

INE/JGE225/2017

ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBA EL TERCER BLOQUE DE METAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL DEL SISTEMA DEL INSTITUTO, CORRESPONDIENTES AL PERIODO SEPTIEMBRE 2017 A AGOSTO 2018

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

- I. El 30 de octubre de 2015, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral en sesión extraordinaria, aprobó el Acuerdo que la Junta General Ejecutiva sometió a su consideración, para la aprobación del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, identificado con número de Acuerdo INE/CG909/2015.
- II. El 15 de enero de 2016, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Acuerdo del Consejo General del Instituto Nacional Electoral, por el que se aprueba el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
- III. El 29 de agosto de 2017, la Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral (Junta) en sesión extraordinaria, aprobó los Lineamientos y el primer bloque de metas para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional (Servicio) del sistema del Instituto del periodo septiembre 2017 a agosto 2018, mediante Acuerdo número INE/JGE152/2017.
- IV. Mediante la Circular INE/DESPEN/022/2017 de fecha 29 de agosto de 2017, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN) informó a los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional, que mediante el Acuerdo INE/JGE152/2017, la Junta aprobó los Lineamientos y el primer bloque de metas para la evaluación del desempeño de los

miembros del Servicio del Sistema del Instituto, correspondiente al periodo de septiembre 2017 a agosto 2018.

- V. El 24 de octubre de 2017 la Junta, en sesión extraordinaria, aprobó el segundo bloque de metas individuales y colectivas para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio del sistema del Instituto, correspondiente al periodo septiembre 2017 a agosto 2018, mediante Acuerdo número INE/JGE183/2017.
- VI. Mediante la Circular INE/DESPEN/029/2017 de fecha 25 de octubre de 2017, la DESPEN informó a los miembros del Servicio, que mediante el Acuerdo INE/JGE183/2017, la Junta aprobó el segundo bloque de metas para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio del Sistema del Instituto, correspondiente al periodo de septiembre 2017 a agosto 2018.

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

Primero. Competencia.

Esta Junta General Ejecutiva es competente para aprobar el Proyecto de Acuerdo por el que se aprueba el tercer bloque de metas para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional el Sistema del Instituto, correspondientes al periodo septiembre 2017 a agosto 2018, conforme a lo dispuesto en los artículos 41, numeral 2, Base V, Apartado A, incisos 1 y 2; Apartado D de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29; 30, numerales 1, incisos a), b), c), d), e), f) g) y h); 2 y 3; 31, numerales 1 y 4; 34; 42, numeral 2; 47; 48, numeral 1, inciso e); 49; 51, numeral 1, inciso n); 57, numeral 1, incisos a) b) y d); 201, numerales 1, 2 y 3; 202, numerales 1, 2 y 7 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; 10, fracciones I, VIII y IX; 11, fracciones III, IV y V; 13, fracciones I, II y V; 17; 18; 19 fracción I, III y V; 20; 21; 22; 82, fracción IV; 127, numeral 1; 173; 186; 263; 264; 265; 266 y 269 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa; 2; 3; 4; 6, inciso a); 7, inciso a); 8, incisos b), c), d), e), s) y t); 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 19; 30; 34; 35 y 36; de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio

Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto del periodo septiembre 2017 a agosto 2018; Acuerdo del Consejo General INE/CG909/2015 y Acuerdo de la Junta INE/JGE152/2017.

Segundo. Disposiciones normativas que sustentan la determinación.

