

CONSEJO GENERAL

ACUERDO N°. IEEM/CG/48/2020

Por el que se aprueba el Dictamen General de Resultados de la Evaluación del Desempeño de los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE, del periodo septiembre de 2018 a agosto de 2019, correspondientes al Instituto Electoral del Estado de México

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

G L O S A R I O

CEEM: Código Electoral del Estado de México.

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

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

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

Constitución Federal: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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

Dictamen General: Dictamen General de Resultados de la Evaluación del Desempeño de los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE del periodo septiembre de 2018 a agosto de 2019, correspondientes al Instituto Electoral del Estado de México.

Estatuto abrogado: Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, aprobado por el Consejo General del Instituto Nacional Electoral el treinta de octubre de dos mil quince, a través del Acuerdo INE/CG909/2015.

Estatuto Vigente: Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, aprobado por el Consejo General del Instituto Nacional Electoral el ocho de julio de dos mil veinte, a través del Acuerdo INE/CG162/2020.

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

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

Gaceta del Gobierno: Periódico Oficial “Gaceta del Gobierno” del Estado de México.

IEEM: Instituto Electoral del Estado de México.

INE: Instituto Nacional Electoral.

Instructivo: Instructivo para la valoración de competencias que forman parte de la Evaluación del Desempeño de los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema OPLE, correspondiente al periodo septiembre de dos mil dieciocho a agosto de dos mil diecinueve.

JGE: Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.

LGIFE: Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

Lineamientos: Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE del periodo de septiembre de 2018 a agosto de 2019.

Metas para la Evaluación: Metas para la Evaluación del Desempeño de los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE, correspondientes al periodo de septiembre de dos mil dieciocho a agosto de dos mil diecinueve.

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

MSPEN: Miembro(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.

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

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

SPEN: Servicio Profesional Electoral Nacional.

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

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

1. Aprobación de los Lineamientos y las Metas para la Evaluación

En sesión ordinaria del seis de septiembre de dos mil dieciocho, mediante acuerdo INE/JGE144/2018, la JGE aprobó los Lineamientos, así como las Metas para la Evaluación.

Lo anterior, se hizo del conocimiento del Consejero Presidente de este Consejo General a través del oficio INE/DESPEN/1864/2018, por medio del cual se remitió la circular número INE/DESPEN/040/2018, a efecto de difundirla entre los MSPEN adscritos al IEEM.

2. Incorporación de Metas para la Evaluación

En sesión extraordinaria del veintidós de octubre de dos mil dieciocho, la JGE aprobó la incorporación de Metas para la Evaluación, mediante acuerdo INE/JGE179/2018.

En sesión ordinaria del catorce de febrero de dos mil diecinueve, la JGE aprobó la incorporación de Metas para la Evaluación, mediante acuerdo INE/JGE20/2019.

En sesión ordinaria del dieciséis de mayo de dos mil diecinueve, la JGE aprobó la incorporación de Metas para la Evaluación, mediante acuerdo INE/JGE83/2019.

Tales modificaciones, fueron hechas del conocimiento del Consejero Presidente de este Consejo General a través de los oficios INE/DESPEN/2122/2018, INE/DESPEN/401/2019 e INE/DESPEN/1400/2019, respectivamente, por medio de los cuales se remitieron las circulares INE/DESPEN/053/2018, INE/DESPEN/012/2019 e INE/DESPEN/040/2019, a efecto de difundirla entre los MSPEN adscritos al IEEM.

3. Notificación del Instructivo

El dieciocho de diciembre de dos mil dieciocho, mediante oficio INE/DESPEN/2777/2018 dirigido al Presidente de este Consejo General, la DESPEN envió el Instructivo, así como los instrumentos de evaluación de competencias clave y directivas por cargo.

