



**Informe que presenta la Dirección Ejecutiva sobre los Resultados de la Evaluación del Servicio respecto del ejercicio 2019.**

## **INFORME QUE PRESENTA LA DIRECCIÓN EJECUTIVA SOBRE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL SERVICIO RESPECTO DEL EJERCICIO 2019.**

### **INTRODUCCIÓN**

El Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto) tiene por objeto, entre otros, regular la evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN o Servicio) mediante un instrumento distinto al mecanismo de evaluación del desempeño previsto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución) y la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE). De acuerdo con el artículo 27 del Estatuto, la evaluación del SPEN es el instrumento que permitirá conocer y dar seguimiento a los resultados de la implementación de sus mecanismos, con el objetivo de promover su eficacia y corresponde a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN) evaluarlo, en los términos previstos en los Lineamientos para la Planeación y Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional (Lineamientos), aprobados mediante Acuerdo INE/JGE333/2016.

Desde el 2018, conforme a lo dispuesto en los artículos 28 del Estatuto, y 10 y 11 de los Lineamientos, se adoptaron indicadores y parámetros para la evaluación de los mecanismos del SPEN: Selección, Ingreso, Capacitación, Profesionalización, Promoción, Evaluación, Cambios de Adscripción y Rotación, Permanencia, Incentivos y Disciplina, los cuales se hicieron del conocimiento a la Junta General Ejecutiva (JGE) y a los integrantes de la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional (CSPEN), mediante oficio INE/DESPEN/0348/2018.

El Informe evalúa los mecanismos y presenta el resultado de su ejecución en el año. Para ello se emplean los parámetros e indicadores adoptados en 2018 antes referidos y que se aplicaron para evaluar el Servicio en 2017. El 21 marzo de 2019, se presentaron a la JGE los resultados correspondientes al año 2018 de la evaluación del Servicio, previo conocimiento de la CSPEN. En esta oportunidad, se presenta la evaluación del Servicio correspondiente al ejercicio 2019.

La información fue extraída del Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional (SIISPEN), en particular del reporte *Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019*. Cuando los datos se obtuvieron de los registros que se administran desde los propios mecanismos, se señala la fuente respectiva.

## FUNDAMENTO LEGAL

La presentación del Informe se fundamenta en la siguiente normativa:

- Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE), artículo 201.
- Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, artículos 1, fracción I, 13, fracciones I, 27 y 28.
- Lineamientos para la Planeación y Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional (Acuerdo INE/JGE333/2016), artículos 5, 10, 11 y 12.

## MECANISMOS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL OPERADOS EN 2019

Durante el ejercicio 2019 se ejecutaron los siguientes mecanismos del SPEN para el sistema del Instituto Nacional Electoral (sistema INE):

Mecanismo	Ejecución
Ingreso	Personas ganadoras a un cargo o puesto derivado de la instrumentación de la Primera convocatoria del Concurso Público 2019-2020.
Ocupación de Plazas	Designación de personas ganadoras del Concurso Público 2019-2020. Cambios de adscripción y rotación. Encargadurías de despacho.
Cambios de adscripción y rotación	Por necesidades del Servicio. A petición de parte.
Profesionalización	Programa de Formación y Desarrollo Profesional: Conclusión del periodo académico 2018/1, desarrollo del periodo académico 2019/1 e inicio del 2019/2.
Capacitación	Inducción al cargo/puesto. Actividades de Capacitación.
Evaluación del Desempeño	Aplicación de la Evaluación del Desempeño anual 2018-2019. *
Permanencia	Otorgamiento de Titularidad correspondiente al ejercicio 2018.
Promoción	Otorgamiento correspondiente al periodo 2018.
Incentivos	
Disciplina	Procedimiento Laboral Disciplinario.

\* Información preliminar.

Para el caso de los organismos públicos locales (sistema OPLE), durante el año 2019 se implementaron los siguientes mecanismos del Servicio:

Mecanismo	Ejecución
Ocupación de Plazas	Cambios de adscripción y rotación. Encargadurías de despacho.
Cambios de adscripción y rotación	Por necesidades del Servicio. A petición de parte.
Profesionalización	Programa de Formación y Desarrollo Profesional: Conclusión del periodo académico 2018/1, desarrollo del periodo académico 2019/1 e inicio del 2019/2.
Capacitación	Actividades de Capacitación.
Evaluación del Desempeño	Aplicación de la Evaluación del Desempeño anual 2018-2019. *
Disciplina	Procedimiento Laboral Disciplinario.

