

PRESENTACIÓN Y EN SU CASO, APROBACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBA EL SEGUNDO BLOQUE DE METAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL DEL SISTEMA DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS LOCALES ELECTORALES, CORRESPONDIENTES AL PERIODO SEPTIEMBRE 2021 A AGOSTO 2022¹

G L O S A R I O

Comisión del Servicio:	Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional
Consejo General:	Consejo General del Instituto Nacional Electoral
Constitución:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DECEYEC:	Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica
DEOE:	Dirección Ejecutiva de Organización Electoral
DEPPP:	Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos
DESPEN:	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional

¹ Este documento contiene información clasificada como reservada de conformidad con los artículos 113, fracción VIII de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y artículo 110 fracción VIII de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Estatuto:	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, aprobado mediante Acuerdo INE/CG162/2020.
INE/Instituto:	Instituto Nacional Electoral
Junta:	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral
Ley:	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
Lineamientos:	Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de las y los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales, aprobados por la Junta mediante Acuerdo INE/JGE99/2020 de fecha 24 de agosto de 2020.
Personal del Servicio:	Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional, que ingresaron y obtuvieron su nombramiento en una plaza presupuestal y se desempeñan de manera exclusiva en un cargo o puesto del Servicio en los términos previstos por el Estatuto.
Reglamento Interior:	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral
Servicio:	Servicio Profesional Electoral Nacional
SIISPEN:	Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional
UTSI:	Unidad Técnica de Servicios de Informática
UTVOPL:	Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales Electorales

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

- I. **Reforma al Estatuto 2020.** El ocho de julio de dos mil veinte, el Consejo General, mediante el Acuerdo INE/CG162/2020, aprobó la reforma al Estatuto

del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 2020, entrando en vigor al día hábil siguiente de su publicación.

- II. **Aprobación de los Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales.** El 24 de agosto de 2020, la Junta aprobó mediante el Acuerdo identificado con el numeral INE/JGE99/2020, 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*.
- III. **Aprobación de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales, correspondientes al periodo septiembre 2020 a agosto 2021.** El 25 de agosto de 2021, la Junta aprobó las metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales, correspondientes al periodo septiembre 2021 a agosto 2022.

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

1. Competencia.

Esta Junta es competente para aprobar el segundo bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales, correspondientes al periodo septiembre 2021 a agosto 2022, conforme lo dispuesto por los artículos 41, párrafo tercero, Base V, apartado A, párrafos primero y segundo; apartado D de la Constitución; 29; 30, numerales 1, 2 y 3; 34, numeral 1, inciso c); 47; 48, numeral 1, incisos b) y o); 49; 201, numerales 1 y 3; 202, numerales 1 y 2 de la Ley; 24, fracción II y XII y 456 del Estatuto; 4, numeral 1, fracción II, apartado A, inciso a); 39, numerales 1 y 2; 40, numeral 1, incisos b), d) y o) del Reglamento Interior; 3, numerales 1 y 2 del Reglamento de Sesiones de la Junta; y 6, incisos b) y f) de los Lineamientos.

2. Marco normativo

Función estatal y naturaleza jurídica del Instituto. El INE es un organismo público autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, autoridad en la materia electoral, independiente en sus decisiones y funcionamiento y

profesional en su desempeño; en cuya integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los partidos políticos nacionales y los ciudadanos, en los términos que ordene la Ley. En el ejercicio de esta función estatal, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad, objetividad y paridad serán principios rectores, y se realizarán con perspectiva de género de conformidad con los artículos 41, párrafo tercero, Base V, apartado A, párrafo primero de la Constitución; 30, numeral 2 y 31, numeral 1 de la Ley.

Naturaleza jurídica del Servicio. El artículo 41, párrafo tercero, Base V, apartado D, de la Constitución, en concordancia con los diversos 30, numeral 3, 202, numerales 1 y 2 de la Ley; 5, 369, 378, 379 y 380 del Estatuto, refiere que el Servicio comprende la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, cambios de adscripción y rotación, permanencia y disciplina, así como por el sistema de ascenso de las y los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto y de los OPLE de las entidades federativas en materia electoral, tiene por objeto dar cumplimiento a los fines de los OPLE, así como al ejercicio de sus atribuciones, conforme a los principios rectores de la función electoral; impulsar entre su personal la lealtad e identidad con los OPLE y sus objetivos institucionales, para el fomento, respeto, protección y garantía de los derechos político-electorales de la ciudadanía, y proveer a los OPLE de personal calificado, a la vez que concede al Instituto la organización y funcionamiento de este Servicio y la aplicación de los mecanismos a los que se refieren dichos artículos y regulan el funcionamiento del Servicio del sistema de los OPLE, en apego a los principios rectores de la función electoral, mediante el cual dotará de personal calificado a su estructura a través de la instrumentación de los mecanismos contenidos en el Estatuto.

