



Marzo 2021

**PLAN PARA EL CICLO DE TRANSICIÓN
2020 – 2022 DEL SERVICIO PROFESIONAL
ELECTORAL NACIONAL
en el sistema del Instituto Nacional Electoral**



**Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional
Instituto Nacional Electoral**

Plan para el Ciclo Transición 2020–2022 del Servicio Profesional Electoral Nacional en el sistema del Instituto Nacional Electoral.

Contenido

Introducción	2
1. Propuestas conceptuales	3
2. Plan de Transición 2020 – 2022	6
A. Acciones desarrolladas en 2020.....	6
B. Plan de Transición del SPEN y Cronograma 2021 – 2022.....	7
Cierre	21
Anexo: Programa Anual de Trabajo del Servicio Profesional Electoral Nacional para el Ejercicio 2021.....	23

INTRODUCCIÓN

El 23 de julio de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto) que trajo consigo el rediseño conceptual y operativo del Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN), teniendo como base:

- La creación de la Carrera Profesional Electoral que significa no solo la incorporación del proceso de certamen interno como vía para el ascenso del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional (personal del Servicio) en el nivel de la estructura del Servicio, sino también la definición de niveles del SPEN que favorezcan la movilidad de este funcionariado.
- El rediseño de la profesionalización con un programa más ágil, pertinente y diferenciado, orientado a contar con personal del Servicio polivalentes y eficaces en el cumplimiento de las responsabilidades que tienen encomendadas.
- El fortalecimiento del Servicio en los Organismos Públicos Locales Electorales (OPL), como medio para reforzar sus capacidades institucionales.

Un aspecto novedoso en la reforma es la introducción de ciclos trianuales para enmarcar la operación de los mecanismos del Servicio en función del proceso electoral federal. Con ello, prácticamente todos los mecanismos y procesos deberán estructurarse y operar teniendo como horizonte el plazo de tres años para que, una vez cumplidos, se proceda a planear la ejecución del siguiente ciclo.

El artículo Séptimo transitorio del Estatuto señala que el primer ciclo íntegro comprenderá de septiembre de 2022 a agosto de 2025 y que, para efectos de la carrera profesional electoral en el Instituto Nacional Electoral (Instituto), se contemplará un ciclo de transición que comprenderá de septiembre de 2020 a agosto de 2022.

Por su parte, los Lineamientos para la Planeación y Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional (Lineamientos) aprobados por la Junta General Ejecutiva (JGE) mediante Acuerdo INE/JGE11/2021 en su sesión ordinaria del 21 de enero de 2021, en su artículo Tercero transitorio, establecen que, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN) deberá presentar para la aprobación de la JGE, previo conocimiento de la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional (CSPEN), un plan correspondiente al ciclo de transición en el sistema del Servicio del Instituto que comprenda de septiembre de 2020 a agosto de 2022, a más tardar en marzo de 2021, y que dicho plan incluya el Programa Anual de Trabajo del Servicio para el año 2021.

El presente Plan de Transición tiene por objeto identificar y armonizar las actividades y los plazos en que operan los mecanismos del Servicio en el periodo, a fin de arribar con orden y claridad a la implementación del primer ciclo trianual íntegro para el sistema del Instituto. Como cualquier ejercicio de planeación, el Plan constituye un marco de referencia que orientará la gestión de los mecanismos. Asimismo, este ejercicio debe servir para, en un futuro próximo, planear propiamente los ciclos trianuales siguientes, que ya comprenderán la totalidad de los mecanismos y procesos del SPEN.

Marco Legal.

- Artículo 41, párrafo tercero, Base V, Apartado D de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Artículos 48, inciso e); 201, párrafo 1, y 202, numerales 1 y 2 de Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
- Artículos 1, fracciones I y II; 169, fracciones II y III; 179; 231; 232 y séptimo transitorio del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
- Artículo tercero transitorio de Lineamientos para la Planeación y la Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional.

1. PROPUESTAS CONCEPTUALES

¿Qué Servicio queremos?

El Plan de Transición busca concentrar las visiones respecto del rumbo que se desea para el Servicio en los próximos años; esto permitirá identificar prioridades y orientar la toma de decisiones respecto de las actividades que habrán de emprenderse. De manera general, se propone que el SPEN del INE:

- Consolide la Carrera Profesional del personal del Servicio con base en su profesionalización permanente.
- Promueva el interés del personal del Servicio para su movilidad, cambio de adscripción, desarrollo profesional y personal.
- Esté abierto a los requerimientos que tengan las unidades responsables del Instituto.
- Esté comprometido con el ejercicio de los derechos político-electorales de la ciudadanía.
- Sea referente para otros servicios civiles, por el nuevo modelo que se propone, basado en la polivalencia del personal del Servicio.

No es menor la ampliación a ciclos trianuales en la operación de los mecanismos, porque el Servicio dejará de verse a sí mismo con criterios de funcionamiento interno, sino que, al ampliar el horizonte, el SPEN se armonizará con la consecución de los fines institucionales.

El Plan Estratégico del Instituto Nacional Electoral 2016-2021 establece los objetivos estratégicos del Instituto que deberán alcanzarse hacia el año 2026:

- 1) Organizar procesos electorales con efectividad y eficiencia,
- 2) Fortalecer la confianza y participación ciudadana en la vida democrática y política del país, y
- 3) Garantizar el derecho a la identidad.

Asimismo, el Plan identifica siete proyectos estratégicos del Instituto, que son aquellas iniciativas que apoyan el cumplimiento de la Misión, la Visión, y de los objetivos estratégicos institucionales:

1. Organizar Procesos Electorales.

2. Fortalecer los mecanismos de actualización de los procesos registrales.
3. Fortalecer la equidad y legalidad en el Sistema de Partidos Políticos.
4. Coordinar el Sistema Nacional Electoral.
5. Fortalecer la Cultura Democrática, la Igualdad de Género y la Inclusión.
6. Fortalecer la gestión y evaluación administrativa y cultura de Servicio Público.
7. Fortalecer el acceso a la información y protección de datos personales.

Las actividades que se llevan a cabo en los mecanismos del Servicio se han relacionado con el objetivo 2 y el proyecto estratégico 6. Se propone que, para identificar al SPEN con los fines del Instituto, se valore el efecto que tiene administrar el Servicio sobre el conjunto de los objetivos y proyectos del Instituto.

La relación del Servicio con el Modelo de Planeación Institucional (MPI). ¿Cómo plantearla?

El nuevo Modelo de Planeación Institucional¹ aprobado en mayo de 2019 está concebido para ser el **marco rector** general para las **subsecuentes actividades de planeación a niveles más específicos** (p. 52 del MPI) en el INE. El Modelo se conforma con ocho **componentes** metodológicos: 1) prospectiva estratégica; 2) modernización administrativa (procesos); 3) innovación; 4) mejora normativa; 5) control interno; 6) continuidad de operaciones; 7) personal y desarrollo profesional; y 8) presupuesto eficiente.

Además, el MPI contempla cuatro programas **transversales**: 1) tecnologías de la información y comunicación; 2) transparencia; 3) igualdad de género y no discriminación, y 4) INE digital. Y se integra al Modelo la **analítica** y ciencia de datos como base de la sistematización y explotación de información, así como del conocimiento para el uso inteligente de la misma, con objeto de que forme parte de la cultura organizacional del Instituto.

El Modelo señala que el Instituto "... requiere de personal que esté **preparado** para hacer frente a **desafíos cambiantes** en el ejercicio de sus responsabilidades, poniendo en juego, en distintos escenarios, los conocimientos, destrezas y habilidades que haya acumulado en su **trayectoria** profesional. Por ello, es fundamental que la institución cuente con esquemas que permitan a sus funcionarios ir desarrollando una **carrera** profesional, donde la actualización, capacitación, desarrollo de competencias, **formación**, evaluación, sean la vía para transitar hacia una mejora continua." (p. 30 del MPI)

El Programa de Trabajo del MPI emitido en 2019 para el Componente 7) personal y desarrollo profesional, describió el perfil que se esperaba del personal del Servicio:

- Especializados en los procesos electorales, de cultura cívica y de identidad.
- Dispuestos a desarrollar una carrera profesional a largo plazo, donde resulte fundamental su sentido de pertenencia e identidad con el Instituto.
- Con experiencias, conocimientos y competencias que se traduzcan en la promoción, respeto, protección y garantía de los **derechos políticos** de la ciudadanía.