1. El artículo 41, párrafo segundo, Base V, apartado A, párrafo primero de la CPEUM, en relación con los artículos 29, numeral 1; 30, numeral 2 y 31, párrafo 1 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE), prevén 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, que en el ejercicio de esta función estatal, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad y objetividad serán principios rectores.
2. Asimismo, el artículo 41, Base V, Apartado D de la CPEUM, establece que el Servicio comprende la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina, de los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto y de los Organismos Públicos Locales (OPLE) de las entidades federativas en materia electoral. El Instituto regulará la organización y funcionamiento de este Servicio.
3. En ese orden de ideas, el artículo 30, numeral 3, de la LGIPE, establece que para el desempeño de sus actividades, el Instituto y los OPLE contarán con un cuerpo de servidores públicos en sus órganos ejecutivos y técnicos, integrados en un Servicio que se registrará por el Estatuto que al efecto apruebe el Consejo General. Precizando además que el Servicio Profesional Electoral Nacional tendrá dos sistemas, uno para el Instituto y otro para los OPLE, que contendrán los respectivos mecanismos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina; y que el Instituto regulará la organización y funcionamiento de este Servicio, y ejercerá su rectoría.
4. De conformidad con el artículo 57, numeral 1, incisos b) y d) de la LGIPE, la DESPEN tiene entre sus atribuciones cumplir y hacer cumplir las normas y

procedimientos del Servicio, así como llevar a cabo entre otros, los programas de reclutamiento, selección e ingreso del personal profesional.

5. El artículo 202, numerales 1 y 2 de la LGIPE, precisa que el Servicio se integra por los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto y de los OPLE y contará con dos sistemas uno para el Instituto y otro para los OPLE, que para su adecuado funcionamiento el Instituto regulará la organización y funcionamiento y aplicará los distintos mecanismos de este Servicio de conformidad con lo dispuesto en el Apartado D de la Base V del artículo 41 constitucional.

Asimismo, el artículo en cita, en su numeral 7, establece que la permanencia de los servidores públicos en el Instituto y en los OPLE estará sujeta a la acreditación de los exámenes de los programas de formación y desarrollo profesional electoral, así como al resultado de la evaluación anual que se realicen en términos de lo que establezca el Estatuto.

6. En tanto, en el artículo 203, numeral 1, inciso e), de la LGIPE, se dispone que el Estatuto deberá establecer las normas para la formación y capacitación profesional y los métodos para la evaluación del rendimiento.
7. El artículo 10, fracciones I, VIII y IX del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto), señala que corresponde a la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional (Comisión del Servicio) conocer, analizar, comentar y aprobar los programas de la DESPEN y del Servicio en los OPLE, así como los objetivos generales, entre ellos los de evaluación del desempeño de los Miembros del Servicio; emitir observaciones y, en su caso, aprobar aspectos vinculados con la evaluación del desempeño del personal del propio Servicio, así como aquellos procedimientos que sean necesarios para la organización del mismo, antes de su presentación a la Junta; así como opinar sobre las actividades de la DESPEN relacionadas con la organización y procedimientos del Servicio.
8. El artículo 11, fracciones III, IV y V del Estatuto, dispone que corresponde a la Junta aprobar, a propuesta de la DESPEN, los Lineamientos y mecanismos del Servicio del Instituto y de los OPLE, que sean necesarios

para la operación de ambos sistemas, conforme a los programas generales del Instituto; evaluar el desempeño del Servicio en el Instituto y en los OPLE, considerando los informes que le presente la DESPEN; y aprobar la evaluación del desempeño en cargos y puestos del citado Servicio.

