Instituto Nacional Electoral

COMISIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL

INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL RESPECTO AL EJERCICIO 2020[1].

Sesión Ordinaria: 22 de marzo de 2021
Punto del orden del día: 6

[1] Este documento contiene información clasificada como reservada de conformidad con los artículos 110, fracción VIII de la *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública* y 113 fracción VIII de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y 14 del *Reglamento del Instituto Nacional Electoral en materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública.*

Contenido

INTRODUCCIÓN 3
El contexto de la operación del SPEN en 2020 4
Fundamento Legal 5
MECANISMOS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL OPERADOS EN 2020 6
Nota metodológica 7
EVALUACIÓN DE RESULTADOS POR MECANISMO 8
UNA MIRADA AL SPEN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 26
BALANCE 28

INTRODUCCIÓN

El Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto) tiene por objeto reglamentar lo que disponen los artículos 41, párrafo tercero, Base V, Apartado D de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 201, 202, 203, 204, 205 y 206 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE), para lo cual deberá regular la planeación, organización, operación y evaluación del (SPEN), del personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral (INE) y de los organismos públicos locales electorales (OPLE), así como los mecanismos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, cambios de adscripción y rotación, permanencia, incentivos y disciplina, y el sistema de ascensos del personal del Servicio.

Dicho ordenamiento tuvo una reforma trascendental que fue aprobada por el Consejo General de Instituto Nacional Electoral, el 8 de julio de 2020 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de ese año.

El Libro Tercero comprende las disposiciones que regulan el Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN) en el Instituto y entre sus postulados centrales están los siguientes:

- Incorporación de la Carrera Profesional Electoral como figura central del SPEN.
- Profesionalización permanente por niveles, con un programa menos dilatado, más pertinente y diferenciado.
- Incorporación de un sistema de ascensos a través de un certamen interno.
- Obtención de la titularidad y promociones en rango por nivel en ciclos trianuales.
- Evaluación del desempeño anual, pero con una perspectiva trianual que tiene por objetivo verificar el nivel de cumplimiento de las funciones del personal del Servicio, tanto en términos del logro de las metas propuestas, como de poner en juego las competencias requeridas para ello.

El Libro Quinto, relativo al personal de los OPLE, propone lo siguiente:

- Promoción y fortalecimiento del Servicio en los OPLE respetando sus particularidades.
- Posibilidad de que los OPLE operen de forma directa los mecanismos del Servicio, bajo la rectoría del INE y supervisión permanente de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN).
- Homologación de los plazos y términos de los procedimientos en materia laboral y de tipo contencioso.
- Establecimiento de reglas básicas en el hostigamiento y/o acoso sexual para que no haya lugar a la conciliación.

Con base en lo anterior, y acorde a lo establecido por el artículo Décimo tercero Transitorio del Estatuto, en su sesión del 21 de enero de 2021, la Junta General Ejecutiva (JGE), mediante Acuerdo INE/JGE11/2021, aprobó los Lineamientos para la Planeación y Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional (Lineamientos). En dicho ordenamiento, se señala que la evaluación del Servicio permitirá conocer y dar seguimiento al comportamiento del Servicio en su conjunto, y en particular, al cumplimiento de sus objetivos, para lo cual la DESPEN diseñará los indicadores y parámetros necesarios para su evaluación y presentará un informe de los resultados obtenidos a la JGE, previo conocimiento de la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional (Comisión del Servicio).

De esta manera, el artículo Cuarto transitorio de los Lineamientos dispone que el informe de resultados del SPEN correspondiente al ejercicio 2020 se realice empleando los indicadores y parámetros vigentes para la evaluación de los mecanismos del Servicio.

Así, los indicadores y parámetros adoptados en 2018 y que se emplearán en este Informe de resultados 2020 corresponden a los mecanismos de Selección, Ingreso, Capacitación, Profesionalización, Promoción, Evaluación, Cambios de Adscripción y Rotación, Permanencia, Incentivos y Disciplina. Estos mecanismos, sin embargo, operaron (con excepción de la Evaluación del desempeño) en 2020 con la normativa vigente antes de julio de ese año, cuando se aprobó la reforma al Estatuto, por lo que los indicadores se aplicarán a esa gestión.

En este contexto, resulta oportuno precisar que el modelo del Servicio Profesional en el INE previsto en el Estatuto vigente exige replantear la manera de medir la eficacia de los mecanismos del SPEN. Así, el rediseño de los indicadores deberá valorar el efecto que tienen los planteamientos centrales del nuevo modelo, a saber, la Carrera Profesional Electoral y la profesionalización permanente.