¹ El 29 de mayo de 2019, mediante acuerdo INE/CG270/2019, el Consejo General aprobó el Modelo de Planeación Institucional.

- Cercanos a la ciudadanía y sensibles a su **entorno político y social** con vistas a materializar sus objetivos con una visión garantista.

Para el ejercicio 2021, el objetivo del componente 7) persigue consolidar la administración de los recursos humanos que integran el Instituto, tanto de la rama administrativa como del SPEN, en sus modalidades INE y OPL, que cuente con esquemas que permitan al funcionariado **cumplir con los objetivos que tiene el INE, desarrollar una carrera profesional** y estar preparados para **hacer frente a desafíos cambiantes** en el ejercicio de sus responsabilidades, en el marco de un **clima organizacional** que favorezca el desempeño, la productividad, la calidad del servicio y el sentido de pertenencia a la Institución. Lo anterior, dentro del Programa Anual de trabajo 2021 del Comité de Planeación Institucional, aprobado en la sesión celebrada el 17 de diciembre de 2020 (p. 5).

Cabe señalar que por medio del Sistema de Información Integral del SPEN (SIISPEN) se atienden los programas transversales de tecnologías de la información y comunicación e INE digital del MPI pero, como se advierte en este Plan, existen diversas áreas de oportunidad que deben servir para mejorar dicho sistema.

En síntesis, el marco de referencia que ofrecen el Plan Estratégico Institucional y el Modelo de Planeación Institucional señala los conceptos básicos hacia los cuales debe dirigirse el Servicio:

- 1) Coadyuvar al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Instituto;
- 2) Contar con un funcionariado polivalente, comprometido con la atención de esos objetivos con una visión garantista, cercano a la ciudadanía y sensibles a su entorno político y social
- 3) Funcionariado con sentido de pertenencia al Instituto, dispuesto a desarrollar una carrera profesional en el largo plazo;
- 4) Conscientes de la importancia que tiene la función electoral para la vida democrática del país y de la trascendencia de su desempeño.

Las dificultades y complejidades que presenta el entorno electoral en el país pueden poner en riesgo el cumplimiento de los objetivos institucionales. De ahí que el funcionariado del Instituto, y en particular el personal del Servicio responsable de la atención de las actividades sustantivas del INE, debe contar con los perfiles adecuados para cumplir con las funciones que se les encomienden.

Por ello la importancia de contar con un funcionariado polivalente que, más allá de su formación académica, cumpla con las funciones inherentes al cargo o puesto que ocupe, con base en su profesionalización permanente. Aquí radica la importancia de la actualización del catálogo de cargos y puestos que se llevó a cabo en diciembre de 2020, que considera todos los perfiles académicos de los cargos y puestos a fin de que este requisito no inhiba la movilidad y el crecimiento del personal del Servicio. Esto, de suyo, es una aportación relevante en el ciclo de transición en que se encuentra el Servicio y que tiene que ver con sentar las bases para la carrera profesional electoral.

De esta forma, en la planeación de los mecanismos del Servicio se deben adoptar los conceptos anteriores para operar con una perspectiva más amplia y de mediano plazo.

2. PLAN DE TRANSICIÓN 2020 – 2022

De conformidad con lo previsto en el Estatuto vigente desde julio de 2020, el ciclo de transición del Servicio comprenderá de septiembre de 2020 a agosto de 2022. Por su parte, los Lineamientos en materia de planeación del SPEN, aprobados en enero de 2021, prevén la presentación de un plan para dicho ciclo que será aprobado por la JGE previo conocimiento de la CSPEN. A fin de atender ambas disposiciones, se presentan en primer instancia las acciones que se desarrollaron entre los meses de agosto a diciembre de 2020, muchas de las cuales culminaron en enero de 2021. En segundo término se presentan las actividades prioritarias que forman parte del Plan de Transición, programadas entre enero de 2021 y agosto de 2022.

En los Lineamientos referidos se señala que el Programa Anual de Trabajo (PAT) del SPEN para el ejercicio 2021 debe formar parte del presente documento, por lo que se incorpora como Anexo de este. En el Programa están previstas las actividades que se llevarán a cabo en materia de desarrollo de Lineamientos de los mecanismos y procesos del SPEN.

A. ACCIONES DESARROLLADAS EN 2020

En el periodo de transición en que se encuentra el Servicio se debe estructurar la carrera profesional electoral en el Instituto, como lo señala el artículo Séptimo transitorio del Estatuto. Por ello, sin duda, la acción más relevante fue la actualización del catálogo de cargos y puestos del Servicio, aprobado mediante el Acuerdo INE/JGE202/2020 de la JGE en su sesión celebrada el 10 de diciembre de 2020. En esa actualización se establecen los niveles y las equivalencias que permitirán la movilidad del personal del Servicio, así como la eliminación de las barreras que imponían los perfiles académicos y que obstaculizaban esa movilidad.

Asimismo, durante los primeros cuatro meses del Ciclo de Transición entre septiembre y diciembre de 2020, se llevaron a cabo reuniones de trabajo con la participación de las y el integrante de la CSPEN, a fin de determinar las directrices generales y las definiciones para la operación de cada mecanismo, que debían formar parte de los Lineamientos de los mecanismos y procesos del Servicio, la mayoría de ellos con efectos en la Carrera Profesional.

Conforme a los plazos previstos en los artículo décimo tercero y décimo quinto transitorio se aprobaron los siguientes lineamientos:

LINEAMIENTOS	Definiciones Básicas *	Revisión de documentos preliminares **	Fecha y tipo de sesión CSPEN	Aprobación JGE	Acuerdo JGE
Evaluación del Desempeño de las y los MSPEN del sistema INE			24-07-20 ext.	24-08-20 ext.	INE/JGE98/2020
Evaluación del Desempeño de las y los MSPEN del sistema OPLE			24-07-20 ext.	24-08-20 ext.	INE/JGE99/2020
Conciliación Laboral, al Procedimiento Laboral Sancionador y al Recurso de Inconformidad del SPEN en el sistema de los OPLE.	12-10-20	14-10-20	21-10-20 ext.	26-10-20 ord.	INE/JGE160/2020
Reingreso y Reincorporación INE	25-11-20	01-12-20	07-12-20 ext.	10-12-20 ord.	INE/JGE199/2020
Designación de Encargos de Despacho INE	17-12-20	08-01-21	18-01-21 ext.	21-01-21 ord.	INE/JGE05/2021

LINEAMIENTOS	Definiciones Básicas *	Revisión de documentos preliminares **	Fecha y tipo de sesión CSPEN	Aprobación JGE	Acuerdo JGE
Incorporación Temporal INE	17-12-20	08-01-21	18-01-21 ext.	21-01-21 ord	INE/JGE06/2021
Reingreso y Reincorporación OPLE	17-12-20	08-01-21	18-01-21 ext.	21-01-21 ord	INE/JGE07/2021
Otorgamiento de Incentivos INE	25-11-20	17-12-20	18-01-21 ext.	21-01-21 ord.	INE/JGE08/2021
Otorgamiento de Titularidad y Promoción INE	23-11-20	17-12-20	18-01-21 ext.	21-01-21 ord.	INE/JGE09/2021
Actualización del Catálogo de Cargos y Puestos SPEN	23-11-20	08-01-21	18-01-21 ext.	21-01-21 ord.	INE/JGE10/2021
Planeación y Evaluación SPEN	25-11-20	08-01-21	18-01-21 ext.	21-01-21 ord.	INE/JGE11/2021
Sistemas de Información y Registro SPEN	17-12-20	08-01-21	18-01-21 ext.	21-01-21 ord.	INE/JGE12/2021

Se destacan los trabajos llevados a cabo para atender en tiempo y forma lo establecido en el artículo Décimo séptimo transitorio del Estatuto, con objeto de reconocer los avances en el actual programa de formación del personal del Servicio. El 21 de octubre de 2020 la CSPEN aprobó el *Acuerdo mediante el cual se reconoce el avance en el Programa de Formación a miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional de los sistemas del Instituto Nacional Electoral y de los Organismos Públicos Locales Electorales.*

Conforme a lo anterior, el presente Plan contiene los programas y acciones que orientarán la operación de los mecanismos y procesos del Servicio y que tendrán lugar entre 2021 y 2022, con énfasis en aquellos relacionados con el desarrollo de la Carrera Profesional Electoral del personal del Servicio.

