

**INE/JGE187/2022**

**ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBA UNA META ADICIONAL PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL DEL SISTEMA DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS LOCALES ELECTORALES, CORRESPONDIENTES AL PERIODO SEPTIEMBRE 2022 A AGOSTO 2023**

**G L O S A R I O**

<b>Comisión del Servicio:</b>	Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>Comisión de Seguimiento al Servicio:</b>	Comisión de Seguimiento al Servicio del Organismo Público Local Electoral.
<b>Consejo General:</b>	Consejo General del Instituto Nacional Electoral.
<b>Constitución:</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
<b>DECEYEC:</b>	Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica.
<b>DESPEN:</b>	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>Estatuto:</b>	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
<b>INE/Instituto:</b>	Instituto Nacional Electoral.
<b>Junta:</b>	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
<b>Ley:</b>	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

<b>Lineamientos:</b>	Lineamientos para la evaluación del desempeño del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales, modificados por la Junta mediante Acuerdo INE/JGE175/2022 de fecha 31 de agosto de 2022.
<b>OPLE:</b>	Organismo Público Local Electoral.
<b>Órgano de Enlace:</b>	Órgano de cada OPLE que atiende los asuntos del Servicio en los términos del Estatuto.
<b>Personal del Servicio:</b>	Personas que ingresaron al Servicio 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. Es equivalente a miembros del Servicio.
<b>Reglamento Interior:</b>	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral.
<b>Servicio:</b>	Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>SIISPEN:</b>	Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>UTVOPL:</b>	Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales.

## **A N T E C E D E N T E S**

- I. **Reforma al Estatuto 2020.** El 8 de julio de 2020, el Consejo General, mediante el Acuerdo INE/CG162/2020, aprobó la reforma al Estatuto 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. **Modificación al Estatuto.** El 26 de enero de 2022, mediante Acuerdo INE/CG23/2022, el Consejo General, aprobó las reformas y adiciones al Estatuto, en acatamiento a la sentencia SG-JLI-6/2020, dictada por la Sala Regional Guadalajara del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la

Federación y en cumplimiento al Acuerdo INE/CG691/2020, a propuesta de la Junta.

- III. **Aprobación de las modificaciones a los Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema de los OPLE.** El 31 de agosto de 2022, la Junta aprobó las modificaciones a los Lineamientos referidos mediante el Acuerdo INE/JGE175/2022.
- IV. **Aprobación de las metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema de los OPLE, correspondientes al periodo septiembre 2022 a agosto 2023.** El 31 de agosto de 2022, la Junta aprobó, mediante el Acuerdo INE/JGE178/2022, un primer bloque de 10 metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema de los OPLE, correspondientes al periodo septiembre 2022 a agosto 2023.

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

### **1. Competencia.**

Esta Junta es competente para aprobar las metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema de los OPLE, correspondientes al periodo septiembre 2022 a agosto 2023, conforme lo dispuesto por los artículos 41, párrafo tercero, Base V, apartado A, párrafos primero y segundo; apartado D de la Constitución; 34, numeral 1, inciso c); 47; 48, numeral 1, incisos b) y o); 49; y 202, numerales 1 y 2 de la Ley; 24, fracciones 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; y 6, incisos b y f) de los Lineamientos.

### **2. Marco normativo**

**Función estatal y naturaleza jurídica del Instituto.** Los artículos 41, párrafo tercero, Base V, apartado A, párrafo primero y segundo de la Constitución; 29; 30 numeral 2; y 31, numerales 1 y 4 de la Ley; y 456 del Estatuto, establecen que el INE es un organismo público autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, en cuya integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los partidos

políticos nacionales y los ciudadanos, en los términos que ordene la Ley, autoridad en la materia electoral, independiente en sus decisiones y funcionamiento y profesional en su desempeño. 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. El Instituto definirá los lineamientos y las metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio de los OPLE.