Disposiciones normativas en materia del diseño de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio. El artículo 455, párrafo primero del Estatuto concibe a la evaluación del desempeño como el instrumento mediante el cual se valora, cualitativa y cuantitativamente, en qué medida el personal del Servicio pone 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 Servicio, así como para nutrir el ejercicio de la planeación institucional.

En este sentido, el artículo 456 del Estatuto establece que el Instituto definirá los lineamientos y las metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio de los OPLE.

En concordancia con lo anterior, el artículo 2 de los Lineamientos concibe al diseño de metas como el proceso mediante el cual se establecen los resultados que se esperan del personal del Servicio en el desempeño de su cargo o puesto. La meta es la métrica del trabajo que realizan las personas evaluadas de manera individual o colectiva en cada unidad administrativa. Su diseño se desprende preponderantemente de la planeación institucional, de las funciones descritas en el Catálogo del Servicio, de la normativa aplicable y en su caso, de los indicadores de los sistemas de información institucional. Su propósito es medir el desempeño del personal evaluado sobre una actividad específica en un periodo de tiempo determinado, para efectos propios de un sistema de gestión de recursos humanos basado en el mérito y el rendimiento.

Los artículos 9, incisos a), b) y c), 14, incisos a) y b), 15, 17, 18, 19, 20, 22, 23 y 24 de los Lineamientos, establecen que corresponde a las y los titulares de las áreas normativas definir y aprobar, previo al inicio del periodo de evaluación, los temas prioritarios para el diseño de metas, preponderantemente derivados de la planeación, del Catálogo del Servicio, de la normativa y de los sistemas de información institucional; aprobar la propuesta de metas del área para su presentación a la Comisión del Servicio; y exponer ante ella la propuesta de incorporación, modificación y eliminación de las metas correspondientes a su área normativa con la coordinación de la DESPEN.

La evaluación del desempeño considera el factor metas individuales el cual valorará el desempeño de la o el evaluado en el cumplimiento de las metas individuales asignadas a su cargo o puesto; y el factor metas colectivas, el cual 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. La definición y asignación de metas individuales y colectivas se realizará previo al inicio de cada periodo a evaluar, conforme a la Guía para el diseño de metas, y estará a cargo de las áreas normativas en el ámbito de competencia definido en los Lineamientos y, en su caso, considerarán la opinión del órgano ejecutivo o técnico responsable del OPLE, a través del Órgano de Enlace. Cada meta colectiva deberá aplicar al menos a tres personas evaluadas que obtendrán la misma calificación.

Las áreas normativas del Instituto y, en su caso, el órgano ejecutivo o técnico del OPLE, bajo la coordinación del Órgano de Enlace, deberán diseñar metas mediante las cuales se pueda determinar la diferencia entre los distintos niveles de desempeño del personal del Servicio. Para el diseño de metas deberán dar preponderancia a las actividades relacionadas con el Proceso Electoral para el personal evaluado que participe en el mismo y privilegiar la utilización de parámetros

derivados de los resultados e indicadores de los sistemas de información institucional y de la planeación institucional. Cada año el nivel esperado de las metas deberá contemplar resultados superiores a los alcanzados en el año anterior, a menos que se presente una justificación válida para que no sea así o el nivel de diferenciación de la meta resulte satisfactorio a juicio de la DESPEN. De igual forma, una meta que en un periodo de evaluación previo haya obtenido un promedio de 10 en su calificación final, no podrá ser asignada para un nuevo periodo en los mismos términos, a menos que se presente una justificación válida.

Las áreas normativas del Instituto y, en su caso, el órgano ejecutivo o técnico del OPLE con el apoyo del Órgano de Enlace, deberán asegurar que el personal del Servicio cuente oportunamente con los Lineamientos, las guías y demás documentos que establezcan los criterios necesarios para el cumplimiento de las metas en su ámbito de competencia y reportarlo a la DESPEN para el adecuado seguimiento del proceso de evaluación. Cuando éstos se entreguen al evaluado fuera del plazo establecido en la meta, se hará del conocimiento de la Comisión. El periodo de ejecución de las metas iniciará a partir de la fecha en que sean aprobadas por la Junta, previa autorización de la Comisión del Servicio y se hagan del conocimiento del personal del Servicio o con posterioridad a ello, conforme lo determine el área normativa correspondiente.