4. Solicitud de incorporación y eliminación de metas para la evaluación

El veintiocho de febrero de dos mil diecinueve, a través del oficio IEEM/UTAPE/0053/2019, la UTAPE solicitó a la DESPEN la incorporación de dos Metas para la Evaluación del Desempeño de los MSPEN adscritos a la Dirección de Organización, aprobada por la Comisión de Seguimiento al SPEN, mediante acuerdo CSSPEN/01/2019.

Asimismo, solicitó la eliminación de una Meta para la Evaluación del Desempeño de los MSPEN adscritos a la Dirección de Partidos Políticos, aprobada por la Comisión de Seguimiento al SPEN, mediante acuerdo CSSPEN/02/2019.

5. Periodo de Evaluación del Desempeño a los MSPEN adscritos al IEEM

A través del oficio INE/DESPEN/2475/2019 se informó que la aplicación de la Evaluación del Desempeño a los MSPEN del sistema OPLE se realizaría a través del SIISPEN, durante el periodo comprendido del primero al treinta y uno de septiembre de dos mil diecinueve.

Asimismo, mediante oficio INE/DESPEN/DPEP/093/2019 del treinta de septiembre de dos mil diecinueve, la DESPEN hizo del conocimiento que

el plazo para la aplicación de la Evaluación del Desempeño se ampliaría al cuatro de octubre de dos mil diecinueve.

Lo anterior, fue informado a los MSPEN adscritos al IEEM, a través de las circulares INE/DESPEN/054/2019 e INE/DESPEN/069/2019.

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

El diecinueve de mayo del año en curso, mediante correo electrónico, la DESPEN envió al Órgano de Enlace el Dictamen General de los MSPEN que ocuparon un puesto por al menos tres meses durante el periodo que se evaluó.

7. Reforma al Estatuto

En sesión ordinaria del ocho de julio de dos mil veinte, el Consejo General del INE emitió el acuerdo INE/CG162/2020, por el que se aprobó la reforma al Estatuto, en cuyo transitorio décimo noveno estableció lo siguiente:

“**Décimo noveno.** Los asuntos, recursos, procesos y procedimientos que se encuentren en desarrollo o trámite a la fecha de entrada en vigor del presente Estatuto se concluirán conforme a las disposiciones vigentes al momento de su inicio.”

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

En sesión extraordinaria del cuatro de noviembre de dos mil veinte, los integrantes de la Comisión de Seguimiento al SPEN conocieron el Dictamen General.

9. Remisión del Dictamen General al Consejo General

Mediante oficio IEEM/UTAPE/0190/2020, del veinte de noviembre del año en curso, la UTAPE remitió el Dictamen General a la SE y solicitó someterlo a consideración de este Consejo General.

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

CONSIDERACIONES

I. COMPETENCIA

Elaboró: Lic. Anayeli Padilla Montes de Oca
Lic. Francisco Ruiz Estévez

ACUERDO N.º IEEM/CG/48/2020

Por el que se aprueba el Dictamen General de Resultados de la Evaluación del Desempeño de los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE, del periodo septiembre de 2018 a agosto de 2019, correspondientes al Instituto Electoral del Estado de México

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; 618, del Estatuto abrogado, y 9, inciso c), de los Lineamientos.

II. FUNDAMENTO

Constitución Federal

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

LGIPE

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

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

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

Estatuto abrogado

El artículo 15 menciona que cada OPL, en su ámbito de competencia, deberá determinar un órgano de enlace a cargo de la atención de los asuntos del SPEN.

El artículo 16 señala que es facultad del órgano de enlace coadyuvar en la evaluación, de acuerdo con la normativa y disposiciones que determine el INE.

De conformidad con el artículo 17, el SPEN está integrado por dos sistemas, uno para el INE y otro para los OPL, y que cada sistema está compuesto por sus respectivos mecanismos, entre otros, el de evaluación.

El artículo 21 ordena que el SPEN deberá apegarse a los principios rectores de la función electoral y basarse en igualdad de oportunidades, mérito, no discriminación, conocimientos necesarios, desempeño adecuado, evaluación permanente, transparencia de los procedimientos y rendición de cuentas, entre otras cuestiones.

