

Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional
Cuarta Sesión Extraordinaria
18 de octubre de 2023
Punto del orden del día: 6
Versión: 1

ANTEPROYECTO DE ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBA EL SEGUNDO BLOQUE DE METAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL DEL SISTEMA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL, CORRESPONDIENTES AL PERIODO SEPTIEMBRE 2023 A AGOSTO 2024 Y LA MODIFICACIÓN DE UNA META COLECTIVA APROBADA MEDIANTE ACUERDO INE/JGE154/2023¹.

G L O S A R I O

Catálogo del 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.
DEOE:	Dirección Ejecutiva de Organización Electoral.
DEPPP:	Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos.
DERFE:	Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores.

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.*

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.
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.
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, ordenamiento reformado conforme a 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 24 de agosto de 2020 la Junta aprobó el referido ordenamiento mediante Acuerdo INE/JGE98/2020, normativa modificada conforme al siguiente acuerdo:
 - a. **Acuerdo INE/JGE174/2022.** El 31 de agosto de 2022, la Junta aprobó las modificaciones a los Lineamientos.
- III. **Aprobación del primer bloque de metas.** El 31 de agosto de 2023 mediante el Acuerdo INE/JGE154/2023, la Junta aprobó 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; conformado por un total de 300 metas, de las cuales 223 son individuales y 77 colectivas.

CONSIDERANDOS

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), c) 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 de diseño y modificación 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; 27; 29; 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, así como la incorporación, modificación y eliminación de metas 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 alinearán 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 preponderancia 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 de eficacia y no será posible plantearlos en el indicador de 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. Se prevé también la posibilidad de diseñar metas que no cuenten con el indicador de eficiencia, únicamente con 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.

Solo por causas excepcionales y con plena justificación durante el periodo que se evalúa, las áreas normativas podrán solicitar la incorporación, modificación o eliminación de metas conforme a lo establecido en los Lineamientos.

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), b) 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, y en su caso, poner a consideración las solicitudes de modificación de metas individuales y colectivas, 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, así como las solicitudes de modificación 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 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. Con fundamento en los artículos 271 del Estatuto; 8 incisos b), c), d), e), f) y v) de los Lineamientos, la DESPEN continuó con las actividades para el diseño de metas individuales y colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto del periodo septiembre 2023 a agosto 2024, en coordinación con las áreas normativas.

II. En este sentido, la DESPEN proporcionó asesoría metodológica a las áreas normativas, sosteniendo más de 20 reuniones de trabajo vía Microsoft Teams con el personal responsable del diseño de metas en: DEA, DEOE, DEPPP, DERFE, UTF y UTVOPL, con el propósito de ajustar metodológicamente las metas registradas en el subsistema de evaluación del desempeño del SIISPEN.

Adicionalmente, las áreas normativas trabajaron en el diseño de nuevas metas para asegurar que cada cargo y puesto del Servicio contara con la cantidad mínima de metas para ser evaluado conforme al artículo 17 de los Lineamientos.

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

Cuadro 1. Metas individuales y colectivas procedentes metodológicamente, por área normativa para el segundo bloque

Área Normativa	Oficinas Centrales		Órganos desconcentrados		Total
	Individuales	Colectivas	Individuales	Colectivas	
DEA	2				2
DEOE	14			1	15
DEPPP	2	1			3
DERFE	5	6	2	1	14
UTF	2				2
UTVOPL	2				2
Totales	29	7	2	2	38

IV. Adicionalmente, con fundamento en el artículo 27 de los Lineamientos, la Mtra. Nancy Natividad Rendón Fonseca, encargada de despacho de la DECEYEC, mediante oficio INE/DECEYEC/1113/2023 de fecha 29 de septiembre de 2023, solicitó a la DESPEN la modificación de la meta

DECEYEC-65 para la evaluación del desempeño del personal del Servicio adscrito a órganos desconcentrados, misma que se aprobó en el primer bloque mediante Acuerdo INE/JGE154/2023 y se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro 2. Descripción de la meta colectiva DECEYEC-65

Cargo/Puesto a evaluar	Tipo de meta	Número	Objetivo	Nivel esperado	Indicador
Vocalía Ejecutiva de JLE, Vocalía Secretarial de JLE, Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica de JLE, Vocalía de Organización Electoral de JLE, Vocalía del Registro Federal de Electores de JLE, Jefatura de Oficina de Seguimiento y Análisis de JLE	Colectiva	DECEYEC-65	Lograr que las y los funcionarios de mesas directivas de casilla tomadas/os de la fila correspondan a la misma sección de las casillas electorales, el día de la jornada electoral del Proceso Electoral Concurrente 2023-2024, con el propósito de evitar nulidades en las casillas electorales.	100%	Funcionarios/as de mesas directivas de casilla tomados/as de la fila el día de la jornada electoral que correspondan a la misma sección de la casilla electoral

- V. La solicitud de la DECEYEC consistió en la modificación del apartado Cargo/Puesto a evaluar de la meta DECEYEC-65, para incluir los cargos de Junta Distrital Ejecutiva. Esto, con fundamento en el artículo 82, párrafos 4 y 5 de la Ley que faculta a las juntas distritales ejecutivas para la realización de las actividades que permitan la debida integración de las mesas directivas de casilla en los procesos electorales, en concordancia con las funciones establecidas en el Catálogo del Servicio. Las modificaciones solicitadas a la meta colectiva se muestran en el siguiente cuadro:

Cuadro 3. Modificación a la meta colectiva DECEYEC-65

Apartado de la Meta	Dice:	Debe decir:
Cargo/Puesto a evaluar	Vocalía Ejecutiva de JLE/ Vocalía Secretarial de JLE/ Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica de JLE/ Vocalía de Organización Electoral de JLE/ Vocalía del Registro Federal de Electores de JLE/ Jefatura de Oficina de Seguimiento y Análisis de JLE	Vocalía Ejecutiva de JLE/ Vocalía Secretarial de JLE/ Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica de JLE/ Vocalía de Organización Electoral de JLE/ Vocalía del Registro Federal de Electores de JLE/ Jefatura de Oficina de Seguimiento y Análisis de JLE/ Vocalía Ejecutiva de JDE/ Vocalía Secretarial de JDE/ Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica de JDE/ Vocalía de Organización Electoral de JDE/ Vocalía del Registro Federal de Electores de JDE/ Jefatura de Oficina de Seguimiento y Análisis de JDE

- VI.** En atención a dicha solicitud, la DESPEN verificó que la propuesta de modificación de la meta DECEYEC-65 cumpliera con lo establecido en el artículo 29 de los Lineamientos y determinó que es procedente, ya que atiende a un ordenamiento jurídico que faculta a los cargos a realizar las actividades establecidas en la meta.
- VII.** En cumplimiento a lo establecido en el 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, tanto en la propuesta de modificación de meta colectiva DECEYEC-65, como en las metas propuestas por las áreas normativas para el segundo bloque:
- 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 de 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.

VIII. Por 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 segundo bloque de metas con un total de 40, de las cuales 31 son individuales y nueve colectivas; y determinó precedente metodológicamente la modificación de una meta colectiva, mismas que como Anexo Único, forman parte integrante del presente Acuerdo.

En sesión extraordinaria celebrada el 18 de octubre 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 aprueba el segundo bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto, correspondientes al periodo septiembre 2023 a agosto 2024, y la modificación de una meta colectiva aprobada mediante Acuerdo INE/JGE154/2023, en términos del Anexo Único, que forma parte integrante del presente Acuerdo.

Segundo. Se instruye a la DESPEN a difundir al personal del Servicio del sistema 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.