- 9.** El artículo 13, fracciones I, II y V del Estatuto, dispone que corresponde a la DESPEN planear, organizar, operar y evaluar el Servicio, en los términos previstos en la Ley, en el Estatuto y de conformidad con las disposiciones aprobadas por la Junta y el Consejo General; llevar a cabo entre otros procesos, la Evaluación del personal del Servicio, así como los procedimientos y programas contenidos en el citado Estatuto, y cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos del propio Servicio.
- 10.** El artículo 17 del Estatuto, dispone que el Servicio se integra por servidores públicos profesionales en dos sistemas, uno para el Instituto y otro para los OPLE. Cada sistema está compuesto por sus respectivos mecanismos, entre los que se encuentra la Evaluación del Desempeño.
- 11.** El artículo 18 del Estatuto, establece que el Servicio se organizará y desarrollará a través de la DESPEN, de conformidad con las disposiciones de la Constitución, la Ley, el Estatuto, los Acuerdos, los Lineamientos y las demás que emitan el Consejo General y la Junta.
- 12.** De conformidad con lo establecido en el artículo 19, fracciones I, III y V del Estatuto, el Servicio tiene por objeto, entre otros, coadyuvar al cumplimiento de los fines del Instituto y de los OPLE, así como al ejercicio de sus atribuciones, conforme a los Principios Rectores de la Función Electoral; promover que el desempeño de sus miembros se apegue a dichos principios rectores, así como proveer al Instituto y a los OPLE de personal calificado.
- 13.** El artículo 20 del Estatuto, señala que para organizar el Servicio y en el ámbito de sus atribuciones, la DESPEN y los OPLE deberán ingresar o incorporar, profesionalizar, capacitar, evaluar y en su caso, promover e incentivar a los Miembros del Servicio conforme a lo establecido en el propio Estatuto y los Lineamientos que al efecto emita el Instituto, y vigilar y contribuir en la generación de las condiciones propicias para que, en el

ejercicio de su desempeño, los Miembros del Servicio se apeguen a los Principios Rectores de la Función Electoral.

- 14.** El artículo 21 del Estatuto, establece que el Servicio deberá apegarse a los Principios Rectores de la Función Electoral y basarse en la igualdad de oportunidades, en el mérito, en la no discriminación, en los conocimientos necesarios, en el desempeño adecuado, en la evaluación permanente, en la transparencia de los procedimientos, en la rendición de cuentas, en la igualdad de género, en la cultura democrática y en un ambiente laboral libre de violencia.
- 15.** De conformidad con el artículo 22 del Estatuto, las Direcciones Ejecutivas y Unidades Técnicas, así como las delegaciones y órganos del Instituto y de los OPLE deberán proporcionar a la DESPEN la información y los apoyos necesarios para la organización y desarrollo del Servicio.
- 16.** El artículo 82, fracción IV del Estatuto, determina que son obligaciones del personal del Instituto: desempeñar sus funciones con apego a los criterios de eficacia, eficiencia y cualquier otro incluido en la evaluación del desempeño que al efecto determine el Instituto.
- 17.** El artículo 127, numeral 1, del Estatuto, establece que la permanencia de los Miembros del Servicio en el Instituto estará sujeta a la acreditación de los exámenes del Programa de Formación, así como al resultado de la Evaluación Anual del Desempeño de acuerdo con las disposiciones de este Estatuto, y demás ordenamientos que está obligado a observar.
- 18.** De conformidad con lo dispuesto por el artículo 173 del Estatuto, el personal del Instituto que reciba un nombramiento temporal en el ámbito del Servicio, será sujeto de evaluación del desempeño en los términos y modalidades que fije la Junta a propuesta de la DESPEN.
- 19.** El artículo 186 del Estatuto, establece que la persona que sea designada encargada de despacho será evaluada en su desempeño en términos de las disposiciones de la materia.

- 20.** El artículo 263 del Estatuto, señala que la evaluación del desempeño establecerá los métodos para valorar anualmente el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, de manera individual y, en su caso, colectiva, de las funciones y objetivos asignados a los Miembros del Servicio y a quienes ocupen temporalmente una plaza del Servicio, tomando en cuenta los instrumentos de planeación del Instituto.
- 21.** De conformidad con lo señalado en el artículo 264 del Estatuto, la evaluación del desempeño tendrá por objeto apoyar a las autoridades del Instituto en la toma de decisiones relativas a Permanencia, Rotación, Cambios de Adscripción, Titularidad, disponibilidad, Incentivos, Profesionalización, Capacitación, Promoción y ocupación de plazas del Servicio.
- 22.** De conformidad con el artículo 266 del Estatuto, la DESPEN propondrá anualmente los Lineamientos en la materia que regularán criterios, evaluadores, evaluados, procedimientos y factores cualitativos y cuantitativos para evaluar el desempeño de los Miembros del Servicio. Para las actividades de Evaluación del Desempeño la DESPEN podrá solicitar la colaboración de órganos ejecutivos y técnicos del Instituto, bajo la coordinación del Secretario Ejecutivo. Asimismo, en los años en que transcurra el Proceso Electoral Federal, los Lineamientos en la materia deberán considerar y destacar las actividades inherentes a éste, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo.
- 23.** De acuerdo con lo establecido en el artículo 269 del Estatuto, la DESPEN desarrollará, difundirá e implementará la metodología y demás instrumentos necesarios para el correcto funcionamiento del mecanismo de evaluación del desempeño.
- 24.** El artículo 2 de los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema del Instituto del periodo septiembre 2017 a agosto 2018 (Lineamientos), establece que se entenderá por área normativa a las áreas de oficinas centrales del Instituto que diseñan, dan seguimiento y evalúan las metas individuales y/o colectivas para los miembros del Servicio adscritos tanto en oficinas centrales como en órganos desconcentrados del Instituto; y por líder de equipo al Vocal Ejecutivo de Junta Local Ejecutiva en órganos