\* Información preliminar.

El mecanismo de ocupación de plazas se opera, entre otros, por medio de cambios de adscripción y rotación; y estos a su vez se ejecutan en función de las necesidades del Servicio o bien a petición de parte.

## NOTA METODOLÓGICA

Es conveniente proponer una definición para los parámetros “MSPEN activos al cierre del ejercicio” y “MSPEN activos durante el ejercicio”, que permita una comprensión común de los indicadores en donde se emplean:

Parámetro	Definición	INE	OPLE
MSPEN activos al cierre del ejercicio/MSPEN al cierre del ejercicio	Total de MSPEN ocupando una plaza del SPEN el 31 de diciembre de 2019.	2,123	550
MSPEN activos durante el ejercicio	Total de MSPEN que ocuparon una plaza en el Servicio durante 2019.	2,166	585

De manera complementaria, y en particular para el mecanismo de Permanencia, también se emplea como parámetro los datos referidos a “MSPEN activos al inicio del ejercicio” en ambos sistemas, para resaltar el universo sobre el cual tuvieron impacto las separaciones que se hubieran dado en el año:

Parámetro	Definición	INE	OPLE
MSPEN activos al inicio del ejercicio	Total de MSPEN ocupando una plaza del SPEN el 1 de enero de 2019.	2,204	583

## EVALUACIÓN DE RESULTADOS POR MECANISMO

Con la evaluación de los resultados del Servicio se busca promover la eficacia y la mejora continua de los mecanismos que lo conforman. Dicha eficacia se puede valorar a partir del cumplimiento del objetivo de cada mecanismo, así como de la evolución que los indicadores muestren durante varios ejercicios. Los indicadores para la evaluación del SPEN diseñados por la DESPEN son aplicables a los sistemas INE y OPLE. Además, permiten conocer y dar seguimiento al resultado de cada mecanismo, tomando en cuenta la contribución que hacen a la consecución del objetivo respectivo.

Antes de presentar los resultados de los mecanismos durante 2019, de forma complementaria, se muestra la evolución trimestral de algunas variables del Servicio durante ese año para los sistemas INE y OPLE:

Sistema INE	31-dic-18	01-ene-19	31-mar-19	30-jun-19	30-sept-19	31-dic-19
Total de plazas del SPEN	2,593	2,593	2,587	2,586	2,586	2,586
Plazas ocupadas	2,585	2,529	2,528	2,521	2,555	2,547
Plazas vacantes	8	64	59	65	31	39
Designaciones temporales (Encargadurías de Despacho)	371	454	493	501	559	564
Edad promedio de los MSPEN (años)	50.54	46.56	46.66	46.83	47.70	48.29
Permanencia promedio MSPEN (años)	14.54	14.05	14.09	14.21	14.47	14.71

Fuente: SIISPEN. Reporte Situación Actual.

Sistema OPLE	31-dic-18	01-ene-19	31-mar-19	30-jun-19	30-sept-19	31-dic-19
Total de plazas del SPEN	730	730	730	730	730	730
Plazas ocupadas	622	657	691	678	676	674
Plazas vacantes	108	73	39	52	54	56
Designaciones temporales (Encargadurías de Despacho)	127	83	153	151	172	165
Edad promedio de los MSPEN (años)	41.64	41.61	41.6	41.9	40.69	42.44

Fuente: SIISPEN. Reporte Situación Actual.

Se debe señalar que ya para el año 2020, en el sistema INE el total de plazas se redujo debido a la desincorporación, mediante acuerdo INE/JGE179/2019, de dos puestos en la Unidad Técnica de Fiscalización que implicaron 111 plazas; asimismo, se incorporó una plaza al puesto de Jefe de Actualización del Padrón y una más al de Jefe de Depuración del Padrón. En tanto, en el sistema OPLE se tienen 11 plazas adicionales a raíz de las incorporaciones que hicieron los organismos de Tamaulipas (cinco plazas), Guerrero (cinco plazas) y Michoacán (una plaza).

Al 2 de marzo de 2020 el SIISPEN registraba los siguientes datos de interés:

	Sistema INE	Sistema OPLE
Total de plazas del SPEN	2,477	741
Plazas ocupadas	2,138	523
Plazas vacantes	339	218

*Fuente: SIISPEN. Reporte Situación Actual.*

A continuación, se detallan los resultados de los indicadores por cada mecanismo en los sistemas INE y OPLE.