**Naturaleza jurídica del Servicio.** Los artículos 41, párrafo tercero, Base V, apartado D, de la Constitución; 30, numeral 3; 202, numerales 1 y 2 de la Ley; 5 fracción II; 369; 378; 379 y 380 del Estatuto, establecen que el Servicio del sistema de los OPLE comprende la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, cambios de adscripción y rotación, permanencia y disciplina, así como por el sistema de ascenso del personal del Servicio de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto y los OPLE; tiene por objeto dar cumplimiento a los fines del OPLE, así como al ejercicio de sus atribuciones, conforme a los principios rectores de la función electoral y los principios generales, basados en igualdad de oportunidades, mérito, evaluación permanente, entre otros, e impulsar entre sus miembros 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 dotar de personal calificado a su estructura a través de la instrumentación de los diferentes mecanismos, entre ellos, la evaluación del desempeño. El Instituto regulará la organización y funcionamiento del Servicio en los OPLE conforme a las normas constitucionales, la Ley, el Estatuto, los acuerdos, los lineamientos y demás disposiciones que emita el Consejo General y la Junta.

**Disposiciones normativas en materia del diseño de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio.** De conformidad con el artículo 455, párrafo primero del Estatuto; la evaluación del desempeño es 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. Asimismo, el artículo 456 del Estatuto dispone que el

Instituto definirá los Lineamientos y las metas para el personal del Servicio de los OPLE.

En concordancia con lo anterior, el artículo 2 de los Lineamientos refiere que el diseño de metas es el proceso donde se establecen los resultados esperados del personal del Servicio en el desempeño de su cargo o puesto. Por su parte, 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; 13; 14; 15, incisos a) y b); 17; 19 al 28; 33 y 38 de los Lineamientos, establecen que corresponde a las personas 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; designar a la persona corresponsable para los efectos de la evaluación, y a los directores a las y los directores de área para que asistan a las reuniones de trabajo con la DESPEN; aprobar la propuesta de metas del área para su presentación a la Comisión del Servicio, y exponer ante ella la propuesta de las metas correspondientes a su área normativa con la coordinación de la DESPEN.

La evaluación del desempeño considera los factores metas individuales y metas colectivas. El factor metas individuales valorará el desempeño de la persona evaluada 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 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 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. El diseño de metas dará inicio en junio de cada año y concluirá en agosto, previo al inicio del periodo a evaluar; En caso de requerirse se podrán presentar metas con posterioridad al inicio del periodo a evaluar, siempre y cuando su vigencia inicie después de la aprobación por parte de la Junta. Cada meta colectiva deberá aplicar al menos a tres personas evaluadas que obtendrán la misma calificación. En los casos que por la estructura de los OPLE no sea posible, la meta colectiva aplicará al personal que integre el equipo de trabajo.

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 un mínimo de dos metas en el SIISPEN para todos los cargos o puestos del Servicio, 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 y ejercicios de participación ciudadana 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 que 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. La DESPEN podrá solicitar a las áreas normativas incorporar metas adicionales, cuando las metas propuestas no cubran las actividades prioritarias o sustantivas.

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. Asimismo, en el caso de metas que refieran a plazos o criterios de cumplimiento establecidos en la normativa aplicable, éstos deberán formar parte del indicador eficacia y no será posible plantearlos en el indicador eficiencia, ya que no permiten definir distintos niveles de cumplimiento. En este caso, y de ser necesario, únicamente se podrán definir criterios de eficiencia para elementos adicionales a lo establecido en la normativa y, por lo tanto, se podrá considerar únicamente el indicador de eficacia.

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, así como las especificaciones técnicas y proporcionar copia 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 del Servicio y de la Secretaría Ejecutiva del INE o del OPLE, según corresponda. 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.

Cuando por caso fortuito, causa de fuerza mayor o circunstancia no prevista se afecte el cumplimiento de una meta, las áreas normativas del Instituto, el Órgano de enlace y en su caso el personal evaluador, deberán informar a la DESPEN a más tardar cinco días hábiles posteriores a la presentación del evento y antes de que concluya la meta.

La persona designada como líder del equipo será responsable de coordinar las actividades para el cumplimiento de una meta colectiva y, en su caso, nombrar a la persona responsable de su seguimiento, así como mediante el órgano de enlace, solicitar por escrito a la DESPEN dar de baja del equipo de trabajo en el SIISPEN a la persona evaluada que no le correspondió participar en una o más metas colectivas, en un plazo no mayor a 30 días hábiles antes de su conclusión. El personal del Servicio podrá participar en el diseño de metas a través de los mecanismos que disponga la DESPEN para tal efecto.

**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.

Los artículos 23, fracciones I, XIII y XIV del Estatuto; y 7, incisos a) y e) de los Lineamientos, señalan que corresponde a la Comisión del Servicio conocer, emitir observaciones, opinar y autorizar las propuestas 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, numerales 1 y 3 de la Ley; 26, fracciones I, II, VI y X del Estatuto; 48, numeral 1, incisos 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 le confiere a la DESPEN la responsabilidad de 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, cumplan con los criterios metodológicos, de equidad, certeza y objetividad establecidos en la Guía para el diseño de metas y en los Lineamientos, 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 c), d), e), f) y v) de los Lineamientos, una vez aprobado el primer bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio de los OPLE del periodo septiembre 2022 a agosto 2023, la DESPEN, en



coordinación con la DECEYEC, continuó con las actividades para el diseño de una meta adicional.

- II. Durante todo el proceso, la DESPEN brindó apoyo y orientación mediante llamadas y reuniones de trabajo, con el personal responsable del diseño de metas en DECEYEC, con la finalidad de ajustar la meta propuesta en el SIISPEN para mejorar su calidad.
- III. Conforme al artículo 8 inciso d) de los Lineamientos, la DESPEN verificó los criterios metodológicos, así como la equidad, certeza y objetividad de la 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:
  - Revisó que la meta no tuviera un alcance menor al alcanzado en años anteriores.
  - Revisó que la meta hubiera obtenido un promedio de 10 en un periodo previo.
  - Verificó que la meta estuviera alineada a la planeación o normativa institucional y a los temas prioritarios aprobados por las personas titulares de las áreas normativas.
  - Procuró que la meta se orientara a resultados y brindara elementos para diferenciar el desempeño.
  - Comprobó que la meta colectiva aplicará, cuando menos, a tres personas.
  - Verificó que no existiera duplicidad de metas.
  - Verificó que el personal del Servicio tuviera asignadas como mínimo dos metas para el periodo de evaluación.
- IV. La meta registrada por DECEYEC en el SIISPEN que tenía estatus en revisión, es procedente metodológicamente, en virtud de que el personal responsable para el diseño de metas de esa dirección ejecutiva realizó los ajustes correspondientes.
- V. Una vez que se analizó la propuesta de meta registrada en el SIISPEN, se considera procedente la que resultó consistente metodológicamente conforme al siguiente cuadro:

## Cuadro 2. Meta colectiva procedente metodológicamente, por área normativa

Área normativa	Individuales	Colectivas	Total
DECEYEC		1	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

- VI.** 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; 6, inciso b); 7, inciso a); y 8, incisos b), c), y d) de los Lineamientos, la DESPEN integró una propuesta de **una** meta colectiva, misma que como **anexo único**, forma parte integrante del presente proyecto de Acuerdo.

En sesión ordinaria celebrada el 14 de septiembre de 2022, la Comisión del Servicio conoció el contenido del presente Acuerdo, no emitió observaciones y, por votación unánime, autorizó presentar el Acuerdo 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 la meta adicional para la evaluación del desempeño del personal Servicio del sistema de los OPLE, correspondiente al periodo septiembre 2022 a agosto 2023, en términos del anexo único que forma parte integrante del presente Acuerdo.

**Segundo.** Se instruye a la DESPEN a difundir al personal del Servicio del sistema de los OPLE, la meta adicional para la evaluación del desempeño, correspondiente al periodo septiembre 2022 a agosto 2023, conforme al punto primero del presente Acuerdo.

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

El presente Acuerdo fue aprobado en sesión extraordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 28 de septiembre de 2022, por votación unánime de las y los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes; de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos, Licenciada Claudia Urbina Esparza; de Organización Electoral, Maestro Sergio Bernal Rojas; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciada Ma del Refugio García López; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto y de Administración, Licenciada Ana Laura Martínez de Lara; de la Directora y el Director de las Unidades Técnicas de Fiscalización, Maestra Jacqueline Vargas Arellanes y de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo; y del Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina, no estando presentes durante el desarrollo de la sesión el Director de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral, Maestro Carlos Alberto Ferrer Silva y el Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello.

**EL CONSEJERO PRESIDENTE DEL  
CONSEJO GENERAL Y PRESIDENTE  
DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA  
DEL INSTITUTO NACIONAL  
ELECTORAL**

**EL SECRETARIO EJECUTIVO Y  
SECRETARIO DE LA JUNTA  
GENERAL EJECUTIVA DEL  
INSTITUTO NACIONAL  
ELECTORAL**

**DR. LORENZO CÓRDOVA  
VIANELLO**

**LIC. EDMUNDO JACOBO  
MOLINA**