

**Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional**  
**Cuarta Sesión Ordinaria**  
**10 de diciembre de 2024**  
**Punto del orden del día: 8**

**PRESENTACIÓN Y, EN SU CASO, AUTORIZACIÓN DEL 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 DEL PERIODO SEPTIEMBRE 2024 A AGOSTO 2025<sup>1</sup>.**

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

<b>Catálogo del Servicio:</b>	Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>Comisión del Servicio:</b>	Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>Consejo General:</b>	Consejo General del Instituto Nacional Electoral.
<b>Constitución:</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
<b>DEA:</b>	Dirección Ejecutiva de Administración.
<b>DECEYEC:</b>	Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica.
<b>DEOE:</b>	Dirección Ejecutiva de Organización Electoral.
<b>DERFE:</b>	Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores.
<b>DESPEN:</b>	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

---

<sup>1</sup> 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.

<b>Estatuto:</b>	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
<b>Guía para el diseño de metas:</b>	Guía metodológica para el diseño de metas individuales y colectivas para la evaluación del desempeño del periodo septiembre 2024 a agosto 2025.
<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 del Instituto Nacional Electoral, modificados por la Junta, mediante Acuerdo INE/JGE109/2024 del 30 de agosto de 2024.
<b>OPLE:</b>	Organismo Público Local Electoral.
<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 del 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>UTCE:</b>	Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral.
<b>UTF:</b>	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.** Mediante Acuerdo INE/CG162/2020 del 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 y entró en vigor al día hábil siguiente de su publicación.

El Consejo General mediante los Acuerdos INE/CG23/2022, INE/CG337/2023 e INE/CG546/2024, ha aprobado tres reformas al Estatuto.

- II. **Aprobación de Lineamientos.** El 24 de agosto de 2020 la Junta aprobó el referido ordenamiento mediante Acuerdo INE/JGE98/2020, normativa modificada conforme a los siguientes acuerdos:
- a. **Acuerdo INE/JGE174/2022.** El 31 de agosto de 2022, la Junta aprobó las modificaciones a los Lineamientos.
  - b. **Acuerdo INE/JGE109/2024.** El 30 de agosto de 2024, la Junta aprobó modificaciones a los Lineamientos.
- III. **Aprobación del primer bloque de metas.** El 30 de agosto de 2024 mediante el Acuerdo INE/JGE111/2024, la Junta aprobó el primer bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto del periodo septiembre 2024 a agosto 2025; conformado por un total de 262 metas, de las cuales 199 son individuales y 63 colectivas.

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

### **1. Competencia**

Esta Junta es competente para aprobar el segundo bloque de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema del Instituto, correspondientes al periodo septiembre 2024 a agosto 2025; conforme lo dispuesto por los artículos 48 numeral 1, incisos b) y o) de la Ley; 24 fracciones II y XII y 271,

párrafo segundo 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, párrafos primero y segundo de la Constitución; 29, 30, numeral 2, y 31 numeral 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, son principios rectores y se realizará con perspectiva de género.

**Naturaleza jurídica del Servicio.** Los artículos 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, establecen 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 1; 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, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 33, 38 y 39 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 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 valora el desempeño de la persona evaluada en el cumplimiento de las metas individuales asignadas a su cargo o puesto, y el factor metas colectivas valora 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 deben ser registradas en el SIISPEN por las áreas normativas conforme al ámbito de competencia definido en los Lineamientos, siguiendo lo indicado en la Guía para el diseño de metas y directrices.

El diseño de metas se realizará conforme al plan de trabajo que emite la DESPEN, previo al inicio del periodo a evaluar. Se podrán presentar metas con posterioridad al inicio del periodo a evaluar en caso de requerirse, 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, distinguiendo metas para el personal que participe en procesos electorales o de participación ciudadana durante el periodo a evaluar y metas para quienes no participen. Las áreas normativas deberán priorizar las actividades relacionadas con el proceso electoral y ejercicios de participación ciudadana, así como proponer metas colectivas obligatorias para los cargos o puestos de órganos desconcentrados correspondientes, conforme a lo dispuesto en la Guía para el diseño de metas. Cada meta colectiva deberá aplicar al menos a tres personas evaluadas que obtendrán la misma calificación.

En caso de metas propuestas que no cubran las actividades prioritarias o sustantivas, la DESPEN puede solicitar a las áreas normativas incorporar metas adicionales.

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. Para ello, 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 previamente e incorporar las mejoras o áreas de oportunidad detectadas 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 propuesta para un nuevo periodo en los mismos términos, a menos que se presente una mejora.

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. En ambos casos, el área normativa que 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 caso de que se presenten 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. 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. Conforme a lo establecido en la Guía para el diseño de metas, 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.

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 contengan los criterios y especificaciones técnicas necesarios para el cumplimiento de las metas en su ámbito de competencia y proporcionarle 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 para los efectos que haya lugar. 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; 271 párrafo segundo del Estatuto; y 7 incisos a) y e) de los Lineamientos, establecen que corresponde a la Comisión del Servicio conocer, 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 II, VI y X; 271 del Estatuto; 48 numeral 1, incisos f) y l) del Reglamento Interior; y 8 incisos b), c), d), f), g), k), p) y w) 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 siguientes:

- Planear, dar seguimiento y aplicar 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;
- 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;

- 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 a las personas evaluadas y evaluadoras;
- Difundir entre las personas evaluadas y evaluadoras los Lineamientos, las metas, y en su caso, aquellas que hayan incorporado, eliminado o modificado, 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.

### **3. Motivos que sustentan la determinación**

- I. Con fundamento en los artículos 271 del Estatuto; 8 incisos b), c), d), f), g) y w) 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 2024 a agosto 2025, en coordinación con las áreas normativas.
- II. 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. La DESPEN proporcionó asesoría metodológica a las áreas normativas, sosteniendo más de 20 reuniones de trabajo y llamadas vía Microsoft Teams con el personal responsable del diseño de metas en: DECEyEC, DEOE, DERFE, UTF, UTCE, UTVOPL y DEA, con el propósito de ajustar metodológicamente las metas registradas en el subsistema de evaluación del desempeño del SIISPEN.
- IV. 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	Total	Individuales	Colectivas	Total	
DEA				1		1	1
DECEYEC	1	1	2				2
DEOE	13	5	18	3	4	7	25
DERFE	9	11	20	1	1	2	22
UTCE		2	2				2
UTF	10		10				10
UTVOPL	3	1	4				4
VEL				2		2	2
Totales	36	20	56	7	5	12	68

V. En cumplimiento a lo establecido en el artículo 8 inciso d) de los Lineamientos, la DESPEN verificó los criterios de 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 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 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 se propusieran metas relacionadas con los procesos electorales locales.
- Verificó que no existiera duplicidad entre las metas.

VI. 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 k) de los Lineamientos, la DESPEN integró la propuesta de

un segundo bloque de metas con un total de 68, de las cuales 43 son individuales y 25 colectivas, mismas que como Anexo Único, forman parte integrante del presente Acuerdo.

En sesión ordinaria celebrada el 10 de diciembre de 2024, la Comisión del Servicio conoció el contenido y efectos del presente Acuerdo y emitió / no emitió observaciones y, por votación unánime / dividida, 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 del periodo septiembre 2024 a agosto 2025, 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 del periodo septiembre 2024 a agosto 2025, 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.