## MECANISMO DE INGRESO

**OBJETIVO:** Proveer al Instituto de personal calificado para ocupar los cargos y puestos del Servicio, con base en el mérito, la igualdad de oportunidades, la imparcialidad y la objetividad a través de procedimientos transparentes.

**FUNDAMENTO:** Artículos 132 al 143, 148 al 164 y 487 al 497 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Ingreso	Ingreso al SPEN por Concurso Público	Personal que ingresó al SPEN por Concurso Público durante el ejercicio*	A	6	$(A/B) * 100$	100.00%
		Personal que ingresó al SPEN durante el ejercicio	B	6		

Fuente: SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019.

\* Ingresos como resultado de la primera convocatoria del Concurso Público 2019-2020, en virtud de los acuerdos INE/JGE216/2019 y INE/CG537/2019.

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPLE Datos		Fórmula	Resultados
Ingreso	Ingreso al SPEN por Concurso Público	Personal que ingresó al SPEN por Concurso Público durante el ejercicio	A	0	$(A/B) * 100$	0.0%
		Personal que ingresó al SPEN durante el ejercicio	B	0		

Fuente: SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019.

## OCUPACIÓN DE PLAZAS

**OBJETIVO:** Mantener ocupadas las plazas del SPEN para garantizar la oportuna integración de los órganos ejecutivos y técnicos.

**FUNDAMENTO:** Artículos 132 al 164, 165 al 173, 174 al 176, 180 al 186, 187 al 192, 193 al 206 y 487 al 551 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Ocupación de Plazas	Cobertura de plazas del SPEN	Plazas ocupadas mediante concurso público, cambio de adscripción, rotación, cursos y prácticas o reingreso al SPEN al cierre del ejercicio	A	1,983	[(A+B)/C] *100	98.49%
		Plazas del SPEN ocupadas temporalmente mediante encargados de despacho o incorporación temporal al cierre del ejercicio	B	564		
		Plazas del SPEN al cierre del ejercicio	C	2,586		

Fuente: SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019.

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPLE Datos		Fórmula	Resultados
Ocupación de Plazas	Cobertura de plazas del SPEN	Plazas ocupadas mediante concurso público, cambio de adscripción, rotación o reingreso al SPEN al cierre del ejercicio	A	509	[(A+B)/C] *100	92.33%
		Plazas del SPEN ocupadas temporalmente mediante encargados de despacho o incorporación temporal al cierre del ejercicio	B	165		
		Plazas del SPEN al cierre del ejercicio	C	730		

Fuente: SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019.



## MECANISMO DE ROTACIÓN Y CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN

OBJETIVO: Garantizar la adecuada integración de los órganos ejecutivos y técnicos, mediante la movilidad horizontal de los miembros del Servicio, a petición de parte con base en el mérito e igualdad de oportunidades o por necesidades del Servicio.

FUNDAMENTO: Artículos 193 al 201, 202 al 206 y 541 al 551 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Cambios de adscripción por rotación	Movilidad por necesidades del Servicio	Cambios de adscripción o rotación <b>por necesidades del Servicio</b> efectuados en el ejercicio	A	212	(A/B) *100	50.60%
		Cambios de adscripción o rotación en el ejercicio	B	419		
	Movilidad con base en el mérito e igualdad de oportunidades	Cambios de adscripción o rotación <b>a petición de parte</b> efectuados en el ejercicio	A	207	(A/B) *100	49.40%
		Cambios de adscripción o rotación en el ejercicio	B	419		

Fuente: SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019.

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPLE Datos		Fórmula	Resultados
Cambios de adscripción por rotación	Movilidad por necesidades del Servicio	Cambios de adscripción o rotación <b>por necesidades del Servicio</b> efectuados en el ejercicio	A	21	(A/B) *100	72.41%
		Cambios de adscripción o rotación efectuados en el ejercicio	B	29		
	Movilidad con base en el mérito e igualdad de oportunidades	Cambios de adscripción o rotación <b>a petición de parte</b> efectuados en el ejercicio	A	8	(A/B) *100	27.59%
		Cambios de adscripción o rotación en el ejercicio	B	29		

Fuente: SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019.

