

Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional
Primera Sesión Ordinaria
21 de marzo de 2023
Punto del orden del día: 9
Versión: 2

Presentación y, en su caso, autorización del Proyecto de Acuerdo de la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional por el que se aprueban las directrices y plan de trabajo para el diseño de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional, correspondientes al periodo septiembre 2023 a agosto 2024¹.

G L O S A R I O

Áreas normativas:	Direcciones ejecutivas y unidades técnicas del Instituto Nacional Electoral que diseñan metas individuales y colectivas.
Comisión del Servicio:	Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.
Comisión de seguimiento al Servicio:	Comisión de seguimiento al Servicio del Organismo Público Local Electoral.
Consejo General:	Consejo General del Instituto Nacional Electoral.
Constitución:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
DESPEN:	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.
Estatuto:	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
INE/Instituto:	Instituto Nacional Electoral.

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.

Junta:	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
Ley:	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
Lineamientos sistema INE:	Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto Nacional Electoral modificados por la Junta, mediante Acuerdo INE/JGE174/2022 de fecha 31 de agosto de 2022.
Lineamientos sistema OPLE:	Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal 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.
OPLE:	Organismo Público Local Electoral.
Órgano de enlace:	Órgano de cada OPLE que atiende los asuntos del Servicio en términos del Estatuto.
Personal del Servicio:	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.
Reglamento Interior:	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral.
Servicio:	Servicio Profesional Electoral Nacional.
SIISPEN:	Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional.

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

- I. **Reforma al Estatuto 2020.** El 8 de julio de 2020, mediante el Acuerdo INE/CG162/2020, el Consejo General 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 los Lineamientos para la evaluación del desempeño de las y los miembros del Servicio del sistema del Instituto.** El 24 de agosto de 2020, la Junta aprobó los Lineamientos citados mediante el Acuerdo INE/JGE98/2020.
- IV. **Aprobación de los Lineamientos para la evaluación del desempeño de las y los miembros del Servicio del sistema de los OPLE.** El 24 de agosto de 2020, la Junta aprobó los Lineamientos citados mediante el Acuerdo INE/JGE99/2020.
- V. **Aprobación de las modificaciones a los Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto.** El 31 de agosto de 2022, la Junta aprobó las modificaciones a los Lineamientos mediante el Acuerdo INE/JGE174/2022.
- VI. **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 mediante el Acuerdo INE/JGE175/2022.
- VII. **Aprobación del Decreto.** El 22 de febrero de 2023, la Cámara de Senadores aprobó el proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley, de la Ley General de Partidos Políticos, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y se expide la Ley General de los Medios de Impugnación en Materia Electoral.
- VIII. **Promulgación en el DOF.** El 2 de marzo de 2023, se publicó en el DOF el Decreto, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

En términos del Decreto se destacan los artículos transitorios que a continuación se insertan:

“[...]”

Tercero. *Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente Decreto.*

Las disposiciones generales emitidas por el Instituto Nacional Electoral con antelación a la entrada en vigor del presente Decreto seguirán vigentes, en lo que no se opongan a la Constitución y el presente Decreto, hasta en tanto el Consejo General del Instituto Nacional Electoral emita aquéllas que deban sustituirlas.

[...]

Sexto. *Los procedimientos, medios de impugnación y actos jurídicos en general que se encuentren en trámite a la entrada en vigor del*

*presente Decreto, se resolverán conforme a las disposiciones jurídicas vigentes al momento de su inicio.
[...]*"

- IX. Inicio formal de los trabajos y creación del Comité Técnico para la implementación de la reforma electoral 2023.** El 3 de marzo de 2023, el Consejo General mediante acuerdo INE/CG135/2023 dio inicio formal a la organización y aprobación de los trabajos de modificación de los instrumentos normativos y administrativos del Instituto y se crea el Comité Técnico para la implementación de la reforma electoral 2023.
- X. Aprobación del Plan de trabajo y cronograma para el cumplimiento de la reforma electoral 2023.** El 16 de marzo de 2023, el Consejo General mediante Acuerdo INE/136/2023 aprobó el plan de trabajo y cronograma para la realización de las actividades necesarias para la implementación de la reforma electoral 2023.