B. PLAN DE TRANSICIÓN DEL SPEN Y CRONOGRAMA 2021 – 2022.

A continuación se presentan las actividades prioritarias que forman parte del Plan de Transición, según el mecanismo o proceso del que forman parte y que se programa realizar entre enero de 2021 y agosto de 2022. Asimismo, se introducen algunos retos que se deberán resolver en el mediano plazo para una operación eficiente de los propios mecanismos. Este conjunto de actividades se sintetiza al final de esta sección en un cronograma que refleja la variedad e intensidad de acciones que se llevarán a cabo desde la DESPEN para sentar las bases de este nuevo modelo del Servicio.

2.1 Certamen Interno

Actividad Prioritaria	Plazo previsto
1. Certamen Interno de transición	2022
2. Diseño y elaboración de instrumentos de Evaluación	2022
3. Diseño y desarrollo de nueva funcionalidad y bases de datos para la operación y automatización de los certámenes internos	2022

Se tiene previsto que el Certamen Interno pueda implementarse en el primer bimestre de 2022, una vez concluido el proceso electoral y, en su caso, se haya operado el programa de retiro. No obstante, también se puede prever

su realización una vez que se cumpla con el primer ciclo de transición completo de la evaluación de desempeño (finales de 2022 o principios/mediados de 2023), lo que significa inscribirlo en el primer ciclo trianual.

Para planear e implementar el proceso de Certamen interno se deben prever las implicaciones que tendrá con la operación de las demás modalidades de ocupación. Por ejemplo, la posibilidad de que tres de cada cuatro vacantes se ocupen mediante Certamen Interno podrá repercutir en una disminución de vacantes de niveles superiores y una mayor cantidad de vacantes en los niveles inferiores a considerar en los concursos públicos. Asimismo, las condiciones previstas en el Estatuto para la ejecución no simultánea de los procedimientos de cambios de adscripción a petición de parte, Certamen Interno y Concurso Público, confirman la importancia de planear el mejor momento para celebrar las convocatorias respectivas.

El primer reto será diseñar un modelo de Certamen Interno que cumpla con tres características:

1. Que se pueda implementar en cualquier momento,
2. Que se pueda realizar para ocupar una plaza de vacancia reciente, y
3. Que el periodo de ejecución sea lo más breve posible (tres semanas a un mes).

Lo anterior trae consigo la tarea de determinar cuáles serán los instrumentos de evaluación estándar, así como los procedimientos que se requerirá automatizar en el SIISPEN para, por ejemplo, la identificación de las personas candidatas a ascender.

2.2 Concurso público

Actividad Prioritaria	Plazo previsto
1. Diseño, elaboración y actualización de perfiles, exámenes y reactivos.	Enero-agosto 2022
2. Diseño y desarrollo de las nuevas funcionalidades SIISPEN para el Concurso Público.	Junio 2021 – julio 2022

El Concurso Público se mantiene como vía primordial de ingreso al Servicio, el cual deberá ser convocado por lo menos una vez cada tres años, preferentemente al concluir los procesos electorales federales. Es importante poner en la mesa la necesidad de discusión del modelo del concurso, lo cual se materializará con la emisión de los lineamientos en la materia (que comprenda las instituciones que participan en el Concurso, examen/tipo de instrumentos de evaluación que se requieren, qué se debe medir, etc.). Se debe prever entonces que los trabajos preparatorios inicien en el mes de enero de 2022 y continuará dentro del primer ciclo trianual.

Los trabajos de preparación del Concurso y las primeras etapas de implementación se llevarían a cabo con las herramientas tecnológicas existentes. Sin embargo, habrán de desarrollarse funcionalidades adicionales para operar las otras etapas del proceso (entrevistas, calificaciones, listas de reserva)

Rumbo al primer ciclo trianual, se deberá determinar si el esquema de dos o tres convocatorias por ciclo trianual es necesario, dada la posibilidad de que tres de cada cuatro vacantes se ocupen mediante Certamen Interno. De

igual manera, debe valorarse el plazo de vigencia de las listas de reserva en virtud del dinamismo que tendrán los certámenes internos para la ocupación de plazas.

2.3 Cambios de Adscripción-Rotación

Actividad Prioritaria	Plazo previsto
1. Cambios de Adscripción por necesidades del Servicio	Septiembre 2020 – agosto 2021
2. Cambios de Adscripción a petición del interesado	Enero – marzo 2022
3. Cambios de Adscripción / Rotación por Desarrollo de Carrera	Mayo – julio 2022
4. Ejecución del proyecto Cambios de Adscripción y Rotación de Personal en SIISPEN	Noviembre 2021 – febrero 2022

En el marco del ciclo de transición, el mecanismo de Cambios de adscripción por necesidades del Servicio se viene operando desde septiembre del 2020.

En el mediano y largo plazo se esperaría que los cambios de adscripción disminuyan en medida similar al incremento de las rotaciones con motivo del plazo que está previsto en el Estatuto, el cual busca otorgar mayor estabilidad en la conformación de los equipos de trabajo y consolidar los trabajos que desarrolla el personal del Servicio en una adscripción.

Uno de los retos principales en la implementación del mecanismo será diferenciar en tiempo y forma la nueva modalidad por desarrollo de carrera. Esto significa identificar el momento adecuado (debe realizarse después de la modalidad a solicitud de persona interesada) para proponer el cambio de adscripción o rotación de cada persona del Servicio, con el objeto de que desarrolle su carrera si así lo decide en la misma adscripción para lo cual en algún momento determinado tendrá que aplicar un refrendo o bien tener una movilidad y rotación en otros cargos y puestos del Servicio.

Durante la transición, al igual que los otros mecanismos, se debe diseñar la forma en que funcionará en la práctica la nueva modalidad de rotación por desarrollo de carrera, por ejemplo, los tiempos en que operará al interior de un mismo ciclo trianual y la diferenciación de sus causales.

Para el caso de los cambios de adscripción se debe prever para que el personal del Servicio efectivamente puedan solicitarlo al concluir un proceso electoral/ciclo trianual, o en su defecto efectuarlos mediante la modalidad por desarrollo de carrera o necesidades del servicio, considerando que también para estos efectos resulta fundamental atender la dinámica de los programas de retiro voluntario o el relevo generacional del personal del Servicio, precisamente al finalizar un proceso electoral.

De igual forma, es fundamental emprender una estrategia para socializar, explicar y sensibilizar al personal del Servicio que se espera de ellos un mayor y mejor desarrollo de competencias para lograr un perfil polifuncional.

Transmitir la idea de que esto último requiere de ocupar más de un cargo o puesto dentro del nivel que ocupan y que de ello también dependerán sus probabilidades de ascenso.

Encargos de Despacho

Actividad Prioritaria	Plazo previsto
1. Ejecución del proyecto para encargos de despacho en SIISPEN	Enero 2021 – agosto 2022

Actualmente se cuenta con 98 plazas cubiertas por encargo de despacho, de las cuales 76 son plazas vacantes y 22 porque el titular de la plaza goza de alguna licencia. Asimismo, 93 plazas han sido ocupadas por un encargo de despacho con un tiempo menor a un año, cuatro plazas se ocuparon de uno a dos años y una por más de 2 años. Este dinamismo sugiere nuevamente la importancia de lograr una ocupación más estable de las plazas del Servicio.

Las juntas distritales y locales ejecutivas son quienes presentan una mayor ocupación por la vía de encargos de despacho, seguida por la Unidad Técnica de fiscalización (UTF) en las oficinas centrales. Estos datos ofrecen luces para el diseño de una estrategia integral que permita dar definitividad a la ocupación de plazas en esas áreas.