## MECANISMO DE PROFESIONALIZACIÓN

**OBJETIVO:** Promover en los Miembros del Servicio, los conocimientos básicos, profesionales y especializados; así como las habilidades actitudes, aptitudes y valores tendientes al desarrollo de competencias.

**FUNDAMENTO:** Artículos 207 al 218, 219 al 235 y 552 al 579 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Profesionalización	Aprovecha - miento del Programa de Formación	MSPEN activos al cierre del ejercicio que concluyeron el Programa de Formación y Desarrollo Profesional <sup>1</sup>	A	1,102	(A/B) *100	51.91%
		MSPEN activos al cierre del ejercicio <sup>2</sup>	B	2,123		

Fuente: 1/Subdirección de Profesionalización.

2/SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019.

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPLE Datos		Fórmula	Resultados
Profesionalización	Aprovecha - miento del Programa de Formación	MSPEN activos al cierre del ejercicio que concluyeron el Programa de Formación y Desarrollo Profesional <sup>1</sup>	A	0	(A/B) *100	0.00%
		MSPEN activos al cierre del ejercicio <sup>2</sup>	B	550		

Fuente: 1/Subdirección de Profesionalización.

2/SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019.

## ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

**OBJETIVO:** Fortalecer periódicamente las competencias de los Miembros del Servicio y ofrecer mayor nivel de especialización para el ejercicio de sus funciones.

**FUNDAMENTO:** Artículos 236 al 245 y 580 al 589 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Mecanismos	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Capacitación	Acreditación de actividades	MSPEN activos al cierre del ejercicio, con al menos 9 meses de haber concluido el Programa de Formación, que acreditaron al menos una actividad de capacitación orientada a competencias en el ejercicio	A	1,043	(A/B) *100	99.81%
		MSPEN activos al cierre del ejercicio, con al menos 9 meses de haber concluido el Programa de Formación	B	1,045		

Fuente: Subdirección de Capacitación.

## MECANISMO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO \*

OBJETIVO: Valorar anualmente el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, de manera individual y colectiva, de las funciones y objetivos asignados a los MSPEN.

FUNDAMENTO: Artículos 263 al 276, y 607 al 619 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Evaluación del desempeño	Cumplimiento de metas colectivas	Metas colectivas del SPEN en el ejercicio que obtuvieron el nivel esperado	A	34	(A/B) *100	64.15%
		Metas colectivas del SPEN en el ejercicio	B	53		
	Cumplimiento de metas individuales	Metas individuales del SPEN en el ejercicio que obtuvieron el nivel esperado	A	185	(A/B) *100	70.08%
		Metas individuales del SPEN en el ejercicio	B	264		

Fuente: Subdirección de Evaluación del Desempeño.

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPLE Datos		Fórmula	Resultados
Evaluación del desempeño	Cumplimiento de metas colectivas	Metas colectivas del SPEN en el ejercicio que obtuvieron el nivel esperado	A	7	(A/B) *100	33.33%
		Metas colectivas del SPEN en el ejercicio	B	21		
	Cumplimiento de metas individuales	Metas individuales del SPEN en el ejercicio que obtuvieron el nivel esperado	A	34	(A/B) *100	70.83%
		Metas individuales del SPEN en el ejercicio	B	48		

Fuente: Subdirección de Evaluación del Desempeño.

\* Datos preliminares, en proceso de aprobación por la Junta General Ejecutiva.

Nota: para efectos del cálculo de los indicadores, se consideró únicamente las metas que fueron evaluadas durante el ejercicio.

## MECANISMO DE DISCIPLINA

**OBJETIVO:** Imponer medidas disciplinarias a los MSPEN que incumplan las obligaciones y prohibiciones inherentes a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto y demás normativa aplicable.

**FUNDAMENTO:** Artículos 400 al 467 y 646 al 715 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Para el parámetro “MSPEN que durante el ejercicio fueron objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario”, se refiere a la imposición de sanciones a los MSPEN en 2019 con motivo de un PLD; y el parámetro “Miembros activos del SPEN al cierre del ejercicio que han sido objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario” se refiere a la imposición de sanciones a los MSPEN al cierre de 2019 con motivo de un PLD.

Mecanismos	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Disciplina	MSPEN sancionados	MSPEN que durante el ejercicio fueron objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario	A	12	$(A/B) * 100$	0.55%
		MSPEN activos durante el ejercicio	B	2,166		
	Miembros activos del SPEN sancionados	Miembros activos del SPEN al cierre del ejercicio que han sido objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario	A	126	$(A/B) * 100$	5.94%
		MSPEN al cierre del ejercicio	B	2,123		

Fuente: SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019.