desconcentrados, y el Director Ejecutivo en oficinas centrales, que tienen bajo su coordinación cargos o puestos del Servicio. El líder del equipo tiene la responsabilidad de definir y asignar las metas colectivas para los miembros del Servicio bajo su coordinación.

- 25.** El artículo 3 de los Lineamientos señala que éstos tienen por objeto regular la operación de la evaluación anual del desempeño de los miembros del Servicio. Para tal efecto, determinan los criterios, los evaluadores, los evaluados, los procedimientos y los factores cualitativos y cuantitativos, así como sus ponderaciones, para valorar de manera objetiva y transparente, la actuación del personal de carrera.
- 26.** El artículo 6, inciso a) de los Lineamientos establece que corresponde a la Junta aprobar los Lineamientos y metas individuales y colectivas para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio que presente la DESPEN, previa autorización de la Comisión del Servicio.
- 27.** El artículo 7, inciso a) de los Lineamientos establece que corresponde a la Comisión emitir observaciones y autorizar la propuesta de Lineamientos y metas individuales y colectivas para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio que presente la DESPEN.
- 28.** El artículo 8, incisos b), c), d), e), s) y t) de los Lineamientos establece que le corresponde a la DESPEN 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 el diseño de metas individuales y colectivas conforme a la Guía que establezca para el diseño de metas y los Lineamientos; verificar que las propuestas de metas que presenten los responsables de su diseño, así como las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación cumplan con los criterios metodológicos, de equidad, certeza y objetividad establecidos en la Guía para el diseño de metas y en los Lineamientos; emitir el Dictamen correspondiente y, solicitar los ajustes pertinentes, previo a su presentación a la Comisión del Servicio para su autorización y aprobación de la Junta, en su caso; asegurar que el conjunto de metas para la evaluación del desempeño guarde consistencia, se alinee a las prioridades institucionales y se evite la redundancia o duplicidad entre las mismas; solicitar la colaboración de las Direcciones

Ejecutivas y, en su caso, de las Unidades Técnicas del Instituto, bajo la coordinación del Secretario Ejecutivo, para el diseño de metas y la aplicación de la evaluación; 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 los miembros del Servicio.

- 29.** De acuerdo con el artículo 11 de los Lineamientos, la definición y asignación de metas individuales y colectivas para el periodo a evaluar se realizará 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.
- 30.** Conforme al artículo 12 de los Lineamientos, las áreas normativas deberán diseñar metas mediante las cuales se pueda determinar la diferencia entre los distintos niveles de desempeño de los miembros del Servicio. En razón de lo anterior, cada año el nivel esperado de las metas deberá implicar resultados superiores a los del año anterior, a menos que se presente una justificación válida para que no sea así. 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. Si en dos años consecutivos se obtiene un nivel alto en un atributo de una meta, las condiciones relacionadas con ese nivel pasarán a constituir las del nivel medio de dicho atributo para la siguiente evaluación, a menos que se presente una justificación válida de las razones por las cuales se obtuvo un nivel alto en forma consecutiva en dos periodos evaluados.
- 31.** El artículo 13 de los Lineamientos establece que los miembros del Servicio podrán participar en el diseño de metas en las modalidades que determine la DESPEN.
- 32.** El artículo 14 de los Lineamientos establece que las áreas normativas deberán diseñar las metas individuales y colectivas, dando preponderancia a las actividades relacionadas con el Proceso Electoral según corresponda.
- 33.** El artículo 16 de los Lineamientos establece que 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 de los miembros del Servicio o con posterioridad a ello, conforme lo determine el área normativa correspondiente.