ÁREA	TOTALES
DECEyEC	2
DEOE	1
DERFE	3
UTF	29
UTVOPL	1
JUNTA LOCAL EJECUTIVA	27
JUNTA DISTRITAL EJECUTIVA	35

En el marco del proceso transitorio, el mecanismo de encargados de despacho permitirá cubrir aquellos cargos y puestos que quedaron desiertos en el Concurso Público 2019-2020; asimismo se prevé que esta modalidad de ocupación de plazas permita al Instituto cubrir las vacantes que se vayan generando y en las cuales no exista o haya perdido vigencia la lista de reserva.

Se considera que esta modalidad de ocupación también permitirá mantener la estructura ocupacional debidamente integrada previo a la ocupación del próximo concurso público y del certamen interno.

En este contexto los encargados de despacho también permitirán atender situaciones particulares que se presenten en órganos desconcentrados, áreas ejecutivas y unidades técnicas del Instituto. A mediano plazo se busca que esta figura sea utilizada en menor medida de acuerdo como se vayan implementando el certamen interno.

2.4 Profesionalización

Sin duda, el personal del Servicio cuenta con una experiencia probada en la organización de elecciones que ha contribuido a crear e incrementar la confianza ciudadana en esos procesos. Ello se debe en gran medida a la

formación y capacitación que reciben a través de los mecanismos del SPEN y que se ve reflejada, en última instancia, en una buena evaluación de su desempeño. De esta manera, la confianza en las elecciones y en el Instituto, deviene del desempeño del personal de carrera y de su contribución al fortalecimiento de la vida democrática del país.

La profesionalización está definida en el nuevo Estatuto como un derecho y una obligación permanente del personal del Servicio y tendrá lugar a lo largo de toda su Carrera Profesional en procesos implementados con una perspectiva trianual. Esta actividad se realizará complementando el Programa de Formación con el mecanismo de Capacitación.

Para el ejercicio 2020 se aprobó la implementación del proyecto específico G140510 Renovación del Programa de Formación y del mecanismo de capacitación que tiene como objetivo desarrollar los módulos para la nueva malla curricular del Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral y nuevos cursos con enfoque transversal para la capacitación de los miembros del Servicio. La meta que se estableció fue desarrollar 15 módulos del Programa de Formación y tres cursos de capacitación. Adicional a este desarrollo, en 2022 deberán desarrollarse 15 módulos adicionales del Programa de Formación y dos cursos de capacitación. El proyecto específico atiende la necesidad de desarrollar un nuevo enfoque de profesionalización basado en un Programa de Formación por niveles y una capacitación complementaria, cuya impartición podría iniciar en el último trimestre de 2021.

2.5 Programa de Formación

Actividad Prioritaria	Plazo previsto
1. Elaboración y Actualización de módulos (proyecto específico)	Abril 2021 – diciembre 2022
2. Periodo académico 2022-1	Marzo-mayo 2022
3. Evaluación del Aprovechamiento	Junio 2022
4. Periodo académico 2023-1	Marzo – mayo 2023
5. Evaluación del Aprovechamiento	Junio 2023
6. Periodo académico 2025-1	Marzo – mayo 2025
7. Evaluación del Aprovechamiento	Junio 2025
8. Funcionalidades para el Programa de Formación y desarrollo profesional en SIISPEN	Abril – septiembre 2021

El principal reto de corto y mediano plazo para el Programa de Formación es, sin duda, el diseño y elaboración de los nuevos módulos, para cada tipo de formación (básica, especializada y optativa) y para cada uno de los niveles del Servicio en el Instituto, conforme al modelo de competencias y la preparación específica para cada cargo/puesto en que se desea formar al personal del Servicio. La gran cantidad de módulos que habrá que desarrollar para tener una oferta de formación especializada que atienda la amplia variedad de cargos y puestos del Servicio, aunado a que la implementación de la nueva malla curricular se dará en el periodo de transición, ha llevado a plantear un primer ciclo trianual ampliado para el Programa de Formación, que abarcará desde septiembre de 2021 a agosto de 2025.

El carácter permanente que tendrá el Programa de Formación implicará que se duplique el universo del personal del Servicio que lo estarán cursando debido a que quienes habían concluido el programa anterior deberán reincorporarse al nuevo programa. Esto genera una importante presión de renovación de contenidos y de actualización de recursos pedagógicos. Por otra parte, el nuevo programa por niveles requerirá no sólo del desarrollo e implementación inmediata de un número importante de nuevos módulos de formación, sino la generación de nuevos módulos de manera constante en lo sucesivo, ya que en cada nuevo ciclo trianual será necesario renovar la oferta. Esto supone un desafío importante para la gestión académica.

El personal del Servicio está obligado a cursar el Programa de Formación, concebido como el conjunto de actividades continuas que los preparan para desarrollarse en distintos cargos o puestos de la función electoral y con ello adquirir un perfil multifuncional, privilegiando el desarrollo de competencias, conforme a un plan curricular específico a cursar en ciclos trianuales.

Complementariamente al Programa de formación, la profesionalización del personal del Servicio contempla el desarrollo de actividades del mecanismo de capacitación. El Estatuto contempla que este mecanismo ofrezca cursos de capacitación y acciones de mejora derivadas de la evaluación anual del desempeño. Cada miembro del Servicio deberá acreditar dos cursos de capacitación en cada ciclo trianual, de los cuales se podrá determinar alguno o ambos como obligatorios.

Actividad Prioritaria	Plazo previsto
1. Curso de capacitación 1 de 2 por ciclo trianual	Agosto – noviembre 2021
2. Actividades de capacitación remediales	Enero – abril 2022
3. Curso de capacitación 1 de 2 por ciclo trianual	Mayo- julio 2022
4. Funcionalidades para el mecanismo de capacitación SIISPEN	Julio – noviembre 2021

La capacitación debe reforzar conocimientos específicos o competencias transversales del personal del Servicio, para lo cual será necesario gestionar, o bien, desarrollar una oferta de cursos que atiendan las carencias detectadas en los diagnósticos.

Un reto de corto plazo para la DESPEN será la instrumentación de actividades de capacitación remediales para quienes hayan obtenido resultados insuficientes en su evaluación del desempeño. En este sentido, en el marco de la Carrera, la capacitación deberá proponer un modelo de actividades o cursos orientado a desarrollar competencias, a fin de vincular el desempeño esperado en cada cargo o puesto conforme a su descripción y la preparación que ofrezca la DESPEN.

2.6 Evaluación del desempeño

Conforme a lo establecido en el Estatuto, la evaluación del desempeño es el instrumento mediante el cual se valora, cualitativa y cuantitativamente, en qué medida el personal del Servicio pone en práctica los conocimientos y competencias inherentes a su cargo o puesto en el cumplimiento de sus funciones. Su propósito es generar

elementos objetivos para 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.

El periodo de transición contempla las siguientes actividades:

Actividad Prioritaria	Plazo previsto
1. Desarrollo de nuevas funcionalidades SIISPEN	Noviembre 2020 – mayo 2021
2. Diseño y aprobación de metas	Julio y agosto 2021
3. Aplicación de Evaluación Anual	Septiembre y octubre 2021
4. Revisión de resultados 2020-2021	Noviembre y diciembre 2021
5. Diseño y aprobación de metas	Julio y agosto 2022

La evaluación del desempeño deberá proveer información para la gestión de la Carrera del personal del Servicio y automatizarla a través del SIISPEN, desde el diseño de metas hasta el procesamiento de los resultados, con objeto de producir y poner a disposición información de manera oportuna.

El mecanismo debe transitar a la aplicación de la evaluación en tiempo real e implementar el nuevo modelo trianual de desempeño en ambos sistemas, comenzando por un ciclo que será de transición. De igual forma, habrá de generar y facilitar herramientas adecuadas para la valoración de competencias.

Finalmente, aunque no menos importante, el mecanismo debe alinear los indicadores que se utilizan para evaluar el desempeño individual a los indicadores empleados para evaluar los objetivos institucionales, conforme al Plan Estratégico Institucional y al Modelo de Planeación Institucional.

Cabe señalar que el Proceso Electoral Federal 2020-2021 marcó el inicio para la operación del mecanismo de evaluación del desempeño, dentro del ciclo de transición, y que impactará en el resto de los mecanismos y procesos del Servicio.