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

1. Competencia.

Esta Comisión del Servicio es competente para aprobar las directrices y plan de trabajo para el diseño de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio, correspondientes al periodo septiembre 2023 a agosto 2024; conforme lo dispuesto por los artículos 42, numerales 1, 2, 4 y 8 de la Ley; 23, fracciones I, XIII y XIV; 271, párrafo segundo del Estatuto; y 7, incisos a) y e) de los Lineamientos sistema INE y sistema OPLE,

Lo anterior es aplicable en términos de los artículos transitorios Tercero y Sexto del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley, de la Ley General de Partidos Políticos, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y se expide la Ley General de los Medios de Impugnación en Materia Electoral, toda vez que la normatividad invocada seguirá siendo vigente durante la etapa de transición de la reforma legal y hasta en tanto el Consejo General emita aquéllas que deban sustituirlas.

2. Marco normativo.

Función estatal y naturaleza jurídica del Instituto. Los artículos 41, párrafo tercero, Base V, Apartado A, párrafos primero y segundo de la Constitución; 29; 30, numeral 2 y 31, numerales 1 y 4 de la Ley, 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 términos que ordene la Ley; contará con los recursos presupuestarios, técnicos, humanos y materiales que requiera para el ejercicio directo de sus facultades y atribuciones; autoridad en la materia electoral, independiente en sus decisiones y funcionamiento y profesional en su desempeño; se regirá para su organización, funcionamiento y control por las disposiciones constitucionales relativas y las demás aplicables. 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.

Naturaleza jurídica del Servicio de los sistemas INE y de los OPLE. 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 fracción I y II; 168, 169; 170; 171; 174; 369; 378; 379 y 380 del Estatuto, señalan que el Servicio de los sistemas del Instituto y de los OPLE comprende la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, cambios de adscripción y rotación, permanencia y disciplina, así como el sistema de ascenso del personal del Servicio de los órganos ejecutivos y técnicos de cada sistema; y atribuye a la DESPEN la regulación de la organización y funcionamiento del Servicio integrado por una función ejecutiva y una función técnica, conforme a la Constitución, la Ley, el Estatuto, los acuerdos, los lineamientos y demás disposiciones que emita el Consejo General y la Junta. El objeto del Servicio de los dos sistemas consiste en reclutar y formar funcionarios que tengan las habilidades y competencias para cumplir con los fines y atribuciones del Instituto, conforme a los principios rectores y generales de la función electoral; fomentar entre sus miembros la lealtad e identidad con el Instituto y los OPLE; impulsar la Carrera del personal del Servicio, a través de los diferentes procedimientos, entre ellos, el de evaluación, así como la participación y cooperación con los mecanismos del Servicio y en actividades relevantes para el Instituto y para los OPLE; con una visión de largo plazo apegada a la planeación y objetivos institucionales, para el fomento, respeto, protección y garantía de los derechos político-electorales de la ciudadanía; dotarlos de personal calificado y promover que el personal del Servicio se conduzca conforme a los principios señalados en el Estatuto. Las direcciones ejecutivas y unidades técnicas, así como los órganos desconcentrados del Instituto, deberán proporcionar a la DESPEN la información y los apoyos necesarios para la organización, funcionamiento y desarrollo del Servicio.

Disposiciones normativas en materia del diseño de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio de los sistemas INE y de los OPLE. Los artículos 270, párrafo primero; 271; 455 párrafo primero y 456 del Estatuto, concibe a la evaluación del desempeño para los sistemas del Instituto y de los OPLE 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, con el propósito de generar elementos objetivos para la valoración del ejercicio de

sus funciones, la definición de estrategias de fortalecimiento del Servicio, así como para nutrir el ejercicio de la planeación institucional; el Instituto definirá los Lineamientos y las metas para el personal del Servicio de los OPLE; en este sentido, la DESPEN junto con los órganos ejecutivos y técnicos, bajo la coordinación de la Secretaría Ejecutiva, llevará a cabo las actividades de planeación, seguimiento y aplicación de la evaluación del desempeño, con el fin de orientarla a los planes institucionales y privilegiando el uso de los sistemas de información institucionales. Dicha evaluación 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. La Junta, previo conocimiento de la Comisión del Servicio, deberá aprobar las metas para su entrada en vigor.

En armonía con lo anterior, el artículo 2 de los Lineamientos sistema INE y del sistema de los OPLE, concibe el 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; asimismo, se describe que una 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.

Con relación a lo anterior, los artículos 9, incisos a), b), c), d) y e); 10; 12, incisos a) y b); 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25 y 26; 35 y 38 de los Lineamientos sistema INE; 9; 13; 15, incisos a) y b); 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27 y 28; 35 y 40 de los Lineamientos sistema OPLE regulan la operación y el diseño de las metas individuales y colectivas, en cuyo proceso les corresponderá a las personas titulares de las áreas normativas, atender las actividades relacionadas con el diseño de metas, partiendo desde su definición y aprobación de los temas prioritarios para su diseño; designar a la persona corresponsable para los efectos de la evaluación, así como, a las y los coordinadores y/o directores de área para que asistan a las reuniones de trabajo con la DESPEN para el diseño de metas; aprobar la propuesta de metas del área y exponerla ante la Comisión del Servicio en coordinación con 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 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 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 sistema INE y del sistema OPLE 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 a más tardar en junio de cada año y concluirá en agosto, previo al inicio del periodo a evaluar; una vez que verifique la reunión de inicio de los trabajos de diseño de metas, las áreas normativas tendrán 15 días hábiles para enviar su propuesta de metas a la DESPEN; se podrán presentar metas con posterioridad al inicio del periodo evaluar, siempre y cuando la vigencia de la meta inicie después de su aprobación por la Junta. La Secretaría Ejecutiva podrá proponer temas prioritarios para el diseño de metas, así como metas de carácter obligatorio para la evaluación de desempeño del personal del Servicio.

En el caso del sistema INE, las áreas normativas deberán diseñar un mínimo de tres metas, incluyendo individuales y colectivas para todos los cargos o puestos del Servicio en su ámbito de competencia; asimismo, deberán proponer metas colectivas obligatorias para los cargos o puestos de órganos desconcentrados, conforme a lo dispuesto en la Guía. En el sistema OPLE, 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 en su ámbito de competencia. Las metas deberán estar relacionadas con procesos electorales, o de participación ciudadana y se les deberá dar preponderancia durante el periodo a evaluar; 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 aplicará al personal que integre el equipo de trabajo.

Las áreas normativas deberán diseñar metas en el SIISPEN mediante las cuales se pueda determinar la diferencia entre los distintos niveles de desempeño del personal del Servicio. Deberán privilegiar la utilización de los parámetros derivados de los resultados e indicadores de los sistemas de información institucional y de la planeación institucional. Adicionalmente, cada año el nivel esperado de las metas deberá implicar resultados superiores a los alcanzados en el año anterior, a menos que se presente una justificación válida para que no sea así, o bien la DESPEN podrá determinar que el nivel de diferenciación de la meta resulta satisfactorio. 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. En el diseño de metas para cargos o puestos de órganos desconcentrados del INE que refieran principalmente a trabajo de campo o en donde se identifiquen circunstancias que afectan el cumplimiento de las funciones de las personas evaluadas por su grado de complejidad en la operación, se deberán considerar los índices o factores de complejidad determinados por cada área normativa, según corresponda; y en caso de que el área normativa no incorpore dichos factores de complejidad, deberá justificarlo. 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.

En razón de lo anterior, las áreas normativas y, en su caso, el órgano ejecutivo o técnico del OPLE, con el apoyo del Órgano de enlace, deberán asegurar de que el personal de Servicio cuente oportunamente con los lineamientos, guías y demás documentos que establezcan los criterios y especificaciones técnicas necesarios para el cumplimiento de las metas en su ámbito de competencia y proporcionar copia de los mismos a la DESPEN para el adecuado seguimiento del proceso de evaluación en el SIISPEN; cuando éstos se entreguen al personal 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. Las áreas normativas deberán brindar orientación y atender las solicitudes de información del personal evaluado y evaluador para el cumplimiento de las metas.

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 en una meta colectiva será responsable de coordinar las actividades para su cumplimiento y de nombrar a la persona responsable de su seguimiento, en su caso; así como 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 que concluya la meta, en el sistema OPLE dicha solicitud se deberá realizar mediante el Órgano de enlace. El personal del Servicio podrá participar en el diseño de metas a través del Centro Virtual INE, entre otros mecanismos electrónicos que disponga la DESPEN para tal efecto, conforme a la Guía para el diseño de metas. Cualquier situación no prevista en los Lineamientos

sistema INE y sistema OPLE será resuelta por la DESPEN, con conocimientos de la Comisión del Servicio.

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; 271, párrafo segundo del Estatuto; y 7, incisos a) y e) de los Lineamientos sistema INE y sistema OPLE, señalan que corresponde a la Comisión del Servicio conocer, emitir observaciones a los programas de la DESPEN; así como aprobar los objetivos del ingreso, la profesionalización, la capacitación, la evaluación, así como la promoción de los incentivos antes de su presentación a la Junta y/o Consejo General; opinar sobre las actividades de la DESPEN relacionadas con la organización, mecanismos y procedimientos del Servicio; emitir observaciones, opinar y autorizar la propuesta de metas individuales y colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio antes de su presentación a la Junta, así como cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos del Servicio que le confieran la Constitución, la Ley, el Estatuto, el Reglamento Interior, los Lineamientos sistema INE y sistema OPLE y el Consejo General. La Junta, previo conocimiento de la Comisión del Servicio, deberá aprobar las metas para su entrada en vigor.

Facultades de la DESPEN. Los artículos 57, numeral 1, incisos b), d) y g); 201, numerales 1 y 3 de la Ley; 26, fracciones I, II, VI y X, y 271 del Estatuto; 48, numeral 1, incisos f) y l) del Reglamento Interior; y 8, incisos b), c), d), e), f), j), n) y v) de los Lineamientos del sistema del Instituto y del sistema de los OPLE, facultan a la DESPEN a llevar a cabo los programas de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, ascenso, incentivos, cambios de adscripción, rotación y evaluación, del personal del Servicio, así como los procedimientos y programas de la Carrera; para asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto y de los OPLE; regular la organización y funcionamiento del Servicio, 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.

Asimismo, le atribuye a la DESPEN planear, organizar, operar y evaluar el Servicio; llevar a cabo las actividades de planeación, seguimiento y aplicación de la evaluación del desempeño, con el fin de orientarla a los planes institucionales y privilegiando el uso de los sistemas de información institucionales, en colaboración con los órganos ejecutivos y técnicos, bajo la coordinación de la Secretaría Ejecutiva; elaborar los criterios metodológicos e instrumentos de apoyo que se requieran para el diseño y definición de metas, durante las diferentes etapas del proceso de evaluación del desempeño; así como difundirlos entre el personal del Instituto que participa en la evaluación; coordinar con las áreas normativas bajo la dirección de la Secretaria Ejecutiva el diseño de metas en el SIISPEN, conforme a la Guía para el diseño de metas y los Lineamientos sistema INE y sistema OPLE, previo al 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 para el sistema INE y sistema OPLE, 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; verificar que el conjunto de metas corresponda a las prioridades institucionales y se evite la redundancia o duplicidad entre las mismas; 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; difundir entre el personal evaluado y evaluador las metas, previo al inicio de su vigencia; hacer cumplir en todo momento las normas políticas y procedimientos de la evaluación del desempeño; las demás que le confiere la Ley; el Estatuto y los Lineamientos sistema INE y sistema OPLE.

3. Motivos que sustentan la determinación.

Antecedentes

La Constitución dispone que el Servicio, entre otros mecanismos, comprende la evaluación de las personas servidoras públicas de los órganos ejecutivos y técnicos del sistema del INE, así como del de los OPLE en materia electoral (Artículo 41 Base V apartado D)

Por su parte, el Estatuto destaca entre los objetivos del Servicio, el reclutar y formar funcionarios que tengan las habilidades y competencias para cumplir con los fines y atribuciones del Instituto (Estatuto, art. 169, Numeral I).

Una motivación de la reforma electoral de 2014 fue profesionalizar la función electoral en los OPLE, a fin de estandarizar los comicios locales y federales con base en la solvencia técnica, para garantizar la certeza y transparencia de los resultados.

La verificación del correcto ejercicio de la función electoral, a cargo del personal del Servicio, requiere contar con procedimientos objetivos para medir el grado de cumplimiento de los estándares establecidos.

Ello requiere, por un lado, determinar los estándares que se considerarán como referentes, y por otro, establecer un procedimiento objetivo para verificar su cumplimiento por parte del funcionariado involucrado.

Sobre la evaluación del desempeño

- La evaluación del desempeño cumple con dos funciones importantes: por un lado, identificar si el personal del Servicio está contribuyendo al logro de los objetivos y metas institucionales; y por otro, detectar ventanas de oportunidad para orientar el desarrollo de su carrera profesional electoral.
- Por ello, la evaluación del desempeño no se concibe como una actividad aislada o una carga burocrática, sino como un componente de un sistema de gestión del desempeño consustancial a la planeación institucional.

- El modelo de evaluación del desempeño en el INE tiene un enfoque integral, que contempla dos ámbitos de desempeño del personal del Servicio a fin de alinear el logro de objetivos y resultados individuales a nivel micro, a los institucionales a nivel macro: el *desempeño individual* y el *desempeño colectivo*.
- Para ello aplica dos enfoques: una valoración *cualitativa* y otra *cuantitativa*. La interacción de estos ámbitos y valoraciones se observa en la siguiente tabla.

Ámbitos de desempeño	Valoración cualitativa	Valoración cuantitativa
<i>Individual</i>	Competencias	Metas individuales
<i>Colectiva</i>		Metas colectivas

- En el plano **individual**, se valora el desempeño desde los dos enfoques, el cualitativo a través de las *competencias* y el cuantitativo a través de las *metas individuales*. Ambas deben estar vinculadas a las funciones asignadas al cargo o puesto que se ocupe.
- En el plano *colectivo*, se valora el desempeño únicamente desde un enfoque cuantitativo a través de las *metas colectivas*, cuyos resultados están vinculados al logro de los objetivos y resultados institucionales.
- La valoración *cualitativa*, a través de las competencias, es más compleja que la cuantitativa debido a que involucra subjetividad en su aplicación: implica valorar el comportamiento, las actitudes y los rasgos personales del funcionariado a través de la percepción. Su importancia radica en que la información que proporciona contribuye a fomentar el desarrollo profesional de los funcionarios, ya que sus resultados permiten identificar áreas de oportunidad que puedan atenderse con el Programa de Formación o el mecanismo de Capacitación. Asimismo, es para establecer los planes de la carrera profesional electoral.
- La valoración *cuantitativa* a través de las metas individuales y colectivas es la más objetiva y fácil de medir, ya que por su naturaleza es cuantificable y se basa en evidencias. Esta valoración tiene el propósito de orientar el desempeño del personal del Servicio a la obtención de resultados para, de esta manera, optimizar los resultados de la institución.

Responsabilidades

- En este contexto, los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto y de los OPLE juegan un papel fundamental como responsables de dirigir y orientar el contenido de la evaluación.
- Las direcciones ejecutivas y unidades técnicas, así como los órganos desconcentrados del Instituto, deberán proporcionar a la DESPEN la información y el apoyo necesarios para establecer metas, parámetros y lo que contribuya a establecer una evaluación del desempeño del funcionariado que fortalezca la organización, funcionamiento y desarrollo del Servicio, y a la vez, permita un mejor seguimiento al cumplimiento de los objetivos institucionales.

- Las direcciones ejecutivas son responsables de planear, programar, organizar, dirigir, controlar, supervisar y evaluar el desarrollo de los programas y acciones internas y, de supervisar que las vocalías locales y distritales y las unidades técnicas, en el ámbito de su competencia, se apeguen a los lineamientos, programas y acciones internas aprobadas por la Dirección Ejecutiva correspondiente (Reglamento Interior, art. 42, incisos b y c).
- Las unidades técnicas son responsables de planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el desarrollo de los programas y acciones internos; coordinar acciones con las áreas correspondientes de las juntas locales y distritales; colaborar, en el ámbito de sus respectivas competencias, para el adecuado desarrollo, operación y actualización de planeación y visión estratégica institucional que les sean requeridas, así como de los instrumentos normativos que de él deriven (Reglamento interior, art. 63, incisos c, l y o).
- La DESPEN, junto con los órganos ejecutivos y técnicos, bajo la coordinación de la Secretaría Ejecutiva, es responsable de llevar a cabo las actividades de planeación, seguimiento y aplicación de la evaluación del desempeño del funcionariado, con el fin de orientarla a los planes institucionales y privilegiando el uso de los sistemas de información institucionales (Estatuto, art. 271).
- Por otra parte, es responsabilidad del Instituto definir las metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del INE y de los OPLE (Estatuto arts. 271 y 456).
- El órgano de enlace de cada OPLE, previa aprobación de la respectiva Comisión de seguimiento al Servicio, podrá proponer metas para la evaluación del desempeño atendiendo a sus necesidades institucionales (Estatuto, art. 456).
- Es responsabilidad del personal del Servicio desempeñar adecuadamente sus funciones enfocándose hacia el logro de los resultados Institucionales;

Vinculación de la evaluación del desempeño con la Planeación Institucional

- El Plan Estratégico del INE 2016-2026 establece los siguientes objetivos estratégicos para la institución: 1) Organizar procesos electorales y de participación ciudadana con efectividad y eficiencia; 2) Fortalecer la confianza y participación ciudadana en la vida democrática y política del país y, 3) Garantizar el derecho a la identidad.
- Uno de los propósitos de la evaluación del desempeño es nutrir el ejercicio de la planeación institucional. Es por ello que entre las actividades fundamentales para el seguimiento de la planeación institucional, se cuenta el diseño e implementación de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio.
- El diseño de metas para la evaluación del desempeño es consustancial al proceso de planeación institucional, ya que las metas individuales y colectivas son una herramienta que contribuye a garantizar que dicha planeación institucional se lleve a cabo.

- Las metas son la expresión cuantitativa de los logros que se espera que se alcancen, de manera individual o colectiva, en cada unidad administrativa. Su propósito es medir el desempeño del personal sobre una actividad específica en un periodo de tiempo determinado.
- La calidad del diseño de las metas determina la calidad de la información que se obtenga de la evaluación del desempeño. Por ello, es muy relevante realizar con toda seriedad y responsabilidad el trabajo de diseño de metas para la evaluación del desempeño.

Compromisos de las personas titulares de direcciones ejecutivas, unidades técnicas y vocalías ejecutivas locales del Instituto Nacional Electoral:

a) En el diseño de metas

- Establecer y aprobar los temas prioritarios para el diseño de metas.
- Garantizar que los temas prioritarios y las metas se deriven de la planeación, de la normativa y de los sistemas de información institucionales, así como del Catálogo de cargos y puestos del Servicio.
- Designar a la persona corresponsable que le auxiliará en las actividades para el diseño de metas.
- Designar a las personas coordinadoras y/o directoras de área que participarán en el diseño de metas e instruirles para que asistan a las reuniones de trabajo con la DESPEN. Asegurarse que sean ellas quienes determinen las metas que se aplicarán al personal del Servicio bajo su cargo y no que las personas a evaluar establezcan sus propias metas.
- Asegurarse que las metas se desarrollen conforme a la Guía para el diseño de metas que proporcione la DESPEN, que se orienten a los aspectos sustantivos del tema prioritario al que estén vinculadas y no a actividades intermedias que no agregan valor, que distraen al personal o representan una carga de trabajo adicional.
- Definir metas vinculadas a los resultados de la ejecución del proceso electoral (calendario y plan integral del proceso electoral federal) para todo el personal que participe en la elección.
- Asegurar que las metas colectivas estén vinculadas a resultados y que todas las personas integrantes del equipo aporten para su cumplimiento.
- Definir metas con niveles de cumplimiento diferenciado donde se identifiquen circunstancias o grados de complejidad distintos para la operación.
- Asegurar un equilibrio en la asignación de metas individuales y colectivas para cada cargo.
- Proponer metas obligatorias para los cargos o puestos de órganos desconcentrados y de los OPLE.
- Aprobar la propuesta de metas del área a su cargo para su presentación ante la Comisión del Servicio y la Junta.
- Exponer ante la Comisión, la propuesta de temas prioritarios del área a su cargo y la forma cómo éstos se reflejan en las metas que propone. Asimismo, plantear las mejoras a la evaluación del desempeño que presenta como área normativa.

- b) Una vez que inicie la aplicación de la evaluación:
- Asegurar que el personal del Servicio cuente oportunamente con los lineamientos, guías y demás documentos que establezcan los criterios necesarios para el cumplimiento de las metas en su ámbito de competencia, así como con las especificaciones técnicas necesarias, y proporcionarle copia a la DESPEN para el adecuado seguimiento del proceso de evaluación en el SIISPEN.
 - Brindar orientación y atender las solicitudes de información del personal evaluado y evaluador para el cumplimiento de las metas.

En sesión ordinaria celebrada el 21 de marzo de 2023, la Comisión del Servicio conoció el contenido y efectos del presente Acuerdo no emitió observaciones y, por votación unánime 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 aprueban las directrices y el plan de trabajo para el diseño de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio, correspondientes al periodo septiembre 2023 a agosto 2024, del presente Acuerdo.

Segundo. Se instruye a la DESPEN a difundir, las directrices y el plan de trabajo para el diseño de metas para la evaluación del desempeño, correspondientes al periodo septiembre de 2023 a agosto de 2024.

Tercero. Se instruye a las personas titulares de las áreas normativas a que se involucren en los trabajos de diseño de metas para la evaluación del desempeño conforme a lo establecido en los motivos que sustentan la determinación.

Cuarto. Se instruye a las personas titulares de las áreas normativas a cumplir con el plan de trabajo que forma parte del presente Acuerdo con anexo único.

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