34. El artículo 19 de los Lineamientos establece que durante el periodo a evaluar, las áreas normativas y los líderes de equipo responsables de diseñar las metas de los miembros del Servicio, podrán solicitar a la DESPEN la incorporación de nuevas metas.
35. El artículo 30 de los Lineamientos establece que para efecto de la evaluación del desempeño, un miembro del Servicio deberá ser evaluado en al menos tres metas, de las cuales habrá como mínimo una individual y una colectiva.
36. El artículo 34 de los Lineamientos establece que cada evaluado deberá participar en al menos una meta colectiva, cada una con la misma ponderación, y cada meta deberá aplicar al menos a tres miembros del Servicio sujetos a evaluación. La calificación obtenida en cada una de ellas aplicará para todos los integrantes del equipo.
37. El artículo 35 de los Lineamientos establece que la definición y asignación de metas colectivas estará a cargo de las áreas normativas. El Secretario Ejecutivo podrá validar las metas colectivas. Las áreas normativas podrán proponer metas colectivas obligatorias para los órganos desconcentrados. Los Vocales Ejecutivos de Junta Local Ejecutiva podrán proponer metas colectivas que deberán contar con el visto bueno de los titulares de las áreas normativas responsables de su seguimiento y evaluación.
38. El artículo 36 de los Lineamientos establece que el Secretario Ejecutivo podrá proponer metas de carácter obligatorio para la evaluación del desempeño de los miembros del Servicio.

Tercero. Exposición de motivos que sustentan la determinación.

1. En cumplimiento de los artículos 263 y 266 del Estatuto, se continuó con la coordinación del diseño de metas para la evaluación del desempeño correspondiente al periodo septiembre 2017 a agosto 2018 con las áreas normativas que participan en la evaluación del desempeño.

2. De acuerdo con el artículo 8, inciso c) de los Lineamientos, corresponde a la DESPEN coordinar con las áreas normativas el diseño de metas individuales y colectivas conforme a la Guía que establezca para el diseño de metas y a los Lineamientos. Con base en ello, después de la aprobación del segundo bloque de metas por parte de la Junta, se mantuvo la comunicación con las áreas normativas y se les reiteró a los enlaces y a los responsables del diseño de metas, el proceso y la metodología que debía seguirse; y se resolvieron dudas.

También se enfatizó que la evaluación busca valorar el desempeño de los miembros del Servicio, para distinguir los diferentes niveles de desempeño, es decir, para identificar quién tiene mejor desempeño, aun cuando todos cumplan con sus responsabilidades. Esto en virtud de que, la calidad de las metas, como materia prima de la evaluación, se mide precisamente por su capacidad de diferenciación.

Es importante mencionar que, durante el proceso de diseño de metas, la DESPEN privilegió, la comunicación con las áreas normativas, así como la asesoría a las mismas con el propósito de mejorar significativamente la herramienta más objetiva con la que se mide el desempeño de los miembros del Servicio: las metas.

Lo anterior con la finalidad de que las áreas normativas ajustaran las metas y cumplir con los Lineamientos a efecto de que todos los miembros del Servicio contaran con el mínimo de tres metas para ser sujetos de evaluación.