2.7 Titularidad-Promoción

Actividad Prioritaria	Plazo previsto
1. Nueva funcionalidad para la automatización del otorgamiento de Titularidad para cada uno de los niveles del SPEN.	2022 – 2023
2. Nueva funcionalidad para la automatización del otorgamiento de Promoción con tres rangos para cada uno de los niveles del SPEN.	2022 – 2023

El Estatuto contempla que la titularidad pueda obtenerse al concluir el primer ciclo trianual completo tras haber ingresado como personal asociado del Servicio, esto es, hacia el segundo semestre de 2025. Para la obtención de la titularidad se deberán acreditar los módulos y cursos correspondientes al Programa de Formación y el

mecanismo de capacitación, además de aprobar la evaluación del desempeño, todo ello dentro del ciclo trianual correspondiente.

Es importante reiterar que, en virtud de lo señalado, no se otorgarán titularidades o promociones sino hasta que concluya el primer ciclo trianual, salvo los casos previstos en el acuerdo mediante el cual se reconoce el avance en el Programa de Formación del personal del Servicio de los sistemas del Instituto y de los OPL, particularmente para la obtención de la titularidad. Por esta razón es que será hasta 2022 cuando inicie el desarrollo de la funcionalidad del SIISPEN que atienda este mecanismo.

Se prevé que estas figuras puedan operarse incluso hacia finales de 2022 o principios 2023 (cuando las y los miembros del Servicio cumplan con el ciclo de transición y tengan resultados de evaluación del desempeño).

Titularidad

Con la reforma al Estatuto, la titularidad se vuelve un engranaje clave en la Carrera Profesional Electoral, que se renueva en cada uno de los ascensos del personal del Servicio, contrario al modelo anterior en que se obtenía por una sola ocasión y para siempre. De igual forma, el concepto de la permanencia del personal del Servicio se asocia directamente a la obtención de la titularidad, por lo que es necesario sensibilizar al funcionariado, que hasta ahora únicamente relacionaba a la titularidad como un paso necesario para la obtención de una promoción en rango.

El número de personas asociadas al Servicio tenderá a subir a medida que se vaya incorporando personal a los cargos y puestos del Servicio a través de la lista de reserva o cuando se produzcan ascensos vía certamen interno, lo que generará presión para obtener la titularidad. Como contraparte el número de personas titulares tenderá a bajar conforme se vayan dando los ascensos o las separaciones del Servicio.

Por otra parte, habrá de rediseñarse el modelo operativo de otorgamiento de promociones. Es indiscutible la necesidad de transitar de un proceso estático (anualizado) a uno dinámico, donde el personal del Servicio vaya acumulando los requisitos previstos en la normativa aplicable y la DESPEN sólo corrobore de manera ágil y automatizada a través del SIISPEN, su cumplimiento y monitoreo, visible para cada MSPEN en tiempo real.

2.8 Incentivos

Actividad Prioritaria	Plazo previsto
1. Otorgamiento de Incentivos con base en ejercicio 2020-2021	Febrero y marzo 2022
2. Nueva funcionalidad para la automatización del otorgamiento de Incentivos.	2022 – 2023

Como consecuencia de la cancelación de la evaluación del desempeño 2019-2020, se suspendió el otorgamiento de incentivos que se tenían programados para febrero y marzo de 2021. No obstante, se prevé llevar a cabo esta actividad prioritaria en el primer trimestre de 2022, valorando en ejercicio 2021, dentro del ciclo de transición y considerando los resultados de la evaluación del desempeño 2020-2021.

2.9 Permanencia y Registro SPEN

Actividad Prioritaria	Plazo previsto
1. Seguimiento al Programa de Retiro Voluntario 2021 (en su caso)	Septiembre – diciembre 2021
2. Desarrollo del Módulo del expediente digital en el SIISPEN	Abril 2021 – junio 2022
3. Ejecución del proyecto para el expediente digital en SIISPEN	Octubre – diciembre 2021

El artículo 202, párrafo 7 de la Ley dispone que la permanencia de las y los servidores públicos en el Instituto estará sujeta a la acreditación de los exámenes de los programas de formación y desarrollo profesional.

La permanencia en el Servicio estará sujeta al desarrollo de la Carrera, a la acreditación trianual de la profesionalización que comprende el Programa de Formación y la capacitación de carácter obligatorio y de las acciones de mejora derivadas de la evaluación anual del desempeño, así como a los resultados de la evaluación del desempeño en la perspectiva trianual establecida en el Estatuto, a la obtención de la titularidad y, en su caso, a la acreditación del refrendo, conceptualizado como el proceso de verificación de la vigencia de los conocimientos y competencias requeridos para desempeñarse como titular en el cargo o puesto del Servicio que se ocupa.

Por su parte, el Refrendo es otro de los procesos sobre el que habrá que diseñar y socializar instrumentos y esquemas para su implementación, ya que no acreditarlo es una nueva causal de separación del Servicio. Se deberá diseñar una estrategia específica o apropiada para su comunicación y operación con objeto de que al concluir el ciclo trianual 2022-2025, no haya ninguna confusión o sorpresa entre quienes deban sujetarse al primer ejercicio. Se prevé que el refrendo sea operado en 2025 o 2028 (hasta que concluyan los primeros 2 ciclos trianuales).

Como se refirió antes, se deben prever acciones de sensibilización para el personal del Servicio respecto de la obtención de la titularidad dentro de los siguientes dos ciclos trianuales, porque de ello depende su **permanencia** en el Servicio.

En materia de Registro SPEN y para futuros efectos en las ocupaciones, se debe considerar que un total de 1,239 personas del SPEN están adscritas a su lugar de nacimiento, siendo 811 hombres y 428 mujeres. Además, 17 cuentan con 31 años en el Servicio.

Módulo del expediente digital en el SIISPEN

Mediante esta actividad se busca agilizar la consulta de información del personal del Servicio para la operación de los mecanismos del SPEN, lo que significa respaldar la toma de decisiones con información confiable. Con el módulo de expediente digital en el SIISPEN, se deberán vincular todos los mecanismos de manera automatizada, almacenando el respaldo documental que acredite el desarrollo de carrera de cada persona que pertenece al Servicio.

La actividad consistirá en:

- Preparación de los expedientes digitalizados de acuerdo con los Lineamientos de los sistemas de información y registro (marzo a septiembre 2021),
- Conclusión de la digitalización de expedientes (octubre a diciembre de 2021),
- Pruebas del módulo del expediente digital (enero 2022), e
- Integración del expediente en el Sistema (enero a junio 2022).

Para apoyar la toma de decisiones en vista del primer ciclo trianual, se debe integrar con la información generada por los mecanismos a efecto de poder planear con certeza las actividades en ese periodo. Para ello será crítico contar con personal capacitado para apoyar en la transición al expediente digital, así como contar con el desarrollo del sistema, personal para la digitalización de los expedientes físicos a digitales y dar continuidad en 2022 a los ajustes o nuevas funcionalidades del módulo de registro y del expediente

Actualización de los reportes y módulos del SIISPEN

El objetivo de esta actividad es contar con reportes actualizados y confiables que se consultan constantemente en el nuevo SIISPEN. Para ello, será necesario llevar a cabo un análisis de la funcionalidad que actualmente genera dichos reportes, a fin de identificar los desarrollos que deben ser incluidos en los requerimientos por el área responsable durante 2022 para la operación eficaz y eficiente de cada mecanismo.

El reto fundamental rumbo al ciclo trianual es contar con información suficiente de cada mecanismo para realizar todas las tareas inherentes al ciclo trianual 2022-2025.

El proceso tendrá mayor éxito en la medida en que se cuente con requerimientos precisos y específicos por parte de los mecanismos y que se asegure la continuidad del proyecto específico del SIISPEN.