El líder del equipo será responsable de coordinar las actividades para el cumplimiento de una meta colectiva y de designar un responsable de su seguimiento, en su caso. Para metas colectivas, si al evaluado no le correspondió participar en alguna de ellas, el líder del equipo, mediante el Órgano de Enlace, solicitará por escrito a la DESPEN darlo de baja del equipo de trabajo para efecto de su evaluación, cuando menos 30 días hábiles antes de que concluya la meta. El personal del Servicio podrá participar en el diseño de metas a través de los mecanismos electrónicos que disponga la DESPEN para tal efecto, conforme a la Guía para el diseño de metas.

Facultades de la Comisión del Servicio. El artículo 42, numerales 1, 2, 4 y 8 de la Ley, contempla la naturaleza jurídica, integración y dinámica de operación de dicho órgano colegiado. Para tal efecto señala que la Comisión del Servicio funcionará de manera permanente y se integrará exclusivamente por Consejeras y Consejeros Electorales designados por el Consejo General, quienes podrán participar hasta en cuatro ocasiones de las comisiones permanentes, por un periodo de tres años; la presidencia de tales comisiones será rotativa en forma anual entre sus integrantes. Todas las comisiones se integrarán con un mínimo de tres y un máximo de cinco Consejeros Electorales; podrán participar en ellas, con voz pero sin voto, los consejeros del Poder Legislativo, así como representantes de los

partidos políticos, salvo en las del Servicio Profesional Electoral Nacional, Quejas y Denuncias, y Fiscalización. En todos los asuntos que les encomienden, las comisiones deberán presentar un informe, dictamen o proyecto de resolución, según el caso, dentro del plazo que determine la Ley o los reglamentos y acuerdos del Consejo General.

Los artículos 23, fracciones I, XIII y XIV del Estatuto; y 7, incisos a) y e) de los Lineamientos, disponen que corresponde a la Comisión del Servicio conocer, emitir observaciones, opinar y autorizar la propuesta del segundo bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio antes de su presentación a la Junta, así como las demás que le confieran la Constitución, la Ley, el Estatuto, el Reglamento Interior, los Lineamientos y el Consejo General.

Facultades de la DESPEN. Los artículos 57, párrafo 1, incisos b), d) y g); 201, párrafos 1 y 3; 202, párrafos 1, 2, 3, 4 y 5 de la Ley; 26, fracciones I, II, VI y X, 179, fracción I; 456 del Estatuto; 48, párrafo 1, incisos a), f) y l) del Reglamento Interior; y 8, incisos b), c), d), e), f) y v) de los Lineamientos, facultan a la DESPEN para asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto y de los OPLE, regular la organización y funcionamiento del Servicio, a través de los diferentes mecanismos, entre ellos, el de evaluación, de conformidad con la Constitución, la Ley, el Estatuto, los acuerdos, los Lineamientos y las demás disposiciones que emitan el Consejo General y la Junta, y le corresponde cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos del Servicio.

Asimismo, se confiere a la DESPEN la definición de objetivos, programas, procedimientos, acciones y metas para el funcionamiento eficaz del Servicio y de sus mecanismos, mediante el cual el Instituto definirá los lineamientos y las metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio de los OPLE.

De igual modo, le corresponderá elaborar los criterios metodológicos e instrumentos de apoyo para el diseño y operación de los factores a evaluar durante las diferentes etapas del proceso de evaluación del desempeño; coordinar con las áreas normativas y el Órgano de Enlace del OPLE el diseño de metas conforme la Guía para el diseño de metas y los Lineamientos, previo al inicio de cada periodo de evaluación; verificar que las propuestas de metas, así como las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación, cumplan con los criterios metodológicos, de equidad, certeza y objetividad establecidos en la Guía para el diseño de metas y en los Lineamientos; emitir el dictamen correspondiente y solicitar los ajustes pertinentes, previo a su presentación a la Comisión del Servicio para su autorización y en su caso, aprobación de la Junta; asegurar que el conjunto de metas corresponda a las prioridades institucionales y se evite la redundancia o duplicidad

entre las mismas, así como asegurar que las metas guarden consistencia en todos sus elementos y, en su caso, aplicar los ajustes necesarios que no modifiquen el sentido de la meta, a efecto de dar certeza al personal evaluado y al evaluador; y las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y los Lineamientos.