3. La DESPEN realizó una revisión rigurosa de todas las metas propuestas por las áreas normativas, basándose en un análisis metodológico en el diseño de las mismas, con la finalidad de que, mediante un contraste con las metas que han sido evaluadas en otros años, se pudieran emitir observaciones que, una vez aplicadas, lograran hacer que las metas fueran más significativas y el efecto se materializara en una diferenciación de los niveles de desempeño de los miembros del Servicio, lo que a su vez otorgaría mayor equidad, certeza y objetividad en la evaluación del desempeño.
4. En las reuniones de trabajo se comenzó por compartir la preocupación por la capacidad de las metas para poder diferenciar el desempeño de los

miembros del Servicio. Por lo anterior, se puso énfasis en la necesidad de incorporar niveles esperados medibles y cuantificables para las metas para diferenciar el desempeño, así como en las medidas establecidas en los Lineamientos en la materia, que aprobó la Junta el 29 de agosto del presente y que se refieren al diseño de metas, como son:

- Que no se aceptará la asignación de metas que obtuvieron calificación de 10 en ejercicios anteriores que pretendan asignarse en los mismos términos en un ejercicio posterior.
 - Que no se aceptarán metas que no contengan los atributos de oportunidad y calidad.
 - Cada año el nivel esperado de las metas deberá implicar resultados superiores a los del año anterior, a menos que se presente una justificación válida para que no sea así.
 - Si en dos años consecutivos se obtiene un nivel alto en un atributo de una meta, las condiciones relacionadas con ese nivel pasarán a constituir las del nivel medio de dicho atributo para la siguiente evaluación, a menos que se presente una justificación válida de las razones por las cuales se obtuvo un nivel alto en forma consecutiva en dos años.
 - Que no será causa justificada para eliminar una meta el hecho de que el evaluado no alcance los indicadores establecidos en la misma, ya que éstos deben estar diseñados para medir el desempeño sobresaliente.
5. A continuación se da cuenta de manera general y enunciativa, del tipo de observaciones y ajustes propuestos por la DESPEN y los ajustes realizados o validados por los superiores normativos:
- Adecuar el cargo/puesto a evaluar conforme a la situación actual del Servicio.
 - Revisar que la meta corresponda a las funciones del cargo/puesto al que está asignada.

- Verificar la redacción de la meta a fin de que cumpla con requisitos de formato de la meta y de asegurar su claridad.
 - Adecuar el periodo de ejecución de la meta, asegurando que no esté fuera del periodo de evaluación del desempeño para el periodo septiembre 2017 a agosto 2018.
 - Adecuar el nivel esperado, la unidad de medida, los atributos de oportunidad y calidad a fin de asegurar la consistencia de la meta.
 - Asegurar que se cierren los intervalos entre los niveles de los atributos de oportunidad y calidad.
 - Fortalecer el apartado de observaciones y de soporte documental para facilitar la evaluación.
6. En la tabla 1 se presentan las metas procedentes por área en la última revisión. Cabe señalar que todas las metas procedentes sufrieron alguna modificación de las señaladas, en acuerdo con las áreas normativas y de conformidad con lo establecido en el artículo 8, inciso t) que faculta a la DESPEN para *“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 los miembros del Servicio”*.

Tabla 1. Metas procedentes

Área que propone metas	Metas procedentes
Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica	1
Dirección Ejecutiva de Organización Electoral	1
Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores	6
Vocales Ejecutivos de Junta Local Ejecutiva	2
Total	10

7. Con todo lo anterior, se dio cumplimiento al artículo 8 incisos c), e) y t) y 11 de los Lineamientos en los que se establecen los criterios metodológicos para asegurar la consistencia de las metas en todos sus elementos, así

como la observancia de criterios de equidad, certeza y objetividad de la evaluación del desempeño; resaltando, la importancia de mantener una estrecha coordinación con las áreas normativas en aras de mejorar las metas.

8. A partir de la propuesta de las áreas normativas, se realizó un nuevo análisis por parte de la DESPEN a fin de seleccionar las metas que cumplieran los criterios antes mencionados para integrar el tercer bloque, obteniendo los siguientes resultados:
 - Las metas guardan consistencia en todos sus elementos y se vinculan a las prioridades institucionales.
 - Se mejoró la calidad de las metas, ya que se contó con el involucramiento de directores de área y subdirectores en el diseño de metas.

