

INE/JGE154/2023

ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBA EL PRIMER BLOQUE DE METAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL DEL SISTEMA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, CORRESPONDIENTES AL PERIODO SEPTIEMBRE 2023 A AGOSTO 2024

G L O S A R I O

Catálogo de Servicio:	Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional.
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.
DEA:	Dirección Ejecutiva de Administración.
DECEYEC:	Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica.
DEOE:	Dirección Ejecutiva de Organización Electoral.
DEPPP:	Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos.
DERFE:	Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores.
DESPEN:	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.
DJ:	Dirección Jurídica.
Estatuto:	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
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 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.
OPLE:	Organismo Público Local Electoral.
Personal del Servicio:	Personas que ingresaron al Servicio, obtuvieron su nombramiento en una plaza presupuestal y se desempeñan de manera exclusiva en un cargo o puesto del Servicio en los términos del 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.
UTCE:	Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral.
UTF:	Unidad Técnica de Fiscalización.
UTVOPL:	Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales.

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

- I. Aprobación del Estatuto. El 30 de octubre de 2015, mediante Acuerdo INE/CG909/2015, el Consejo General aprobó el Estatuto, el cual ha sufrido reformas a través de los siguientes acuerdos:
 - a. **Acuerdo INE/CG162/2020.** El 8 de julio de 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.
 - b. **Acuerdo INE/CG23/2022.** El 26 de enero de 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, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de marzo de 2022, entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

- c. **Acuerdo INE/CG337/2023.** El 21 de junio de 2023 el Consejo General aprobó las reformas y modificaciones al Estatuto en acatamiento a la sentencia SG-JLI-30/2022, dictada por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, a propuesta de la Junta.

- II. **Aprobación de Lineamientos.** El 31 de agosto de 2022 la Junta aprobó el referido ordenamiento mediante Acuerdo INE/JGE98/2020, los cuales han sufrido modificaciones conforme a lo siguiente:

- a. **Acuerdo INE/JGE174/2022.** El 31 de agosto de 2022, la Junta aprobó las modificaciones a los Lineamientos.

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 del Instituto, correspondientes al periodo septiembre 2023 a agosto 2024; conforme lo dispuesto por los artículos 48, numeral 1, incisos b) y o) de la Ley; 24, fracciones II y XII del Estatuto; 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; 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; contará con los recursos presupuestarios, técnicos, humanos y materiales que requiera para el ejercicio directo de sus facultades; autoridad en la materia electoral, independiente en sus decisiones y funcionamiento y profesional en su desempeño; que 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, paridad, y se realizarán con perspectiva de género.

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 fracción I; 168; 169; 170; 171 y 174 del Estatuto, refieren que el Servicio 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 del Instituto y de los OPLE; y atribuye a la DESPEN la regulación de la organización y funcionamiento del Servicio 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 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, como son, la igualdad de oportunidades, mérito, no discriminación, conocimientos necesarios, profesionalización continua, evaluación permanente, transparencia en los procedimientos, rendición de cuentas, paridad e igualdad de género, cultura democrática, ambiente laboral libre de violencia y respeto a los derechos humanos; fomentar entre sus miembros la lealtad e identidad con el Instituto; 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 mecanismos del Servicio y en actividades relevantes para el Instituto; 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, y promover que el personal del Servicio se conduzca conforme a los principios señalados en el Estatuto.

Asimismo, la normativa citada concede al Instituto la responsabilidad de la organización y funcionamiento de este Servicio integrado por una función ejecutiva y por una función técnica, y la aplicación de los mecanismos a los que se refieren los artículos mencionados. Adicionalmente, se regula el funcionamiento del Servicio del sistema del Instituto, en apego a los principios rectores de la función electoral, para lo cual 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. Los artículos 270, párrafo primero; y 271 del Estatuto, conciben 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, 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.

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 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. 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), c), d) y e); 11; 12, incisos a) y b); 13 al 15; 17 al 26; 33 y 38 de los Lineamientos, 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; definir y asignar metas individuales y colectivas conforme a la Guía para el diseño de metas; aprobar la propuesta de metas del área y exponerla ante la Comisión del Servicio en coordinación con la DESPEN.

Para la evaluación anual del desempeño se valorará el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, tanto individual como colectivo, de las metas asignadas a las personas evaluadas, así como de las competencias asociadas a las funciones, los principios y valores institucionales. Para tales efectos, la evaluación del desempeño se alinearé preponderantemente a la planeación institucional, al Catálogo del Servicio y a la normativa aplicable. 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.

El diseño de metas iniciará más tardar en junio de cada año y concluirá en agosto, previo al inicio del periodo a evaluar. Una vez que se 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 a evaluar, siempre y cuando la vigencia de la meta inicie después de su aprobación por parte de la Junta. 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, relacionadas con procesos electorales, o de participación ciudadana y se les deberá dar preponderancias durante el periodo a evaluar; asimismo, deberán proponer metas colectivas obligatorias para los cargos o puestos de órganos desconcentrados correspondientes, conforme a lo dispuesto en la Guía. Cada meta colectiva deberá aplicar al menos a tres personas evaluadas que obtendrán la misma calificación.

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, así como 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 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. En el diseño de metas para cargos o puestos de órganos desconcentrados que refieran principalmente a trabajo de campo o en donde se identifiquen circunstancias que afectan el cumplimiento de las funciones del personal evaluado 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.

El periodo de ejecución de las metas iniciará a partir de la fecha en que sean aprobadas por la Junta, 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 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 de hasta 30 días hábiles antes de que concluya la meta. El personal del Servicio podrá participar en la discusión del 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.

En razón de lo anterior, las áreas normativas deberán asegurarse de 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 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. Las áreas normativas deberán brindar orientación y atender las solicitudes de información del personal evaluado y evaluador para el cumplimiento de las 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.

Los artículos 23, fracciones I, XIII y XIV; y 271, párrafo segundo del Estatuto; y 7, incisos a) y e) de los Lineamientos, señalan que corresponde a la Comisión 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 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, numeral 1, incisos b), d) y g); 201, numerales 1 y 3 de la Ley; 26, fracciones I, II, V y X; y 271 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 confiere a la DESPEN la responsabilidad de llevar a cabo las actividades de planeación, seguimiento y aplicación de la evaluación del desempeño, con el fin de orientarla a la planeación institucional 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; coordinar con las áreas normativas bajo la dirección de la Secretaría Ejecutiva el diseño de metas conforme a la Guía para el diseño de metas y los Lineamientos, previo al periodo de evaluación; así como verificar que las propuestas de las metas individuales y colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio, 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 aprobación de la Junta, en su caso.

Para ello, la DESPEN deberá 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 a las personas evaluadas y evaluadoras; y las demás que le confiere la Ley, el Estatuto y los Lineamientos.

3. Motivos que sustentan la determinación

- I. El 21 de marzo del presente año, en sesión ordinaria, la Comisión del Servicio autorizó 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 2024.
- II. Por lo anterior, y en estricto apego a lo dispuesto por los artículos 271 párrafo primero del Estatuto; 9, inciso a); 14; 18; 20; 21; 23; y 26 de los Lineamientos, la DESPEN inició las actividades correspondientes al diseño de las metas. Mediante los oficios INE/DESPEN/1030/2023 al INE/DESPEN/1037/2023 y INE/DESPEN/1039/2023 de fecha 31 de marzo

de 2023, solicitó apoyo a las personas titulares de áreas normativas para lo siguiente:

- a. Designar al personal que participaría en el diseño de metas, y que asistiría a la reunión de trabajo en la que se presentaría la metodología y el plan de trabajo autorizado.
- b. Definir los temas prioritarios para el diseño de metas y registrarlos en el subsistema de evaluación del desempeño del SIISPEN entre el 17 y 21 de abril de 2023.
- c. Designar a una persona con el rol de “corresponsable” para que le asistiera en la definición y registro de temas prioritarios, así como en la revisión y en su caso, validación de la propuesta de metas.
- d. Impulsar entre el personal a su cargo, el inicio de los trabajos del diseño de metas.

Adjunto a los oficios referidos, la DESPEN envió los siguientes documentos de apoyo para considerar en el diseño de metas:

- a. Acuerdo de la Comisión del Servicio 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, correspondientes al periodo septiembre 2023 a agosto 2024.
- b. Anexo del Acuerdo. 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.
- c. Informe de resultados de la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto Nacional Electoral del periodo septiembre de 2021 a agosto de 2022, que se presentó a la Comisión del Servicio.
- d. Anexo. Áreas de oportunidad y recomendaciones para el diseño de metas de órganos desconcentrados y oficinas centrales.
- e. *Metateca* del sistema INE, que incluye las metas aprobadas de 2019 a 2023.

Adicionalmente, se comunicó que se llevarían a cabo reuniones con las personas integrantes de la Comisión del Servicio con el propósito de que las personas titulares de las áreas normativas expusieran los temas prioritarios

para el diseño de metas, los temas propuestos para las metas de los cargos de coordinación y dirección de área, así como las mejoras propuestas con relación a la evaluación del desempeño en el ámbito de responsabilidad.

- III. El 17 de abril de 2023 se llevó a cabo una reunión de trabajo vía *Microsoft Teams* con las personas designadas en cada área normativa en la que se presentó la metodología, 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.

Al término de la reunión se envió por correo electrónico a cada participante los siguientes documentos de apoyo adicionales a los proporcionados inicialmente:

- a) Presentación de diseño de metas para la evaluación del desempeño 2023-2024.
- b) Guía metodológica para el diseño de metas individuales y colectivas de la evaluación del desempeño.

- IV. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 9, inciso a) de los Lineamientos y el plan de trabajo, la DESPEN verificó que las personas titulares de las áreas normativas, con apoyo de sus respectivos corresponsables, a partir del 24 de abril y hasta el 12 de mayo de 2023, registraran los temas prioritarios y las propuestas de metas para los cargos de coordinaciones y direcciones de área en el Subsistema de evaluación del desempeño del SIISPEN. Asimismo, hasta el 2 de junio registraron las metas para los demás cargos de oficinas centrales y órganos desconcentrados bajo su ámbito de responsabilidad.

La DESPEN revisó que las metas cumplieran con la metodología y en el caso de las metas para cargos directivos, verificó que estuvieran orientadas a la obtención de resultados y no al cumplimiento de actividades intermedias.

- V. El 7 de junio de 2023 se realizó una reunión para el Diseño de metas de la evaluación del desempeño, en la que participaron las personas titulares o encargadas del despacho de la DECEYEC, DEOE, DEPPP, DERFE, UTCE, UTF y UTVOPL y las personas integrantes de la Comisión del Servicio.

La reunión tuvo por objetivo que las personas a cargo de cada área normativa presentaran los temas prioritarios y la propuesta de metas individuales y colectivas para los cargos directivos de su ámbito de responsabilidad.

Derivado de ello, las personas integrantes de la Comisión del Servicio emitieron observaciones y recomendaciones para mejorar la calidad de las metas e incrementar su capacidad de diferenciación, tales como orientar las metas de los cargos directivos y las metas colectivas al logro de resultados.

- VI. La propuesta inicial de metas registradas en el SIISPEN se integró por un total de 387, distribuidas como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Metas individuales y colectivas del sistema del Instituto propuestas por área normativa

Área Normativa	Oficinas Centrales			Órganos Desconcentrados			Total
	Individuales	Colectivas	Total	Individuales	Colectivas	Total	
DEA				12	2	14	14
DECEYEC	25	7	32	5	34	39	71
DEOE	63	7	70	2	4	6	76
DEPPP	23	2	25	2	1	3	28
DERFE	88	23	111	13	5	18	129
DESPEN/VEL				6		6	6
DJ				5		5	5
UTCE	16	2	18				18
UTF	23	4	27				27
UTVOPL	10	1	11		2	2	13
Totales	248	46	294	45	48	93	387

Nota: De las 387 metas propuestas originalmente, 46 se rechazaron por no cumplir con la metodología o a petición de las áreas normativas.

- VII.** Durante todo el proceso, la DESPEN brindó apoyo y orientación a las áreas normativas sosteniendo aproximadamente 135 reuniones de trabajo vía Microsoft Teams, con el personal responsable del diseño de metas en DECEYEC, DEOE, DEPPP, DERFE, DEA, DJ, UTF y UTVOPL, con la finalidad de revisar y ajustar las metas registradas en el subsistema de evaluación del desempeño del SIISPEN.
- VIII.** 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 subsistema de evaluación del desempeño del SIISPEN conforme a la Guía para el diseño de metas y los Lineamientos, realizando las siguientes acciones para asegurar su consistencia metodológica:
- Comprobó que las metas correspondieran a las funciones del cargo o puesto al que están asignadas.
 - Revisó que las metas no tuvieran 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 las metas estuvieran alineadas a la planeación o normativa institucional, a los indicadores derivados de los sistemas de información institucional y a los temas prioritarios aprobados por las personas titulares de las áreas normativas.
 - Procuró que las metas para cargos directivos y las metas colectivas se orientaran a resultados y brindaran elementos para diferenciar el desempeño.
 - Comprobó que las metas colectivas aplicaran cuando menos a tres personas.
 - Se recomendó que las metas se relacionaran con el Proceso Electoral.
 - Verificó que no existiera duplicidad entre las metas.