3. Motivos que sustentan la determinación

- I. En estricto apego a lo dispuesto por los artículos 456 del Estatuto; 8, incisos b), c), d), e), f) y v) de los Lineamientos, la DESPEN continuó con las actividades para el diseño de metas del personal del Servicio y coordinó con las áreas normativas bajo la dirección de la Secretaría Ejecutiva el diseño de metas individuales y colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema de los organismos públicos locales electorales del periodo septiembre 2021 a agosto 2022.
- II. De conformidad con lo previsto por el artículo 9 inciso c) de los Lineamientos, los días 4, 9, 10 y 11 de agosto de 2021, las personas titulares de las direcciones ejecutivas, unidades técnicas y la Dirección Jurídica, expusieron la propuesta de metas a las y el integrante de la Comisión del Servicio, a través de reuniones de trabajo convocadas expresamente para tal efecto, previo a su presentación a la Comisión, para su autorización formal.
- III. Derivado de los comentarios emitidos por las consejerías electorales, las áreas normativas solicitaron a la DESPEN habilitar las metas que consideraron pertinentes y aplicaron los ajustes recomendados.
- IV. Durante todo el proceso, la DESPEN brindó apoyo y orientación a las áreas normativas mediante llamadas y reuniones de trabajo, con la finalidad de ajustar las metas propuestas y mejorar su calidad.
- V. Conforme al artículo 8 inciso d) de los Lineamientos, la DESPEN verificó los criterios metodológicos, así como la equidad, certeza y objetividad de cada meta registrada en el SIISPEN conforme a la Guía para el diseño de metas y los Lineamientos, realizando las siguientes acciones para asegurar su consistencia metodológica:
 - Comprobó que la meta correspondiera a las funciones del cargo/puesto al que está asignada.
 - Revisó que la meta no tuviera un alcance menor al alcanzado en años anteriores.

- Revisó que las metas que han obtenido un promedio de 10 en un periodo previo mejoraran los niveles de cumplimiento y parámetros de medición.
- Verificó que la meta estuviera alineada a la planeación o normativa institucional, a los indicadores derivados de los sistemas de información institucional y a los temas prioritarios aprobados por los titulares de las áreas normativas.
- Verificó que la meta se orientara a resultados y brindara elementos para diferenciar el desempeño.
- Que las metas colectivas aplicaran cuando menos a tres personas.
- Revisó que se fueran asignadas metas diferenciadas para las entidades que participarán en proceso electoral respecto de las que no lo harán.
- Revisó que se atendieran las observaciones de las consejerías electorales y se mantuviera la consistencia metodológica de las metas.

VI. Una vez analizadas las propuestas de metas registradas en el SIISPEN, se consideran procedentes aquellas que resultan consistentes metodológicamente conforme al siguiente cuadro:

Cuadro 1. Metas individuales y colectivas procedentes metodológicamente por área normativa

Área Normativa	Individuales	Colectivas	Total
DEOE		2	2
UTVOPL	1	4	5
Total	1	6	7

VII. En razón de lo anterior, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 23, fracción I; 24, fracción II; y 26, fracciones I y II del Estatuto y 6, inciso b); 7, inciso a); y 8, incisos b), c) y d) de los Lineamientos, la DESPEN integró una propuesta total de **siete (7)** metas, de las cuales una (1) es individual y seis (6) colectivas, mismas que como Anexo Único, forman parte integrante del presente proyecto de acuerdo.

VIII. En sesión ordinaria celebrada el 27 de septiembre de 2021, la Comisión del Servicio conoció el contenido y efectos del presente acuerdo, **emitió / no emitió observaciones** y, por votación **unánime/dividida**, autorizó presentarlo a la Junta para su discusión y, en su caso, aprobación.

En razón de los antecedentes, fundamentos y considerandos expresados, esta Junta, en ejercicio de sus facultades, emite el siguiente:

ACUERDO

Primero. Se aprueba el segundo bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales, correspondientes al periodo septiembre 2021 a agosto 2022, en términos del Anexo Único, que forma parte integrante del presente acuerdo.

Segundo. Se instruye a la DESPEN a difundir al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales, las metas para la evaluación del desempeño, correspondientes al periodo septiembre 2021 a agosto 2022, conforme al resolutivo Primero del presente acuerdo.

Tercero. Publíquese el presente acuerdo en la Gaceta Electoral y en el portal de internet del Instituto Nacional Electoral.