9. Con estas metas se garantiza que todos los miembros del Servicio de las Direcciones Ejecutivas y de órganos desconcentrados, cuenten con las tres metas mínimas para ser sujetos de evaluación conforme a los Lineamientos.

10. En cumplimiento al inciso a) del artículo 7 de los Lineamientos, se presenta un total de diez metas, de las cuales ocho son para oficinas centrales y dos para órganos desconcentrados. El detalle de las metas individuales y colectivas que se someten a autorización por parte de la Comisión, según el área normativa que las propone se muestra en las tablas 2 y 3.

Tabla 2. Metas para oficinas centrales

Área que propone metas	Metas individuales	Metas colectivas
Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica	0	1
Dirección Ejecutiva de Organización Electoral	1	0
Dirección Ejecutiva del Registro Federal de Electores	5	1
Total	6	2

Tabla 3. Metas para órganos desconcentrados

Área que propone metas	Metas individuales	Metas colectivas
Vocales Ejecutivos de Junta Local Ejecutiva	1	1
Total	1	1

11. En la sesión extraordinaria del 7 de diciembre de 2017, la Comisión del Servicio autorizó la propuesta del tercer bloque de metas para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto correspondiente al periodo de septiembre 2017 a agosto 2018, sin presentar observaciones, por lo que se considera pertinente dar trámite a su aprobación por parte de la Junta.

En razón de los Antecedentes y Considerandos expresados, esta Junta General Ejecutiva, en ejercicio de sus facultades, emite el siguiente:

ACUERDO

Primero.- Se aprueba el tercer bloque de metas para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto, correspondiente al periodo de septiembre 2017 a agosto 2018 que se presentan como anexo único del presente Acuerdo.

Segundo.- Se instruye a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional difundir entre el personal del Instituto Nacional Electoral los contenidos del presente Acuerdo y, en su momento, coordinar la aplicación de la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio en los términos que determinan los Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto, correspondiente al periodo de septiembre 2017 a agosto 2018.

Tercero.- Publíquese el presente Acuerdo en la Gaceta Electoral del Instituto Nacional Electoral.

El presente Acuerdo fue aprobado en sesión ordinaria de la Junta General Ejecutiva celebrada el 11 de diciembre de 2017, por votación unánime de los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, Ingeniero René Miranda Jaimes; de Prerrogativas y Partidos Políticos, Maestro Patricio Ballados Villagómez; de Organización Electoral, Profesor Miguel Ángel Solís Rivas; del Servicio Profesional Electoral Nacional, Doctor José Rafael Martínez Puón; de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Maestro Roberto Heycher Cardiel Soto; de Administración, Licenciado Bogart Cristóbal Montiel Reyna; del Director de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral, Maestro Carlos Alberto Ferrer Silva; del Secretario Ejecutivo y Secretario de la Junta General Ejecutiva, Licenciado Edmundo Jacobo Molina y del Consejero Presidente y Presidente de la Junta General Ejecutiva, Doctor Lorenzo Córdova Vianello, no estando presentes durante el desarrollo de la sesión los Directores de las Unidades Técnicas de Fiscalización, Contador Público Eduardo Gurza Curiel y de Vinculación con los Organismos Públicos Locales, Maestro Miguel Ángel Patiño Arroyo.

**EL CONSEJERO PRESIDENTE DEL
CONSEJO GENERAL Y PRESIDENTE
DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA
DEL INSTITUTO NACIONAL
ELECTORAL**

**EL SECRETARIO EJECUTIVO Y
SECRETARIO DE LA JUNTA
GENERAL EJECUTIVA DEL
INSTITUTO NACIONAL
ELECTORAL**

**DR. LORENZO CÓRDOVA
VIANELLO**

**LIC. EDMUNDO JACOBO
MOLINA**