En términos del artículo 27 la evaluación del SPEN es el instrumento que permitirá conocer y dar seguimiento a los resultados de la implementación de sus mecanismos, con el objetivo de promover su eficacia. Dicha función estará a cargo de la DESPEN en los términos que establezcan los lineamientos en la materia. Para el desarrollo de esta función, la DESPEN podrá solicitar el apoyo de órganos del INE y de los OPL o de otras instituciones y entes externos, con el conocimiento de la Comisión.

De acuerdo con el artículo 40, el SIISPEN es el instrumento que comprende la base de datos, los programas y la infraestructura tecnológica, relacionados con el Ingreso, profesionalización, capacitación, evaluación, promoción, incentivos, titularidad, cambios de adscripción y rotación, permisos de actividades externas, disponibilidad y reingreso, así como permanencia y disciplina o procedimiento laboral disciplinario, a partir del cual se dispondrá de información que sirva de apoyo en la planeación, organización, implementación y evaluación del SPEN, a fin de lograr una mayor eficacia en su funcionamiento, acorde con las disposiciones en materia de transparencia y acceso a la información.

El artículo 471, párrafos segundo y tercero, prescribe que el personal de los OPL comprende a los MSPEN y al personal de la rama

administrativa de cada Organismo, asimismo, que ajustarán sus normas internas a las disposiciones del propio Estatuto.

El artículo 473, fracción I, 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 propio Estatuto y demás normativa aplicable.

El artículo 607 dispone que la evaluación del desempeño establecerá los métodos para valorar anualmente el cumplimiento cualitativo y cuantitativo de manera individual y, en su caso, colectiva, de las funciones y objetivos asignados a los MSPEN en los OPL, tomando en cuenta sus instrumentos de planeación y los del INE. La calificación mínima aprobatoria para acreditar la evaluación del desempeño será de siete, en una escala de cero a diez.

El artículo 608 expresa que la evaluación del desempeño tendrá por objeto apoyar a las autoridades del INE y de los OPL en sus respectivos ámbitos de competencia, en la toma de decisiones relativas a los diferentes mecanismos del SPEN, de acuerdo con lo establecido en el Libro Tercero del Estatuto.

El artículo 609 mandata que a partir de los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño la DESPEN identificará las fortalezas y las áreas de oportunidad de los MSPEN de los OPL, con el propósito de contribuir con las instancias correspondientes con información útil para el diseño de acciones de mejora de los MSPEN.

El artículo 610 establece que la DESPEN propondrá anualmente los lineamientos que regularán los criterios, los evaluadores, los evaluados, los procedimientos, los mecanismos de supervisión del INE y los factores cualitativos y cuantitativos para evaluar el desempeño de los MSPEN de los OPL, para lo cual podrá solicitar la colaboración de los órganos ejecutivos y técnicos del INE y, en su caso, considerará las opiniones de los OPL.

Los lineamientos en la materia deberán considerar y destacar las actividades inherentes al proceso electoral local, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo.

El artículo 612 indica que, por medio del órgano de enlace de los OPL, la DESPEN difundirá los lineamientos en la materia, aprobados por la JGE de manera previa al periodo evaluable.

De acuerdo al artículo 613, la DESPEN desarrollará la metodología y demás instrumentos del mecanismo de evaluación del desempeño y con el apoyo de los OPL, los difundirá e implementará para su correcto funcionamiento.

El artículo 614 señala que las evaluaciones a MSPE de los OPL podrán ser realizadas por el personal del INE, de los OPL y los demás que señalen los lineamientos en la materia.

El artículo 616, párrafo segundo, decreta que los órganos de enlace de los OPL coordinarán la aplicación de la evaluación del desempeño en su entidad durante los dos meses inmediatos posteriores a la conclusión del periodo anual que se evalúe.

