisco Ruiz Estévez.

ACUERDO N°. IEEM/CG/25/2025

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 2023 a agosto 2024

personal evaluado, su cargo-puesto-tipo, la entidad, las metas individuales con su calificación para quienes aplicó, las calificaciones en las metas colectivas y las competencias, así como la calificación final y el nivel de desempeño alcanzado.

Ahora bien, en virtud de que el Dictamen general cumple con lo establecido en los Lineamientos y la normativa aplicable, a consideración de este Consejo General resulta 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 Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Electoral del Estado de México, correspondiente al periodo septiembre 2023 a agosto 2024, 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 2023 a agosto 2024, conforme a lo previsto en los artículos 12, inciso p) y 80 de los Lineamientos.

b) Informe a la Comisión de Seguimiento al SPEN la aprobación del presente instrumento.

Para ello notifíquesele el presente instrumento.

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

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 Electorales del Consejo General Dra. Paula Melgarejo Salgado, Mtra. Patricia Lozano Sanabria, Mtra. Karina Ivonne Vaquera Montoya, Mtra. Sayonara Flores Palacios y Dra. Flor Angeli Vieyra Vázquez, con la excusa presentada por la Consejera Electoral Dra. July Erika Armenta Paulino, en la séptima sesión extraordinaria celebrada en la ciudad de Toluca de Lerdo, Estado de México, en modalidad híbrida, el dieciocho de febrero de dos mil veinticinco, 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”

A T E N T A M E N T E

CONSEJERA PRESIDENTA DEL CONSEJO GENERAL

(Rúbrica)

DRA. AMALIA PULIDO GÓMEZ

SECRETARIO DEL CONSEJO GENERAL

(Rúbrica)

MTRO. FRANCISCO JAVIER LÓPEZ CORRAL