Mecanismos	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPLE Datos		Fórmula	Resultados
Disciplina	MSPEN sancionados	MSPEN que durante el ejercicio fueron objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario	A	5	(A/B) *100	0.85%
		MSPEN activos durante el ejercicio	B	585		
	Miembros activos del SPEN sancionados	Miembros activos del SPEN al cierre del ejercicio que han sido objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario	A	5	(A/B) *100	0.91%
		MSPEN al cierre del ejercicio	B	550		

Fuente: SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019.

## MECANISMO DE PERMANENCIA

**OBJETIVO:** Garantizar la permanencia en el SPEN de los miembros que acrediten los exámenes del Programa de Formación, así como el resultado de su Evaluación Anual del Desempeño y cumplan con los demás ordenamientos que están obligados a observar.

**FUNDAMENTO:** Artículos 125, 127 al 131, 219 al 235 y 484 al 486 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Al igual que en el informe correspondiente al ejercicio 2018, el indicador “Separación por desempeño deficiente y mal aprovechamiento en el Programa de Formación”, se relacionaron las separaciones por renuncia presentadas por los MSPEN, con aquellos casos donde esos mismos miembros del Servicio tenían calificaciones reprobatorias tanto en su Evaluación del Desempeño como en su Programa de Formación.

Como se refirió en la nota metodológica, se emplea el parámetro “MSPEN activos al inicio del ejercicio” en ambos sistemas, para resaltar el universo sobre el que se mide el impacto de las separaciones que se dieron en el año.

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Permanencia	Separación por desempeño deficiente y mal aprovechamiento en el Programa de Formación	MSPEN separados por desempeño deficiente en el ejercicio <sup>1</sup>	A	3	[(A+B)/C] *100	0.18%
		MSPEN separados por no aprobar el Programa de Formación y Desarrollo Profesional en el ejercicio <sup>1</sup>	B	1		
		MSPEN activos al inicio del ejercicio <sup>3</sup>	C	2,204		
	Titularidad en el SPEN	MSPEN Titulares al cierre de ejercicio <sup>2</sup>	A	1,359	(A/B) *100	64.01%
		MSPEN activos al cierre de ejercicio <sup>3</sup>	B	2,123		
	Permanencia promedio de MSPEN activos	Años de permanencia acumulada de MSPEN activos al cierre del ejercicio <sup>3</sup>	A	31,229	(A/B)	14.71
MSPEN activos al cierre de ejercicio <sup>3</sup>		B	2,123			

Fuente: 1/Subdirección de Registro SPEN.

2/Subdirección de Promoción e Incentivos.

3/SISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019.

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPLE Datos		Fórmula	Resultados
Permanencia	Separación por desempeño deficiente y mal aprovechamiento en el Programa de Formación	MSPEN separados por desempeño deficiente en el ejercicio <sup>1</sup>	A	2	[(A+B)/C] *100	0.34%
		MSPEN separados por no aprobar el Programa de Formación y Desarrollo Profesional en el ejercicio <sup>1</sup>	B	0		
		MSPEN activos al inicio del ejercicio <sup>3</sup>	C	583		
	Titularidad en el SPEN	MSPEN Titulares al cierre de ejercicio <sup>2</sup>	A	166	(A/B)*100	30.18%
		MSPEN activos al cierre del ejercicio <sup>3</sup>	B	550		
	Permanencia promedio de MSPEN activos	Años de permanencia acumulada de MSPEN activos al cierre del ejercicio <sup>3</sup>	A	1,133	(A/B)	2.06
			B	550		

Fuente: 1/Subdirección de Registro SPEN.

2/Subdirección de Promoción e Incentivos.

3/SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019.



## MECANISMO DE PROMOCIÓN

**OBJETIVO:** Otorgar estímulos económicos a los miembros titulares del Servicio, en Igualdad de oportunidades y con base en el mérito.

**FUNDAMENTO:** Artículos 292 al 298 y 634 al 636 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Promoción	Otorgamiento de rangos	MSPEN activos que han obtenido una o más promociones al cierre del ejercicio <sup>1</sup>	A	430	$(A/B) * 100$	20.25%
		MSPEN activos al cierre del ejercicio <sup>2</sup>	B	2,123		

Fuente: 1/ Subdirección de Promoción e Incentivos.