Como lo refiere el artículo 618 los OPL elaborarán el dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño de sus MSPEN a través del SIISPEN, el que se presentará ante su Órgano Superior de Dirección para su aprobación, previo conocimiento de la DESPEN.

Lineamientos

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

El artículo 4 refiere que 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.

El artículo 5, párrafo primero, señala que los Lineamientos son aplicables, en su calidad de evaluados, al personal de los OPL que,

durante el periodo a evaluar ocupe un cargo o puesto en la estructura del SPEN; y en su calidad de evaluadores, a las autoridades y al personal de los OPL y del INE en los términos de los Lineamientos.

El artículo 9, inciso c), dispone que corresponderá al órgano superior de dirección del OPL aprobar el dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño, previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento al SPEN.

El artículo 10, inciso d), determina que corresponderá a la Comisión de Seguimiento al SPEN conocer el dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño.

El artículo 11, incisos i), m), n), o), p) y q) establece que son facultades del Órgano de Enlace, entre otras, las siguientes:

- Atender las solicitudes de información y apoyo de los evaluados y evaluadores sobre la evaluación del desempeño, y en su caso, ser el medio.
- Solicitar o instruir en lo conducente, a los evaluadores para observar y hacer cumplir en todo momento las normas, políticas y procedimientos de la evaluación del desempeño respecto al periodo a evaluar;
- Solicitar a la DESPEN el soporte técnico que asegure a los evaluadores un mecanismo que les permita aplicar las evaluaciones respectivas;
- Coordinar con la DESPEN la aplicación de la evaluación del desempeño, previa verificación de la adecuada vinculación en el SIISPEN de evaluados, evaluadores y factores a evaluar;
- Integrar el Dictamen General de resultados de la evaluación del desempeño mediante el SIISPEN, que se presentará al Órgano Superior de Dirección del OPL para su aprobación, previo conocimiento de la Comisión de Seguimiento al SPEN, conforme lo establezca la DESPEN;
- Generar en el SIISPEN, el dictamen de resultados individuales de los evaluados y notificarlos en un periodo no mayor a dos meses, posteriores a la aprobación del dictamen general de resultados por parte del Órgano Superior de Dirección del OPL.

El artículo 12 dispone que para la evaluación del desempeño se valorará el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, tanto individual como colectivo, de las metas asignadas al personal del OPL y a los funcionarios que ocupen un cargo o puesto del SPEN; de las competencias asociadas a las funciones, los principios y valores institucionales en términos de los Lineamientos. Para tales efectos, la evaluación del desempeño se alineará a la planeación del OPL y del INE y al catálogo de cargos y puestos del SPEN.

El artículo 13 prevé que para la evaluación del desempeño se consideraran los factores siguientes:

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

El artículo 46 señala que el indicador de eficacia es una medida cuantitativa que toma valores de cero a 10, con tres dígitos después del punto decimal y valora el grado de cumplimiento de una meta, a partir de un cociente que contrasta el nivel alcanzado contra el nivel esperado y se calcula mediante la fórmula siguiente:

$$\text{Indicador de Eficacia} = \frac{\text{NA}}{\text{NE}} \quad (10)$$

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

El artículo 47 refiere que, el indicador de eficiencia es una medida cuantitativa que valora si la meta fue cumplida por el evaluado con los siguientes atributos:

- a) Oportunidad: valora el tiempo en que se cumplió la meta;
- b) Calidad: valora si el resultado de la meta cumplió con las características previamente determinadas.

El artículo 48 menciona que la ponderación de cada atributo está acotada a una escala ordinal con tres niveles:

- a) Nivel bajo: aplica para los casos en que la meta se haya logrado sin la presencia o con una presencia no aceptable de ese atributo;
- b) Nivel medio: significa una presencia aceptable de dicho atributo;
- c) Nivel alto: corresponde a una manifestación sobresaliente del atributo durante la ejecución de la meta.