2.10 Planeación y Evaluación SPEN

Actividad Prioritaria	Plazo previsto
1. Diseñar o actualizar los indicadores y parámetros de evaluación del SPEN	Agosto – diciembre 2021
2. Informe de resultados de la evaluación del SPEN 2021	Enero – marzo de 2022
3. Plan Trianual 2022– 2025	Febrero – julio de 2022

La Planeación del SPEN se fundamenta el artículo 179 del Estatuto, a través de la cual se definirán objetivos, programas, procedimientos, acciones y metas para el funcionamiento eficaz del Servicio y de sus mecanismos, se analizará la información sobre su desarrollo, se realizarán estudios para identificar sus necesidades, y se propondrán adecuaciones o mejoras para su organización y funcionamiento.

La planeación deberá fijar objetivos de largo alcance para la operación de los mecanismos, que ayude a superar la visión departamental de los mecanismos y contribuya al trazado trianual de la planeación, permitiendo una visión de largo alcance que tenga como parámetro de referencia los procesos electorales.

La evaluación del Servicio es el instrumento que permite conocer y dar seguimiento al comportamiento del Servicio en su conjunto y, en particular, al cumplimiento de sus objetivos. La DESPEN diseñará indicadores y parámetros necesarios para su evaluación.

Diseñar o actualizar los indicadores y parámetros de evaluación del SPEN

Esta actividad tiene como objetivo diseñar o actualizar los indicadores para la medición del funcionamiento de cada mecanismo del SPEN, que refleje el nuevo modelo del Servicio en el futuro próximo.

Los indicadores deben actualizarse para medir los resultados de cada mecanismo, pero también al Servicio en su conjunto. Estos nuevos indicadores y sus parámetros deberán servir como guía para la operación del Servicio porque a través de ellos se medirá su eficacia y su impacto en la consecución de los objetivos institucionales.

Deberá preverse que la aplicación de los indicadores será parcial en el ciclo de transición y comenzará a tener vigencia plena en el primer ciclo trianual, una vez que empiece la operación del nuevo modelo del Servicio. Durante su diseño, será fundamental obtener el consenso en los parámetros de medición y que se cuente con información certera para la evaluación correcta de la operación.

2.11 Catálogo de cargos y puestos SPEN (sistema INE)

Actividad Prioritaria	Plazo previsto
1. Actualización del Catálogo de cargos y puestos SPEN sistema INE	Septiembre – diciembre 2020
2. Actualización del Catálogo de cargos y puestos SPEN (en Competencias)	Enero – mayo 2022

El proceso de Actualización del Catálogo es una actividad fundamental para la Carrera Profesional Electoral ya que, además de ser una guía legal para las funciones de cada cargo o puesto del SPEN, en cada cédula se definen una serie de competencias que el aspirante debe cumplir para ingresar y permanecer en el Servicio. Este instrumento tiene una estrecha relación con diversos mecanismos y procesos del Servicio, por ejemplo, con el de Evaluación del desempeño, pues los parámetros *competencia*, *asignación* y *grado* dan certeza a la evaluación y eventual crecimiento laboral de cada persona del Servicio. En el ciclo de transición de debe analizar las asignaciones tanto de perfilamiento como de grado de dominio, a fin de favorecer y conciliar las funciones con las competencias evaluadas.

En diciembre de 2020 se aprobó la actualización del Catálogo del Servicio para los cargos y puestos del INE mediante la cual se determinaron los niveles del SPEN y se modificaron los perfiles académicos con objeto de facilitar la movilidad y el desarrollo de la carrera de las y los MSPEN.

Actualización del Catálogo de cargos y puestos del SPEN en sistema INE

Mediante esta actividad se llevará a cabo la revisión de competencias, su asignación y su grado de dominio en los cargos y puestos donde se requiera. Se tiene ya un avance producto de la actualización del Catálogo del SPEN en 2020 y su conclusión permitirá una certera evaluación del desempeño del personal del Servicio y, con ello, una mejor planeación de su carrera electoral.

El proceso electoral en curso no permite el inicio de los trabajos de manera inmediata, por lo que es necesario esperar a su conclusión para iniciarlos de manera conjunta con las unidades responsables. Se debe considerar la relación que guarda la actualización de las competencias con la evaluación del desempeño del personal del SPEN para que se apegue a las funciones reales, además de que la entrada en vigor de las nuevas competencias tendría lugar precisamente hasta el primer ciclo trianual.

Debe señalarse que en la programación del presupuesto para el ejercicio 2021 se consideró llevar a cabo un observatorio de competencias. Se valorará el ejercicio de los recursos, dada la situación de pandemia que limita la movilidad del funcionariado de la DESPEN y afecta el proceso de actualización del Catálogo.

Finalmente, esta actividad debe comprender el análisis para homologar el nivel tabular de los cargos de Coordinación Operativa A y Coordinación Operativa B, como fue planteado en la sesión de la CSPEN del 22 de febrero de 2021.

Las actividades antes referidas se sintetizan en el siguiente cronograma del Plan de Transición:

CRONOGRAMA DE TRANSICIÓN SPEN (SISTEMA INE) ENERO 2021- AGOSTO 2022

Mecanismo / Proceso	Actividad prioritaria	2021												2022								
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	
Certamen Interno	Certamen Interno de transición																					
	Diseño y elaboración de instrumentos de Evaluación																					
	Diseño y desarrollo de nueva funcionalidad y bases de datos para la operación y automatización de los certámenes internos																					
Concurso público	Diseño, elaboración y actualización de perfiles, exámenes y reactivos																					
	Diseño y desarrollo de las nuevas funcionalidades para el Concurso Público																					
Cambios de Adscripción-Rotación	Cambios de Adscripción por necesidades del Servicio																					
	Cambios de Adscripción a petición del interesado																					
	Cambios de Adscripción / Rotación por Desarrollo de Carrera																					
	Ejecución del proyecto Cambios de Adscripción y Rotación de Personal en SIISPEN																					
Encargados de Despacho	Ejecución del proyecto para Encargos de despacho en SIISPEN																					
Programa de Formación	Elaboración y Actualización de módulos (proyecto específico)																					
	Periodo académico 2022-1																					
	Evaluación del Aprovechamiento																					
Capacitación	Curso de capacitación 1 de 2 por ciclo trianual																					
	Actividades de capacitación remediales																					
	Curso de capacitación 1 de 2 por ciclo trianual																					
	Funcionalidades para el mecanismo de Capacitación SIISPEN																					
Evaluación del desempeño	Desarrollo de nuevas funcionalidades SIISPEN																					
	Diseño y aprobación de metas																					
	Aplicación de Evaluación Anual																					
	Revisión de resultados 2020-2021																					
	Diseño y aprobación de metas																					
Titularidad-Promoción	Nueva funcionalidad para la automatización del otorgamiento de Titularidad para cada uno de los niveles del SPEN.																					
	Nueva funcionalidad para la automatización del otorgamiento de Promoción con tres rangos para cada uno de los niveles del SPEN.																					
Incentivos	Otorgamiento de Incentivos con base en ejercicio 2020-2021																					
	Nueva funcionalidad para la automatización del otorgamiento de incentivos																					
Permanencia y Registro del SPEN	Seguimiento al Programa de Retiro Voluntario 2021 (en su caso)																					
	Desarrollo del Módulo del expediente digital en el SIISPEN																					
	Ejecución del proyecto para el expediente digital en SIISPEN																					
Planeación y Evaluación SPEN	Diseñar o actualizar los indicadores y parámetros de evaluación del SPEN																					
	Informe de resultados de la Evaluación del SPEN 2021																					
	Plan Trianual 2022-2025																					
Catálogo de cargos y puestos SPEN (sistema INE)	Actualización del Catálogo de cargos y puestos Servicio (en Competencias)																					

CIERRE

La Carrera Profesional Electoral, vista como la figura central del Servicio Profesional Electoral Nacional, se define como la trayectoria de progreso continuo que recorre el personal del Servicio para que, mediante su profesionalización permanente y a partir de los méritos que vayan acumulando y el rendimiento alcanzado, puedan promoverse en rangos y ascender de nivel en la estructura de cargos y puestos del Servicio.

En dicha trayectoria del personal del Servicio, es fundamental para la DESPEN planear la forma en que ese progreso continuo resulte posible. Así, la interacción que tendrán los mecanismos del Servicio exige una planeación colaborativa para compartir una visión de conjunto y diseñar una implementación coordinada. El ciclo de transición que actualmente experimente el Servicio y la DESPEN, así como la operación del nuevo modelo del Servicio en ciclos trianuales, requiere del uso intensivo de herramientas que construyan esa perspectiva común con la participación de todas las personas involucradas.