2/ SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019.

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPLE Datos		Fórmula	Resultados
Promoción	Otorgamiento de rangos	MSPEN activos que han obtenido una o más promociones al cierre del ejercicio <sup>1</sup>	A	103	$(A/B) * 100$	18.73%
		MSPEN activos al cierre del ejercicio <sup>2</sup>	B	550		

Fuente: 1/ Subdirección de Promoción e Incentivos.

2/ SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019.

## MECANISMO DE INCENTIVOS

**OBJETIVO:** Otorgar estímulos a los miembros del Servicio, a través de procedimientos objetivos y transparentes.

**FUNDAMENTO:** Artículos 299 al 312 y 637 al 645 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Incentivos	Otorgamiento reiterado de incentivos	MSPEN activos al cierre del ejercicio que han recibido dos o más incentivos <sup>1</sup>	A	327	(A/B) *100	15.40%
		MSPEN activos al cierre de ejercicio <sup>2</sup>	B	2,123		
	Otorgamiento de incentivos por primera ocasión	MSPEN activos que durante el ejercicio que recibieron incentivo por primera ocasión <sup>1</sup>	A	186	(A/B) *100	8.59%
		MSPEN activos durante el ejercicio <sup>2</sup>	B	2,166		

Fuente: 1/ Subdirección de Promoción e Incentivos.  
2/ SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019.

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPLE Datos		Fórmula	Resultados
Incentivos	Otorgamiento reiterado de incentivos	MSPEN activos al cierre del ejercicio que han recibido dos o más incentivos <sup>1</sup>	A	0	(A/B) *100	0.00%
		MSPEN activos al cierre de ejercicio <sup>2</sup>	B	550		
	Otorgamiento de incentivos por primera ocasión	MSPEN activos que durante el ejercicio que recibieron incentivo por primera ocasión <sup>1</sup>	A	146	(A/B) *100	24.96%
		MSPEN activos durante el ejercicio <sup>2</sup>	B	585		

Fuente: 1/ Subdirección de Promoción e Incentivos.  
2/ SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2019.

## BALANCE

Los mecanismos de Ingreso, Cambios de adscripción y rotación y Evaluación del desempeño tuvieron un particular dinamismo durante el ejercicio 2019. En los dos primeros casos, la operación se sujetó a lo previsto en su programa de trabajo, a través del Concurso Público de Ingreso 2019-2020 y la convocatoria para los cambios de adscripción a petición de parte interesada. En el caso de la Evaluación del desempeño, además de su operación normal, fue objeto de una profunda revisión con el fin de mejorar los procedimientos que la componen.

El contexto para los procesos de Ingreso y Cambios de adscripción fue el crecimiento en las Encargadurías de despacho en el sistema INE que pasó de 371 al 31 de diciembre de 2018 a 564 al cierre del siguiente año. Para el caso del sistema de los OPLE, se aprecia un crecimiento neto de 38 encargadurías en los mismos plazos. En el caso de los organismos locales, debe ponerse atención a la caída entre el 31 de diciembre de 2018 y el 1 de enero de 2019, equivalente al 35% de las encargadurías de despacho; que luego crecieron en más de 80% al cierre del primer trimestre de 2019.

Asimismo, resulta de interés observar el porcentaje de plazas vacantes (es decir, no ocupadas) como proporción de las plazas totales del SPEN, por sistema. Para el caso de los OPLE, el porcentaje pasó de 15% a 8% en el año, mientras que para el INE fue de 0.3 a 1.5%.

Estos datos confirman la necesidad de implementar el Concurso Público de Ingreso en los OPLE o bien posibilitar otras vías de ingreso, sin tener que esperar a que concluyan los concursos públicos del sistema INE. Esta segunda opción debe tomarse en consideración para promover una ocupación más expedita de las plazas vacantes.

A este respecto vale la pena referir que en diciembre de 2019 se incorporaron seis cargos y puestos para los OPLE en materia de sistemas normativos pluriculturales o indígenas, en seguimiento a las propuestas recibidas en el foro de evaluación del SPEN con los propios organismos. No obstante, ello no derivó en un aumento significativo en el número de plazas: solo los organismos de Guerrero y Michoacán adscribieron cinco y una plaza respectivamente.