El cuadro siguiente contiene los niveles asignados para los atributos del indicador de eficiencia:

Nivel	Ponderación	Definición	Atributos	
			Oportunidad	Calidad
Bajo	(%asignado)	Aplica para los casos en que se haya operado sin la presencia o con presencia no aceptable de ese atributo.	Se cumplió la meta después del plazo establecido.	No se cumplieron las características de calidad definidas para la meta.
Medio	0	Aplica para los casos en que hay una presencia aceptable del atributo.	Se cumplió la meta en el plazo establecido.	Se cumplieron las características de calidad definidas como satisfactorias para la meta
Alto	+ (% asignado)	Aplica para los casos en que se observa una presencia contundente del atributo y por lo tanto evidencia un desempeño sobresaliente.	Se cumplió la meta de manera notoriamente anticipada y esto repercutió en un beneficio sobresaliente para el área correspondiente.	Se cumplieron las características de calidad definidas como sobresalientes para la meta.

Elaboró: Lic. Anayeli Padilla Montes de Oca
Lic. Francisco Ruiz Estévez

ACUERDO N.º IEEM/CG/48/2020

Por el que se aprueba el Dictamen General de Resultados de la Evaluación del Desempeño de los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE, del periodo septiembre de 2018 a agosto de 2019, correspondientes al Instituto Electoral del Estado de México

El artículo 52, establece que en los casos en que el evaluado obtenga en la meta individual o colectiva, una calificación superior a 10, la DESPEN aplicará un reescalamiento de la calificación a todos los evaluados que les aplique la meta. El reescalamiento consistirá en igualar de forma equitativa a 10 la calificación más alta y el resto de las calificaciones se calcularán multiplicando la calificación obtenida por 10 y dividiendo ese producto entre la calificación más alta.

En los casos en que la meta aplique a un solo evaluado o a un solo equipo de trabajo, el reescalamiento de dicha meta se realizará considerando que la calificación más alta a obtener es 12.

El artículo 59 determina que la evaluación del desempeño comprenderá a partir del día siguiente a la aprobación de los Lineamientos por la JGE y hasta el 31 de agosto de 2019.

El artículo 60 señala que la aplicación de la evaluación del desempeño se realizará en septiembre y octubre de 2019, una vez que concluya el periodo a evaluar.

El artículo 61 dispone que, la calificación final para los MSPEN se integrará por la suma ponderada de las calificaciones obtenidas en cada uno de los tres factores, según se detalla a continuación:

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

El artículo 64, prevé que la calificación final mínima aprobatoria de la evaluación del desempeño es de siete en una escala de cero a 10, con tres decimales. El MSPEN que no apruebe la evaluación del desempeño será separado del SPEN en los términos previstos en la LGIPE y en el Estatuto.

A cada calificación final obtenida corresponderá un nivel de desempeño, conforme a la tabla siguiente:

Calificación Final obtenida	Nivel de desempeño
9.001 a 10.000	Excelente

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 65 dispone que, para ser sujeto de evaluación, el evaluado deberá haberse desempeñado como mínimo tres meses en el mismo cargo o puesto, durante el periodo que se evalúa.

El artículo 72 menciona que cuando un MSPEN, por necesidades del OPL, es designado para desempeñar funciones de un cargo o puesto de la rama administrativa, no será sujeto de evaluación, en términos de los Lineamientos, durante el periodo que dure la designación.

El artículo 74 establece que el evaluado deberá generar las evidencias del cumplimiento de las metas asignadas y entregarlas al evaluador correspondiente, de conformidad con lo establecido en la meta.

El artículo 75 señala que, para aplicar las evaluaciones, el evaluador deberá estar en activo en el OPL o en el INE, incluso hasta el momento de aplicar la evaluación del desempeño.