La perspectiva trianual para la planeación del Servicio permite establecer ciclos ordenados en función de la celebración de procesos electorales federales, para desarrollar las etapas de cada mecanismo. Con ello, se busca agilizar los procesos y generar certidumbre para el personal del Servicio, quienes podrán visualizar el desarrollo de su Carrera, a través de logros periódicos. De esta manera, es importante tomar en consideración que se encuentran en proceso de desarrollo un número importante de lineamientos para la operación de mecanismos y procesos que son fundamentales para la Carrera referida (como los relativos a la permanencia, concurso público, ascenso, profesionalización, entre otros); sin embargo, es igualmente relevante ir perfilando el rumbo que tendrá el nuevo modelo del Servicio con una perspectiva integral.

El Plan de Transición identifica aquellas acciones que son relevantes para el periodo 2020 – 2022, teniendo como perspectiva la operación del primer ciclo trianual que comprenderá de septiembre de 2022 a agosto de 2025. Asimismo, presenta reflexiones respecto de los retos que deben superar los mecanismos y procesos del Servicio y que deben ser tomados en cuenta al momento de planear y diseñar sus actividades. Como se refirió en un principio, el contenido del Plan es indicativo y busca ser útil para orientar la implementación del nuevo modelo del Servicio.

Aunado a ello, existen otras acciones referidas tangencialmente en el Plan y que resultan de relevancia estratégica:

En primer término, se sugiere emprender una sólida estrategia de sensibilización con el objetivo de socializar entre el personal del Servicio las implicaciones de la reforma del Estatuto, los nuevos Lineamientos y la operación misma de los mecanismos. La transformación del Servicio no fue menor y por ello debe tener lugar un programa para comunicar su alcance y sus beneficios.

En segundo término, se debe diseñar un método y adoptar indicadores que permitan medir la contribución del Servicio a la consecución de los objetivos institucionales, de modo que el Servicio no se evalúe como un subsistema aislado del resto de Instituto, sino que dé cuenta, cuantitativa y cualitativamente, de la forma en que sus mecanismos contribuyen a esos objetivos.

En tercer lugar, se deben desarrollar y adoptar el uso de tecnologías de la información que favorezcan la planeación, ejecución y evaluación de los mecanismos del Servicio. El dinamismo e interrelación que tendrá el Servicio no puede descansar en herramientas no sistematizadas en la Dirección Ejecutiva; se debe construir una plataforma tecnológica potente que sea utilizada para generar información útil para los cuerpos colegiados y directivos del Instituto. Esta estrategia debe incluir la integración del SIISPEN con algunos otros sistemas que ya operan en el Instituto, en otras unidades responsables.

Finalmente, las actividades prioritarias contenidas en el Plan constituyen un insumo para tener una adecuada programación presupuestal para el ejercicio 2022 de la DESPEN e incluso, identificar aquellas iniciativas que pueden financiarse por la vía de la Cartera Institucional de Proyectos o bien mantenerse dentro del presupuesto base.

De esta manera, el Servicio y la Dirección Ejecutiva enfrentan un formidable reto en materia de implementación de la reforma del Estatuto. La puesta en operación de los alcances, objetivos y actividades prioritarias de cada uno de los mecanismos y procesos deberá considerar una perspectiva coordinada e integrada, para obtener resultados positivos.

Plan para el Ciclo de Transición 2020 – 2022 del Servicio Profesional Electoral Nacional para el sistema del Instituto Nacional Electoral

ANEXO: PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL PARA EL EJERCICIO 2021

Los Lineamientos para la Planeación y Evaluación del SPEN aprobados por la JGE en su sesión ordinaria del 21 de enero de 2021 establecen en su artículo Tercero transitorio que la DESPEN deberá presentar un plan correspondiente al ciclo de transición en el sistema del Servicio del Instituto que comprenda de septiembre de 2020 a agosto de 2022, a más tardar en marzo de 2021 y que dicho plan incluya el Programa Anual de Trabajo (PAT) del Servicio para el año 2021.

Por lo anterior, se presenta el PAT estructurado por mecanismo, listando las actividades que se llevarán a cabo durante el ejercicio. El Programa 2021 se integró a partir de las iniciativas programadas para el ciclo de transición y de la agenda presentada a la CSPEN. A diferencia del Plan de Transición, contiene actividades para ambos sistemas, INE y OPL, y ofrece un mayor nivel de detalle.

Como se aprecia de las actividades contenidas en el Programa, predominan aquellas relacionadas con el desarrollo de Lineamientos, pero destacan también las áreas de profesionalización, evaluación del desempeño y capacitación que, además de estar involucrados en la emisión de esa normativa estarán operando propiamente los mecanismos y también habrán de involucrarse en el desarrollo de las funcionalidades tecnológicas que les corresponda.

PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL 2021

SELECCIÓN E INGRESO													
No.	Actividad	Ejercicio 2021											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Designación de personas ganadoras para ocupar cargos vacantes del Servicio Profesional Electoral Nacional, distintos de Vocal Ejecutivo/Ejecutiva, a las personas aspirantes que forman parte de la lista de reserva de la Primera Convocatoria del Concurso Público 2019-2020 del sistema del Instituto.												
2	Designación de personas ganadoras para ocupar el cargo de Vocal Ejecutivo/Ejecutiva de Junta Distrital Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional, a las personas aspirantes que forman parte de la lista de reserva de la Primera Convocatoria del Concurso Público 2019-2020, del sistema del Instituto.												
3	Designación de personas ganadoras para ocupar cargos o puestos vacantes del Servicio Profesional Electoral Nacional, distintos de Vocal Ejecutivo/Ejecutiva, a las personas aspirantes que forman parte de la lista de reserva de la Segunda Convocatoria del Concurso Público 2019-2020 del sistema del Instituto.												
4	Aprobación y entrada en vigor de los Lineamientos para el Concurso Público para el sistema INE.												
5	Aprobación y entrada en vigor de los Lineamientos para la incorporación por Cursos y Prácticas en el sistema INE.												
6	Aprobación y entrada en vigor de los Lineamientos para el Ascenso y Certamen Interno en el sistema INE.												
7	Aprobación y entrada en vigor de los Lineamientos para el Concurso Público en el sistema de los OPL.												
8	Aprobación y entrada en vigor de los Lineamientos para el Ascenso y Certamen Interno en el sistema de los OPL.												
9	Diseño y desarrollo de las nuevas funcionalidades SIISPEN para el Concurso Público.												

CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN Y ROTACIÓN / OCUPACIÓN DE PLAZAS

No.	Actividad	Ejercicio 2021											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Aprobación de los Lineamientos para los Encargos de Despacho del sistema del Instituto.												
2	Aprobación de los Lineamientos de Incorporación Temporal del sistema del Instituto.												
3	Aprobación de los Lineamientos para el Reingreso y la Reincorporación en el sistema de los OPL.												
4	Aprobación de los Lineamientos para los Encargos de Despacho del sistema de los OPL.												
5	Informe sobre la ocupación de plazas del Servicio Profesional Electoral Nacional de los sistemas del Instituto Nacional Electoral Nacional y Organismos Públicos Locales Electorales, a través de la figura de encargados de despacho (enero-junio de 2021).												
6	Aprobación de los Lineamientos de Incorporación Temporal del sistema de los OPL.												
7	Aprobación de los Lineamientos para Cambios de Adscripción y Rotación en el sistema del Instituto.												
8	Aprobación de los Lineamientos para Cambios de Adscripción y Rotación en el sistema de los OPL.												
9	Autorización de cambios de adscripción y rotación de MSPEN del sistema del Instituto.												
10	Ejecución del proyecto para Encargos de despacho en SIISPEN.												

DESIGNACIONES DE PRESIDENTES DE CONSEJOS LOCALES Y DISTRITALES CUANDO SE PRESENTE EL SUPUESTO)

No.	Actividad	Ejercicio 2021											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Designación de las Vocales Ejecutivas y Vocales Ejecutivos Distritales como Presidentes de Consejos Distritales durante el desarrollo de los procesos electorales federal y locales, en las elecciones ordinarias, extraordinarias y concurrentes, así como los procesos de participación ciudadana en los que interviene el Instituto.												