Es posible que la acumulación de vacantes y encargadurías de despacho se atienda con las propuestas contenidas en la reforma al Estatuto del Servicio; en particular los certámenes internos, para el caso del sistema del Instituto. Aunque para el caso de los OPLE sigue pendiente el diseño de una vía de acceso que permita el ingreso al SPEN de manera más ágil, que podría conducir a la descentralización de los concursos públicos hacia los OPLE.

Para el caso del mecanismo de **Ingreso**, se implementó la Primera Convocatoria del Concurso Público de Ingreso 2019-2020 del sistema INE. Un total de 118 personas resultaron ganadoras, de las cuales 47 son hombres (40%) y 71 son mujeres (60%). Además, 227 personas conformaron la lista de reserva, siendo 197 hombres (87%) y 30 mujeres

(13%). La incorporación de estas personas hizo que el porcentaje de mujeres MSPEN pasara de 33% a 34%.

El esfuerzo colosal y los recursos presupuestales que se emplean para llevar a cabo los concursos nos invitan a reflexionar sobre la pertinencia de continuar con el modelo que hoy se emplea. De ahí la relevancia que tienen los certámenes internos para ocupar plazas vacantes, sin esperar tantos meses para someterse a concurso público.

Otra forma de ver este hecho es en el resultado del indicador de **Ocupación de plazas**. Por cada designación temporal, en 2019 habían 3.5 MSPEN que ocupaban la plaza mediante concurso público, cambio de adscripción, rotación, cursos y prácticas o reingreso. En 2018 esa relación fue de seis MSPEN y en 2017, fue de 11.8 personas. Para el caso de los OPLE, en 2019 por cada designación temporal había tres MSPEN que ingresaron mediante concurso público, cambio de adscripción o rotación. En 2018 esa relación fue de 3.9 personas, en 2017 fue de 21.5 personas.

Para el caso del INE, es de destacar el balance que se tuvo en 2019 el indicador de los **Cambios de adscripción** por necesidades del servicio y a petición de parte, a raíz de la convocatoria que tuvo lugar en la primera mitad del ejercicio. Este equilibrio contrasta con los cambios de adscripción en 2017 y 2018 que se atendieron por necesidades del Servicio.

Para el caso de los OPLE, los cambios de adscripción en el año estuvieron más motivados por las necesidades del Servicio (72.4%) que a petición de los MSPEN (27.6%).

En este rubro se debe valorar la pertinencia de abrir más convocatorias para que tengan lugar los cambios de adscripción a petición de parte, cuya base radica en el mérito de los MSPEN. Lo anterior adquiere relevancia en el marco de la reforma al Estatuto para que la movilidad geográfica y funcional sean factores determinantes para los certámenes internos de ascenso.

Sobre los resultados del indicador de **Profesionalización**, que refleja el porcentaje de MSPEN activos al cierre del ejercicio que concluyeron el Programa de Formación; destaca que en el año 2019 esa proporción fue de 51.9%, dato inferior a los de 2018 y 2017, que registraron 53.3% y 53.6%, respectivamente. Estos niveles similares, se deben primordialmente al programa de retiro voluntario que estuvo vigente en el segundo semestre de 2018, aplicable a los MSPEN con más antigüedad y que presumiblemente habrían terminado su Programa de Formación, aunque también al incremento de MSPEN que ingresaron al finalizar la tercera convocatoria del Concurso Público 2016-2017, sobre todo en plazas que se incorporaron adscritas a unidades técnicas.

En 2019, se desarrollaron dos módulos de la fase especializada del Programa de Formación los cuales son: “Procesos de Capacitación en la función electoral” y “Análisis e interpretación de resoluciones en materia electoral”.

Este indicador de **Profesionalización** y sus parámetros deben transformarse para que refleje el cumplimiento del objetivo que es transmitir a los MSPEN conocimientos, habilidades y valores. Es necesario renovarlo y complementarlo para que brinde información sobre el desarrollo de los MSPEN en el Programa y sea útil para los ascensos y/o certámenes internos que se tienen previstos.

El indicador de **Capacitación** no ofrece información muy útil respecto de la eficacia de sus actividades, aunque en todo caso derivado del objetivo del propio mecanismo, orientado en la actualidad a ofrecer mayor especialización de los MSPEN, que se opone a la tendencia que se pretende impulsar de contar con MSPEN multifuncionales, privilegiando el desarrollo de competencias.