- IX. Las metas registradas en el subsistema de evaluación del desempeño del SIISPEN con estatus “en ajuste” y “en revisión” son metas que aún podrían ser procedentes metodológicamente si se realizan los ajustes necesarios. En caso de que ello ocurra, podrán ser presentadas posteriormente a la Comisión del Servicio para su autorización y a este órgano colegiado para su aprobación, de ser el caso. El número de metas en esta situación se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Metas pendientes con estatus de “en ajuste” y “en revisión”

Área Normativa	Oficinas Centrales			Órganos Desconcentrados			Total
	Individuales	Colectivas	Total	Individuales	Colectivas	Total	
DEA				2		2	2
DEOE	15		15		2	2	17
DEPPP	2	1	3				3
DERFE	5	6	11	2	1	3	14
UTF	2		2				2
UTVOPL	2		2		1	1	3
Total	26	7	33	4	4	8	41

- X. Una vez analizadas las propuestas de metas registradas en el subsistema de evaluación del desempeño del SIISPEN, se consideran procedentes aquellas que son consistentes metodológicamente conforme al siguiente cuadro:

Cuadro 3. Metas individuales y colectivas del sistema del Instituto procedentes metodológicamente, por área normativa

Áreas Normativas	Oficinas Centrales			Órganos Desconcentrados			Total
	Individuales	Colectivas	Total	Individuales	Colectivas	Total	
DECEYEC	23	5	28	3	34	37	65
DEOE	34	6	40	2	2	4	44
DEPPP	20	1	21	2	1	3	24
DERFE	71	15	86	10	4	14	100
DESPEN/VEL	0	0	0	6	0	6	6
DEA	0	0	0	2	2	4	4
DJ	0	0	0	5	0	5	5
UTCE	16	2	18	0	0	0	18

Áreas Normativas	Oficinas Centrales			Órganos Desconcentrados			Total
	Individuales	Colectivas	Total	Individuales	Colectivas	Total	
UTF	21	3	24	0	0	0	24
UTVOPL	8	1	9	0	1	1	10
Total	193	33	226	30	44	74	300

XI. En razón de lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en 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), d) y e) de los Lineamientos, la DESPEN integró la propuesta de un primer bloque de metas con un total de 300, de las cuales 223 son individuales y 77 colectivas, mismas que como Anexo Único, forman parte integrante del presente Acuerdo.

En sesión extraordinaria celebrada el 28 de agosto de 2023, la Comisión del Servicio conoció el contenido y efectos del presente Acuerdo y 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 aprueba el primer bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto, correspondientes al periodo septiembre 2023 a agosto 2024, 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 del Instituto, las metas para la evaluación del desempeño, correspondientes al periodo septiembre de 2023 a agosto de 2024, 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 31 de agosto de 2023, por votación unánime del Director Ejecutivo del Registro Federal de Electores, Licenciado Alejandro Sosa Durán, de la encargada del Despacho de la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos, Doctora Iulisca Zircey Bautista Arreola; del Director Ejecutivo de Organización Electoral, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo; de las encargadas de los Despachos de las Direcciones Ejecutivas del Servicio Profesional Electoral Nacional, Licenciada Carmen Gloria Pumarino Bravo; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestra Nancy Natividad Rendón Fonseca y, de Administración, Maestra Claudia Edith Suárez Ojeda; del encargado del Despacho de la Unidad Técnica de Fiscalización, Maestro Isaac David Ramírez Bernal; de los Directores de las Unidades Técnicas de lo Contencioso Electoral, Maestro Manuel Alberto Cruz Martínez y de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Licenciado Giancarlo Giordano Garibay; de la encargada del Despacho de la Secretaría Ejecutiva y Secretaria de la Junta General Ejecutiva, Licenciada María Elena Cornejo Esparza y de la Consejera Presidenta y Presidenta de la Junta General Ejecutiva, Licenciada Guadalupe Taddei Zavala.

**LA CONSEJERA PRESIDENTA
DEL CONSEJO GENERAL Y
PRESIDENTA DE LA JUNTA
GENERAL EJECUTIVA DEL
INSTITUTO NACIONAL
ELECTORAL**

**LA ENCARGADA DEL DESPACHO
DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA Y
SECRETARIA DE LA JUNTA
GENERAL EJECUTIVA DEL
INSTITUTO NACIONAL
ELECTORAL**

**LIC. GUADALUPE TADDEI
ZAVALA**

**LIC. MARÍA ELENA CORNEJO
ESPARZA**