PROFESIONALIZACIÓN/ PROGRAMA DE FORMACIÓN

No.	Actividad	Ejercicio 2021											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Aprobación y entrada en vigor de los Lineamientos la regulación de las asesorías impartidas por MSPEN en los mecanismos de Profesionalización y Capacitación en el sistema del Instituto.												
2	Aprobación de los Lineamientos la regulación de las asesorías impartidas por MSPEN en los mecanismos de Profesionalización y Capacitación en el sistema de los OPL.												
3	Emisión de los Lineamientos del Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral del Servicio Profesional Electoral Nacional en el sistema del Instituto.												
4	Emisión de los Lineamientos del Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral del Servicio Profesional Electoral Nacional en el Sistema para los OPL.												
5	Elaboración y actualización de módulos.												
6	Funcionalidades para el programa de Formación y desarrollo profesional en SIISPEN.												

CAPACITACIÓN

No.	Actividad	Ejercicio 2021											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Emisión de los Lineamientos para la Capacitación del Servicio Profesional Electoral Nacional para el sistema del Instituto.												
2	Informe anual de actividades de Capacitación, Actividades Externas, Disponibilidad e Inducción del Mecanismo de Capacitación en el ejercicio 2020.												
3	Aprobación de los Lineamientos para actividades externas y Disponibilidad en el sistema del Instituto.												
4	Aprobación de los Lineamientos para actividades externas y Disponibilidad en el sistema de los OPL.												
5	Presentación del Informe de actualización del Catálogo de Actividades de Capacitación del Servicio Profesional Electoral Nacional.												
6	Aprobación de los Lineamientos para la regulación de las Asesorías impartidas por MSPEN en el mecanismo de Capacitación en el sistema para el Instituto.												
7	Aprobación los Lineamientos para la regulación de las Asesorías impartidas por MSPEN en el mecanismo de Capacitación en el sistema de los OPL.												
8	Impartición de curso de capacitación 1 de 2 por ciclo trianual.												
9	Funcionalidades para el mecanismo de Capacitación SIISPEN.												

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

No.	Actividad	Ejercicio 2021											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Aprobación de la reposición de los resultados de la evaluación del desempeño del periodo septiembre 2018 a agosto 2019, de las y los MSPEN del sistema del Instituto que presentaron escrito de inconformidad.												
2	Informe sobre la reposición de resultados de la evaluación del desempeño del periodo septiembre 2018 a agosto 2019, de las y los MSPEN del sistema de los OPL que presentaron escrito de inconformidad, aprobada por el Órgano Superior de Dirección del OPL correspondiente.												
3	Incorporación, modificación y/o eliminación de metas para la evaluación del desempeño de las y los MSPEN del sistema del Instituto del periodo de septiembre 2020 a agosto 2021.												
4	Incorporación, modificación y/o eliminación de metas para la evaluación del desempeño de las y los MSPEN del sistema de los OPL del periodo de septiembre 2020 a agosto 2021.												
5	Aprobación, en su caso, de los Lineamientos para la evaluación del desempeño de las y los MSPEN para el Sistema del Instituto.												
6	Aprobación, en su caso, de los Lineamientos para la evaluación del desempeño de las y los MSPEN para el Sistema OPL.												
7	Elaboración de metas para la evaluación del desempeño de las y los MSPEN, para los sistema INE y OPLE.												
8	Aprobación del dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño de las y los MSPEN del sistema del Instituto del periodo septiembre 2020 a agosto 2021.												
9	Informe sobre el dictamen general de resultados de la evaluación del desempeño de las y los MSPEN del sistema OPL del periodo septiembre 2020 a agosto 2021 aprobado por el Órgano Superior de Dirección del OPL correspondiente.												
10	Desarrollo de nuevas funcionalidades SIISPEN.												
11	Aplicación de Evaluación Anual.												
12	Revisión de resultados 2020-2021.												

PROMOCIÓN, TITULARIDAD E INCENTIVOS

No.	Actividad	Ejercicio 2021											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Aprobación de los Lineamientos para el otorgamiento de la Titularidad y de la Promoción en rango, en el nivel del cargo y puesto que ocupen, a las y los MSPEN en el sistema del Instituto.												
2	Aprobación de los Lineamientos para el otorgamiento de incentivos a las y a los MSPEN en el sistema del Instituto.												
3	Aprobación del reconocimiento de la Titularidad a MSPEN del sistema de los OPL, de conformidad con el Modelo de equivalencias aprobado mediante el Acuerdo INE/JGE150/2017.												
4	Aprobación del reconocimiento de rangos a MSPEN del sistema de los OPL, de conformidad con el Modelo de equivalencias aprobado mediante el Acuerdo INE/JGE227/2017.												
5	Aprobación de los Lineamientos para el otorgamiento de la Titularidad y de la Promoción en rango, en el nivel del cargo y puesto que ocupen, a las y los MSPEN en el sistema de los OPL.												
6	Aprobación de los Lineamientos para el otorgamiento de incentivos a las y a los MSPEN en el sistema de los OPL.												
7	Otorgamiento de la Titularidad a MSPEN del sistema de los OPL.												
8	Otorgamiento de incentivos a MSPEN del sistema de los OPL correspondiente al ejercicio 2019.												
9	Otorgamiento de promociones en rango a MSPEN del sistema del Instituto, por reposición del resultado de la evaluación del desempeño correspondiente al ejercicio 2019.												
10	Otorgamiento de incentivos a MSPEN del sistema del Instituto, por reposición del resultado de la evaluación del desempeño correspondiente al ejercicio 2019.												
11	Aprobación el otorgamiento de titularidad a MSPEN del sistema del Instituto, por reposición del resultado de la evaluación del desempeño correspondiente al ejercicio 2019.												

PERMANENCIA Y REGISTRO SPEN

No.	Actividad	Ejercicio 2021											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Aprobación de los Lineamientos de los Sistemas de Información y Registro del Servicio.												
2	Aprobación de los Lineamientos para la Permanencia en el sistema del Instituto.												
3	Seguimiento al Programa de Retiro Voluntario 2021 (en su caso).												
4	Aprobación de los Lineamientos para la Permanencia en el sistema de los OPL.												
5	Desarrollo del Módulo del expediente digital en el SIISPEN.												
6	Implementación del documento de seguridad y protección de datos personales.												

PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN DEL SPEN

No.	Actividad	Ejercicio 2021											
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Aprobación de los Lineamientos para la Planeación y Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional.												
2	Aprobación del Programa Anual de Trabajo del Servicio Profesional Electoral Nacional correspondiente al Ejercicio 2021 y el Plan para el ciclo de transición 2020 - 2022.												
3	Informe de los Resultados de la Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional para el ejercicio 2021.												
4	Informe sobre el avance en la ejecución del Programa Anual de Trabajo del Servicio Profesional Electoral Nacional para el ejercicio 2021.												
5	Integración y presentación del Programa de fortalecimiento y expansión del Servicio en los OPL.												
6	Diseño y actualización de indicadores y parámetros para la evaluación del SPEN.												
7	Administración por procesos y control interno SPEN.												
8	Seguimiento al Modelo de Planeación Institucional.												
9	Elaboración de programa de fortalecimiento y expansión del Servicio por cada OPL.												

CATÁLOGO DE CARGOS Y PUESTOS DEL SPEN

No.	Actividad	Ejercicio 2021												
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
1	Aprobación los Lineamientos para la Actualización del Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional.													
2	Actualización del Catálogo de cargos y puestos del SPEN para el apartado de los OPL.													
3	Análisis y estructuración de niveles del Servicio Profesional Electoral Nacional en los OPL.													

SEGUIMIENTO A LA COMISIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL

No.	Actividad	Ejercicio 2021												
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
1	Presentación la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional del Informe de actividades desarrolladas en 2020.													
2	Presentación del Programa Anual de Trabajo 2021 de la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.													
3	Aprobación de las actas de las sesiones de la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.													
4	Presentación del Informe sobre el Seguimiento y Cumplimiento de acuerdos.													