El indicador debe medir a quienes se ofrecieron los cursos, cuántos lo tomaron, qué cursos fueron, cómo identificar MSPEN en un cargo o puesto que optan por cursos distintos a su especialización. Incluso, los resultados de la capacitación deben proporcionar información relativa a las deficiencias o fortalezas en diferentes temáticas de los MSPEN, para solicitar cursos en materias específicas que impulsen el desarrollo de competencias y la adquisición de conocimientos técnicos.

Los indicadores de **Evaluación del desempeño** se orientan a evaluar el diseño de metas y no la efectividad o eficiencia del mecanismo. El cumplimiento de las metas individuales y colectivas en el sistema INE ha venido reduciéndose de lo que se puede inferir que existe una mayor exigencia hacia los MSPEN en su desempeño. En este sistema se registra un alto número de metas individuales y niveles de cumplimiento cercanos entre sí (70% en individuales y 64% en colectivas).

En el sistema de los OPLE, llama la atención la caída en el cumplimiento de metas colectivas que pasaron de 68% a 33% entre 2018 y 2019, en un contexto donde el número de metas se redujo. En contraste, el cumplimiento de las metas individuales mejoró al pasar de 45% a 70%, en un contexto donde el número de metas se duplicó.

El indicador en materia de **Disciplina** refleja entre 2017 y 2019 proporciones alrededor de 0.5% de MSPEN sancionados durante el ejercicio para el sistema del Instituto. En 2019, ese porcentaje fue de 0.85% para el caso de los OPLE.

Las conductas más denunciadas en el año son por Hostigamiento o acoso laboral (33 casos de 38 en total) y el género de los denunciantes es equilibrado entre hombres y mujeres.

Sobre el indicador de **Permanencia**, hay que mantener la observación sobre las separaciones por renuncia presentadas por los MSPEN y su relación con aquellos casos donde esos mismos miembros del Servicio tenían calificaciones reprobatorias tanto en su Evaluación del desempeño como en su Programa de Formación, para ambos sistemas. Aunque el número de casos es relativamente bajo, debe preverse una regulación específica

para evitar este hecho en el Servicio, así como valorar la pertinencia de que todas las separaciones deban realizarse previo procedimiento laboral disciplinario.

La **Titularidad** ha ido creciendo como proporción de MSPEN al cierre del ejercicio (pasó de 60% a 64% entre 2017 y 2019). Además, el promedio de permanencia pasó de 13.7 a 14.7 años entre 2017 y 2019, aunque este resultado también se debe en parte a los retiros voluntarios de MSPEN que tuvieron lugar en 2018. Cabe señalar que la edad promedio de los MSPEN al cierre de 2019 fue de 48.3 años.

El indicador del mecanismo de **Promoción** refleja que, en 2019, 20.2% de los MSPEN activos han obtenido una o más promociones. En 2017 esa proporción registró 16.9%. Para el caso de los OPLE, el porcentaje para 2019 fue de 18.7%.

En materia de **Incentivos** ha venido creciendo el porcentaje de los MSPEN activos que han obtenido incentivos por primera ocasión (3.6% en 2017, 4.1% en 2018 y 8.6% en 2019). Es interesante lo que resulta del indicador de los MSPEN activos al cierre del ejercicio que han recibido dos o más incentivos, que presenta altibajos, pero con tendencia a disminuir; en 2019 fue de 15.4%, en comparación con los porcentajes registrados en 2018 y 2017, cuando tuvieron 13.8% y 38.4%, respectivamente.

El proceso de reforma en que se encuentra el Servicio exigirá ajustes en los objetivos de ciertos mecanismos, lo que sin duda deberá reflejarse en la adopción de indicadores distintos, para cada uno de ellos.

Asimismo, se debe poner atención a los datos que ofrecen los mecanismos de Cambios de adscripción y Encargadurías de despacho para emplearlos en el nuevo diseño del Servicio Profesional en donde se posibilite el ascenso y crecimiento profesional de los MSPEN con base en el mérito. La misma reflexión aplica para los mecanismos de Evaluación del desempeño, Profesionalización e Incentivos.

Los retos inmediatos para los mecanismos del Servicio serán acompañar el proceso de reforma al Estatuto en los plazos y objetivos que dicten las autoridades del Instituto y reflejar estos cambios en los indicadores para la evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional.