

**INE/JGE155/2023**

**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 DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS LOCALES ELECTORALES, CORRESPONDIENTE AL PERIODO SEPTIEMBRE 2023 A AGOSTO 2024**

**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>	<b>de</b> Comisión de Seguimiento al Servicio del Organismo <b>al</b> 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>DEOE:</b>	Dirección Ejecutiva de Organización Electoral.
<b>DEPPP:</b>	Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos.
<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 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.
<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, 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. **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 modificaciones acatamiento a la resolución dictada por Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación en el expediente SG-JLI-30/2022, a propuesta de la Junta.

**II. Aprobación de los Lineamientos.** El 24 de agosto de 2022, la Junta aprobó mediante Acuerdo INE/JGE99/2020, los Lineamientos, los cuales han sufrido modificaciones conforme a lo siguiente:

- a. **Acuerdo INE/JGE175/2022.** 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 de los OPLE, 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, 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.

**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); 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 28; 35; y 40 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 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. 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. En caso de requerirse se podrán presentar metas con posterioridad al inicio del periodo a evaluar, siempre y cuando su vigencia empiece 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 en 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 ellos 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. 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 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 de hasta 30 días hábiles antes de su conclusión. El personal del Servicio podrá participar en la discusión del 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 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, 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 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 a la Guía para el diseño de metas y los Lineamientos, 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, 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. 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 456 del Estatuto; 9, inciso a); 17; 21; 22; 23 y 28 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 OPLE, que incluye las metas aprobadas de 2017 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 y las mejoras propuestas con relación a la evaluación del desempeño en el ámbito de responsabilidad.

- III. El día 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 de área en el Subsistema de evaluación del desempeño del SIISPEN. Asimismo, hasta el 2 de junio registraron las metas para los demás cargos del sistema OPLE bajo su ámbito de responsabilidad. La DESPEN revisó que las metas cumplieran con la metodología.
- 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 de la DECEYEC, DEOE, DEPPP y UTVOPL y las personas integrantes de la Comisión del Servicio.

La reunión tuvo por objetivo, que las personas titulares o encargadas de despacho 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 13, distribuidas conforme al siguiente cuadro:

**Cuadro 1. Metas individuales y colectivas del sistema de los OPLE propuestas por área normativa**

Área Normativa	Oficinas Centrales		
	Individuales	Colectivas	Total
DECEYEC		2	2
DEOE	1	2	3
DEPPP	1		1
DESPEN/OPLE		2	2
UTVOPL	2	3	5
<b>Totales</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>

Nota: De las 13 metas propuestas originalmente, tres se rechazaron por no cumplir con la metodología o a petición del área normativa.

- VII.** Durante todo el proceso, la DESPEN brindó apoyo y orientación a las áreas normativas sosteniendo aproximadamente 15 reuniones de trabajo vía *Microsoft Teams*, con el personal responsable del diseño de metas en DECEYEC, DEOE, DEPPP 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 los titulares de las áreas normativas.
- 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 de metas.

**IX.** 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 2. Metas individuales y colectivas del sistema de los OPLE procedentes metodológicamente, por área normativa**

Área Normativa	Oficinas Centrales		
	Individuales	Colectivas	Total
DECEYEC		2	2
DEOE		2	2
DEPPP	1		1
DESPEN/OPL		2	2
UTVOPL		3	3
<b>Totales</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>10</b>

- X. 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 metas con un total de diez, de las cuales una es individual y nueve colectivas, mismas que como Anexo Único, forman parte integrante del presente Acuerdo.
  
- XI. Adicionalmente, se continúa trabajando con las áreas normativas del Instituto y de los OPLE en el diseño de metas para cumplir con la cantidad mínima para cada cargo o puesto del Servicio conforme al artículo 20 de los Lineamientos, las cuales se presentarán en un segundo bloque.

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 de los OPLE, 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 de los OPLE, las metas para la evaluación del desempeño, correspondientes al periodo septiembre 2023 a agosto 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**