El artículo 76 determina que, en la evaluación de metas individuales, metas colectivas y competencias, se prevén los siguientes roles de evaluadores, según el factor y el cargo o puesto que desempeñe el funcionario a evaluar:

- a) Superior Normativo: Es el funcionario responsable de dar seguimiento y evaluar las metas individuales y/o colectivas asignadas a los MSPEN;
- b) Superior Jerárquico: Es el funcionario responsable de evaluar el factor Competencias;

Dependiendo de la estructura orgánica del OPL, las figuras de superior jerárquico y superior normativo podrán recaer en la misma persona.

Los evaluadores específicos para cada cargo o puesto del SPEN se presentan en los cuadros siguientes:

Evaluadores en órganos centrales

Evaluado Cargo	Evaluadores	
	Metas Individuales Superior Normativo	Competencias Superior Jerárquico
Coordinador	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Titular del órgano ejecutivo o técnico
Jefe de Unidad	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Coordinador
Jefe de Departamento	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Jefe de Unidad
Técnico	El Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s) como evaluador	Jefe de Departamento

Nota: 1) Para Competencias, en caso de que algún evaluador no exista en la estructura de cargos y puestos de algún OPLE, el evaluador será el funcionario que ocupe el siguiente nivel jerárquico en línea ascendente. 2) Para el caso de metas colectivas, el evaluador será el Superior Normativo que esté definido en la(s) meta(s).

El artículo 79 prevé que, en caso de que el cargo o puesto de algún evaluador, sea superior jerárquico o normativo esté vacante, la evaluación correspondiente la aplicará la persona que ocupe el siguiente nivel jerárquico en línea ascendente.

En todo caso, deberá evaluar quien en el periodo de aplicación cuente con los elementos que soporten una evaluación objetiva, sea superior jerárquico o normativo, tomando en consideración las siguientes situaciones:

- a) Para el factor competencias, si el evaluador por cualquier causa ya no forma parte de la estructura del OPL, el encargado de despacho, o quien haya sido designado, podrá aplicar la evaluación por todo el periodo, siempre y cuando cuente con el nivel jerárquico homólogo o inmediato inferior al del cargo o puesto del evaluador vacante; tenga relación funcional directa con el evaluado y haya estado adscrito en esa área durante al menos tres meses antes de la conclusión del periodo evaluado. En caso de no existir encargado de despacho o cuando éste no cumpla con cualquiera de los requisitos señalados, la evaluación de Competencias será aplicada invariablemente por el Superior inmediato, en línea ascendente;

- b) Para las metas individuales, el evaluador será invariablemente el Superior Normativo que al momento de la aplicación de la evaluación tenga bajo su responsabilidad y resguardo los soportes documentales necesarios para realizar esta valoración; y
- c) Las metas colectivas serán valoradas por el área normativa del Instituto o el órgano ejecutivo o técnico del OPL que corresponda o por el evaluador definido en las metas.

El artículo 82, establece que la obtención de los resultados individuales y colectivos de la evaluación del desempeño, así como la integración del dictamen general de resultados y del dictamen de resultados individuales, a través del SIISPEN es responsabilidad exclusiva del Órgano de Enlace, conforme lo establezca la DESPEN.

En términos del artículo 83, el dictamen general de resultados se integra por los resultados individuales obtenidos por el evaluado e incluye, el periodo evaluado, nombre del evaluado, cargo o puesto de la última adscripción evaluada, las calificaciones por factor y la calificación final, así como el nivel de desempeño alcanzado.

El artículo 84 refiere que, el dictamen de resultados individuales incluye la calificación que obtuvo el evaluado en cada uno de los factores: metas individuales, metas colectivas y competencias. También se incluye el periodo evaluado, la calificación final y el nivel de desempeño alcanzado.

El artículo 85 menciona que, una vez que el Órgano Superior de Dirección del OPL apruebe el dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño, el Órgano de Enlace, en un periodo no mayor a dos meses, contados a partir del siguiente día de su aprobación, notificará a los MSPEN, mediante un oficio/circular, lo siguiente:

- a) La fecha en que el Órgano Superior de Dirección del OPL aprobó el dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño, y
- b) La fecha a partir de la cual podrán consultar el dictamen de resultados individuales en el SIISPEN.

EL artículo 86 dispone que un MSPEN es notificado cuando firma el acuse de recibo del oficio/circular y haya iniciado el periodo a partir del cual la DESPEN ponga a disposición de los MSPEN el dictamen de resultados individuales.

CEEM

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

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

Manual de Organización

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

III. MOTIVACIÓN

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

Del primero de septiembre al cuatro de octubre de dos mil diecinueve, la DESPEN, en coordinación con la UTAPE, llevó a cabo la aplicación de la evaluación del desempeño a los MSPEN del IEEM, correspondiente al periodo septiembre de 2018 a agosto de 2019.

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

En dicha evaluación se consideraron el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, tanto individual como colectivo de las metas asignadas, así

como las competencias asociadas a las funciones, los principios y los valores institucionales en términos de los Lineamientos.

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

Por lo que una vez que este Consejo General ha conocido el Dictamen General, advierte que el mismo contiene los nombres de quienes fueron evaluados, cargo/puesto dentro del SPEN, entidad, fecha de ocupación de la plaza actual, los resultados obtenidos por metas individuales, por metas colectivas, por competencias y la calificación final, así como el nivel de desempeño alcanzado; estima que cumple con lo establecido en los Lineamientos, resultando procedente su aprobación definitiva, en términos del documento adjunto al presente acuerdo.

Ahora bien, es importante aclarar que la Evaluación del Desempeño, motivo del Dictamen que hoy se pone a la consideración de este Consejo General, se inició durante la vigencia del Estatuto abrogado, por lo que, conforme a lo previsto por el artículo transitorio décimo noveno del Estatuto, el Dictamen, se aprueba con base en las disposiciones contenidas en el Estatuto vigente en ese momento.

Por lo expuesto y fundado se:

ACUERDA

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

SEGUNDO. Hágase del conocimiento el presente acuerdo a la UTAPE, a efecto de que en su calidad de Órgano de Enlace del IEEM, notifique al personal evaluado los resultados de la evaluación del desempeño de los MSPEN del Sistema OPLE del periodo septiembre de 2018 a agosto de 2019, conforme a lo previsto en el artículo 85 de los Lineamientos.

TERCERO. Hágase del conocimiento la aprobación del presente acuerdo a la JGE, a la Comisión, a la DESPEN, así como a la Unidad

Técnica de Vinculación con los OPL, todas del INE, 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 el presente acuerdo, en la Gaceta del Gobierno, así como en la página electrónica del IEEM.

Así lo aprobaron por unanimidad de votos, el Consejero Presidente Maestro Pedro Zamudio Godínez, así como el consejero electoral y las consejeras electorales del Consejo General Maestro Francisco Bello Corona, Maestra Laura Daniella Durán Ceja, Licenciada Sandra López Bringas, Doctora Paula Melgarejo Salgado, Licenciada Patricia Lozano Sanabria y Maestra Karina Ivonne Vaquera Montoya, en la sexta sesión especial celebrada el veinte de noviembre de dos mil veinte, en modalidad de videoconferencia, conforme al acuerdo IEEM/CG/11/2020, 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

CONSEJERO PRESIDENTE DEL CONSEJO GENERAL

(Rúbrica)

MTRO. PEDRO ZAMUDIO GODÍNEZ

SECRETARIO DEL CONSEJO GENERAL

(Rúbrica)

MTRO. FRANCISCO JAVIER LÓPEZ CORRAL

Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional

Dictamen General de Resultados de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE, del periodo septiembre de 2018 a agosto de 2019

Nombre Completo	Cargo/Puesto	Entidad	Metas Individuales	Metas Colectivas	Competencias	Calificación final	Nivel de desempeño
Tobías Martínez Rommel Ulises	Coordinador / Coordinadora de Educación Cívica	México	N/A	10.000	9.904	9.971	Excelente
Sánchez Acosta Antonio	Coordinador / Coordinadora de Organización Electoral	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Bermúdez Barajas Huber	Coordinador / Coordinadora de Organización Electoral	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
González Pérez Rosa	Coordinador / Coordinadora de Participación Ciudadana	México	N/A	10.000	9.928	9.979	Excelente
Vargas Gómez Margarita	Coordinador / Coordinadora de Prerrogativas y Partidos Políticos	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Meneses Juárez José Alejandro	Coordinador / Coordinadora de Prerrogativas y Partidos Políticos	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Ibarra Ríos Gabriel	Jefe / Jefa de Departamento de Educación Cívica	México	N/A	10.000	7.546	9.264	Excelente
Gómez Villalobos Martha Elva	Jefe / Jefa de Departamento de Organización Electoral	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Quijada Madrid Martha Guadalupe	Jefe / Jefa de Departamento de Organización Electoral	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Miranda Flores Juan Carlos Ilhuicamina	Jefe / Jefa de Departamento de Organización Electoral	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Cantú Esparza Mario Carlos	Jefe / Jefa de Departamento de Organización Electoral	México	N/A	10.000	9.952	9.986	Excelente
Ramos Maza Víctor Alonso	Jefe / Jefa de Departamento de Participación Ciudadana	México	N/A	10.000	9.458	9.838	Excelente
Sánchez Villa Fabiola	Jefe / Jefa de Departamento de Participación Ciudadana	México	N/A	10.000	9.123	9.737	Excelente
Martínez Cruz Armando	Jefe / Jefa de Departamento de Prerrogativas y Partidos Políticos	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Flores González Fabiola	Jefe / Jefa de Departamento de Prerrogativas y Partidos Políticos	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Xochihua Guerra Alma Lilia	Jefe / Jefa de Departamento de Prerrogativas y Partidos Políticos	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Rodríguez Bastida Alejandro	Jefe / Jefa de Departamento de Prerrogativas y Partidos Políticos	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Carmona Atilano Diana Bárbara	Técnico / Técnica de Educación Cívica	México	N/A	10.000	9.904	9.971	Excelente

Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional

Dictamen General de Resultados de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema OPLE, del periodo septiembre de 2018 a agosto de 2019

Nombre Completo	Cargo/Puesto	Entidad	Metas Individuales	Metas Colectivas	Competencias	Calificación final	Nivel de desempeño
Arias Romero José Luis	Técnico / Técnica de Participación Ciudadana	México	N/A	10.000	9.595	9.879	Excelente
Miranda Marañon Mayra Elizabeth	Técnico / Técnica de Participación Ciudadana	México	N/A	10.000	9.785	9.936	Excelente
Sánchez Vivanco Arlene Adela	Técnico / Técnica de Organización Electoral	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Armenta Paulino July Erika	Técnico / Técnica de Organización Electoral	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Sandoval Alvarado Saúl	Técnico / Técnica de Organización Electoral	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
González Velázquez Guillermo Emmanuel	Técnico / Técnica de Organización Electoral	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Juárez García Angie	Técnico / Técnica de Organización Electoral	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Mejía Martínez Juan Román	Técnico / Técnica de Organización Electoral	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Gallegos Sánchez Marco Antonio	Técnico / Técnica de Organización Electoral	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Villa Vallejo Gustavo Alfonso	Técnico / Técnica de Prerrogativas y Partidos Políticos	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Lagunas Vargas Alain	Técnico / Técnica de Prerrogativas y Partidos Políticos	México	N/A	10.000	9.655	9.897	Excelente
Reyes Munive Beatriz Adriana	Técnico / Técnica de Prerrogativas y Partidos Políticos	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Cortez Librado Karla Amairani	Técnico / Técnica de Prerrogativas y Partidos Políticos	México	N/A	10.000	10.000	10.000	Excelente
Bernabé Fernández José Reyes	Técnico / Técnica de Prerrogativas y Partidos Políticos	México	N/A	10.000	9.888	9.967	Excelente