Debido a ello, resulta relevante considerar que la mayor parte de la información que se presenta fue extraída del Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional (SIISPEN), con corte al 31 de diciembre de 2020. Para el caso de la información obtenida de las bases de datos que cada mecanismo administra, se citará la fuente que corresponde.

El contexto de la operación del SPEN en 2020

El año de 2020, representó un gran reto para el INE pues, a partir del 11 de marzo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2 (COVID-19), lo que obligó al Instituto a implementar diversas medidas de prevención, información y orientación. Con el fin de mitigar el riesgo de contagio entre el personal, mediante Acuerdo INE/JGE34/2020, la JGE aprobó medidas de excepcionalidad de carácter temporal, suspendiendo las actividades presenciales en las oficinas del Instituto.

Esta situación impactó en el funcionamiento de los mecanismos que conforman al Servicio; por ejemplo, las fases y etapas que previstas en la Convocatoria del Concurso Público de Ingreso que se encontraban pendientes de desahogo, se pospusieron como medida de prevención ante los contagios emergentes del virus, generando incluso la aplicación de evaluaciones y entrevistas a distancia. Adicional a ello, se canceló el proceso de Evaluación del Desempeño para el periodo 2019-2020, que a su vez modificó la programación y operación de otros procesos y procedimientos del Servicio.

En los OPLE también se presentaron situaciones similares, como la propia evaluación del desempeño o la suspensión del otorgamiento de promociones e incentivos, mismos que se reactivarán en el ejercicio 2021.

De esta manera, tomando en consideración que el Servicio representa un sistema integral, estas circunstancias impactaron la operación de este, toda vez que el retraso causado en un solo mecanismo impacta la puesta en marcha de otros procedimientos.

Fundamento Legal

La presentación del Informe se fundamenta en las siguientes disposiciones normativas:

- Artículo 201 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE).
- Artículos 1, fracción I, 26, fracción I, y 180 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
- Artículos 6, 7, 23, párrafo primero y Cuarto transitorio, párrafo primero de los Lineamientos para la Planeación y Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional (Acuerdo INE/JGE11/2021).

MECANISMOS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL OPERADOS EN 2020

Durante el ejercicio 2020 se implementaron los siguientes mecanismos del SPEN para el sistema del Instituto (sistema INE):

TABLA 1. Mecanismos del SPEN ejecutados en el sistema del Instituto en 2020

Mecanismo	Ejecución
Ingreso	Instrumentación de la primera y segunda convocatoria del Concurso Público 2019-2020, incluida sus listas de reserva. Cursos y prácticas (puestos adscritos a las vocalías del Registro Federal de Electores en Junta Local Ejecutiva). Incorporaciones temporales (puestos adscritos a las vocalías del Registro Federal de Electores en Junta Local Ejecutiva).
Ocupación de Plazas	Designación de personas ganadoras del Concurso Público 2019-2020 (Primera y Segunda convocatoria). Cambios de adscripción y rotación. Encargos de despacho.
Cambios de adscripción y rotación	Por necesidades del Servicio.
Profesionalización (Formación)	Programa de Formación y Desarrollo Profesional: Conclusión del periodo académico 2019/2 y desarrollo y conclusión del periodo académico 2020/1.
Capacitación	Inducción al cargo/puesto. Actividades de Capacitación.
Permanencia	Otorgamiento de Titularidad correspondiente al ejercicio 2019.
Promoción	Otorgamiento correspondiente al ejercicio 2019.
Incentivos	
Disciplina	Procedimiento Laboral Disciplinario.

Para el sistema de los OPLE, durante el año 2020 se implementaron los siguientes mecanismos del Servicio:

TABLA 2. Mecanismos del SPEN ejecutados en el sistema de los OPLE en 2020

Mecanismo	Ejecución
Ingreso	Instrumentación del Concurso Público 2020, incluida sus listas de reserva.
Ocupación de Plazas	Cambios de adscripción y rotación. Encargos de despacho.
Cambios de adscripción y rotación	Por necesidades del Servicio.
Profesionalización (Formación)	Programa de Formación y Desarrollo Profesional: Conclusión del periodo académico 2019/2, impartición del periodo académico 2020/1.
Capacitación	Actividades de Capacitación.
Disciplina	Procedimiento Laboral Disciplinario.

Nota metodológica

Por lo que respecta al número del Personal del Servicio Profesional Electoral Nacional (PSPEN[2]) que desarrolló sus actividades durante el año 2020, es conveniente establecer un criterio que permita diferenciar los parámetros "PSPEN activos al cierre del ejercicio" y "PSPEN activos durante el ejercicio", lo cual facilitará la comprensión de los indicadores en donde se emplean, conforme a lo siguiente:

TABLA 3a. Parámetros empleados sobre PSPEN activos en 2020

Parámetro	Definición	INE	OPLE
PSPEN activos al cierre del ejercicio/PSPEN al cierre del ejercicio	Total de PSPEN ocupando una plaza del SPEN el 31 de diciembre de 2020.	2,182	486
PSPEN activos durante el ejercicio	Total de PSPEN que ocuparon una plaza en el Servicio durante 2020.	2,217	548

De manera complementaria, y en particular para el mecanismo de Permanencia, también se emplean como parámetro los datos referidos a "PSPEN activos al inicio del ejercicio" en ambos sistemas, para resaltar el universo sobre el cual tuvieron impacto las separaciones que se presentaron en el año, acorde a lo siguiente:

TABLA 3b. Parámetros empleados sobre PSPEN activos en 2020

Parámetro	Definición	INE	OPLE
PSPEN activos al inicio del ejercicio	Total de PSPEN ocupando una plaza del SPEN el 1 de enero de 2020.	2,106	549

[2] Se empleará el término Personal del Servicio Profesional Electoral Nacional (PSPEN) en sustitución de miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional (MSPEN), a fin de ir adoptando lenguaje neutro.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS POR MECANISMO

La evaluación de los resultados del Servicio aspira a 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.

Como contexto, se muestra la evolución trimestral durante 2020 de algunas variables del Servicio durante ese año para los sistemas INE y OPLE:

TABLA 4. Parámetros básicos del SPEN en el sistema del Instituto. Evolución 2018 - 2020

Sistema INE	31-dic-18	01-ene-19	31-dic-19	01-ene-20	30-jun-20	30-sep-20	31-dic-20
Total de plazas del SPEN	2,593	2,593	2,586	2,475	2,477	2,477	2,571
Plazas ocupadas	2,214	2,075	1,983	1,968	2,130	2,057	2,125
Plazas vacantes	8	64	39	46	32	35	56
Designaciones temporales (Encargos de Despacho e Incorporaciones temporales)	371	454	564	461	315	385	390
Edad promedio de PSPEN (años)	50.54	46.56	48.29	47.74	48.46	48.76	49.09
Permanencia promedio de PSPEN (años)	14.54	14.05	14.71	14.35	14.93	15.24	14.94

Fuente: SIISPEN.

TABLA 5. Parámetros básicos del SPEN en el sistema de los OPLE. Evolución 2018 - 2020

Sistema OPL	31-dic-18	01-ene-19	31-dic-19	01-ene-20	30-jun-20	30-sep-20	31-dic-20
Total de plazas del SPEN	730	730	730	735	752	752	754
Plazas ocupadas	495	574	509	504	519	461	430
Plazas vacantes	108	73	56	56	62	60	98
Designaciones temporales (Encargos de Despacho)	127	83	165	175	171	231	226
Edad promedio de PSPEN (años)	41.64	41.61	42.44	41.94	43.27	43.22	43.93

Fuente: SIISPEN.

Al primero de enero de 2020, en el sistema INE se observa una reducción de 111 plazas debido a la desincorporación, mediante el Acuerdo INE/JGE179/2019, de dos puestos en la Unidad Técnica de Fiscalización. Sin embargo, se incorporaron tres puestos en Junta Local Ejecutiva, a saber, Jefa/Jefe de Actualización del Padrón, Jefa/Jefe de Depuración del

Padrón y Jefa/Jefe del Centro Estatal de Consulta Electoral y Orientación Ciudadana, lo que representó un total de 96 plazas.

Para ocuparlas, la JGE autorizó, mediante el Acuerdo INE/JGE19/2020, el procedimiento de incorporación al Servicio del personal de la rama administrativa adscrito a la Vocalía del Registro Federal de Electores de Junta Local Ejecutiva, por la vía de cursos y prácticas.

Una vez desarrollado el contenido temático de la estructura curricular, y tomando en consideración los resultados de las evaluaciones obtenidos por las personas que participaron en dicho procedimiento, se determinó que 77 personas acreditaron los cursos y las prácticas, por lo que su ingreso al SPEN tuvo efectos a partir del 16 de diciembre de 2020, derivado del Acuerdo INE/JGE175/2020 de la JGE, aprobado en su sesión extraordinaria del 17 de noviembre.

Asimismo, en dicho acuerdo se autorizó llevar a cabo el procedimiento de incorporación temporal de las plazas ocupadas por las personas que no acreditaron algún requisito para participar en el procedimiento de cursos y prácticas, a través del cual nueve personas que acreditaron los requisitos para su incorporación, ingresaron temporalmente al SPEN, a fin de cubrir las Jefatura de Depuración al Padrón (ocho) y la Jefatura del Centro Estatal de Consulta Electoral y Orientación Ciudadana (una) que se encontraban vacantes.

En tanto, en el sistema OPLE se cuenta con 24 plazas adicionales a raíz de las incorporaciones que hicieron los organismos, previo análisis de la DESPEN, quien identificó cargos y puestos sujetos a incorporación al SPEN, con el objeto de ampliar y consolidar el Servicio en los organismos. Estas incorporaciones también son resultado de la creación de cargos y puestos del Servicio como es el caso de los cargos de Sistemas Normativos Pluriculturales que en algunas entidades ya se encuentra en funcionamiento.

Debido a ello, al 4 de marzo de 2021, el SIISPEN registraba los siguientes datos:

TABLA 6. Ocupación de plazas del SPEN, al 4 de marzo de 2021

	Sistema INE	%	Sistema OPL	%
Total de plazas del SPEN	2,571		754	
Plazas ocupadas	2,481	96.5%	611	81.0%
Plazas vacantes	90	3.5%	143	19.0%

Fuente: SIISPEN.

Cabe referir que la Tabla 6 ya refleja el ingreso al Servicio de quienes resultaron ganadoras y ganadores de la segunda convocatoria del Concurso Público de Ingreso 2019-2020, con lo cual se aprecia un incremento en las plazas vacantes respecto al mes de diciembre, en virtud de que, al realizar un concurso público, si una o un PSPEN obtiene un ascenso por esta vía, se genera una cadena de vacantes que se subsana con designaciones temporales (encargos de despacho) o una vacancia neta.

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

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.

TABLA 7a. Resultados del Ingreso en 2020, para el sistema INE

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	112	(A/B)*100	65.77%
		Personal que ingresó al SPEN por Lista de Reserva de Concurso Público durante el ejercicio		36		
		Personal que ingresó al SPEN durante el ejercicio	B	225		

Fuente: SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2020.

TABLA 7b. Resultados del Ingreso en 2020, para el sistema OPLE

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPL Datos		Fórmula	Resultados
Ingreso	Ingreso al SPEN por Concurso Público	Personal que ingresó al SPEN por Concurso Público durante el ejercicio	A	2	(A/B) *100	66.67%
		Personal que ingresó al SPEN por Lista de reserva del Concurso Público durante el ejercicio		0		
		Personal que ingresó al SPEN durante el ejercicio	B	3		

Fuente: SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2020.

OCUPACIÓN DE PLAZAS

OBJETIVO: Mantener ocupadas las plazas del SPEN, a fin de garantizar la oportuna integración de los órganos ejecutivos y técnicos.

TABLA 8a. Resultados de la Ocupación de plazas en 2020, para el sistema del INE

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	2,125	[(A+B)/C] *100	97.82%
		Plazas del SPEN ocupadas temporalmente mediante encargados de despacho o incorporación temporal al cierre del ejercicio	B	390		
		Plazas del SPEN al cierre del ejercicio	C	2,571		

Fuente: SIISPEN.

TABLA 8b. Resultados de la Ocupación de plazas en 2020, para el sistema de los OPLE

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPL 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	430	[(A+B)/C] *100	87.00%
		Plazas del SPEN ocupadas temporalmente mediante encargados de despacho o incorporación temporal al cierre del ejercicio	B	226		
		Plazas del SPEN al cierre del ejercicio	C	754		

Fuente: SIISPEN.

ROTACIÓN Y CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN

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

TABLA 9a. Resultados de la Rotación y cambios de adscripción en 2020, para el sistema del INE

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Cambios de adscripción y rotación	Movilidad por necesidades del Servicio	Cambios de adscripción o rotación **por necesidades del Servicio** efectuados en el ejercicio	A	58	(A/B) *100	100%
		Cambios de adscripción o rotación en el ejercicio	B	58		
	Movilidad con base en el mérito e igualdad de oportunidades	Cambios de adscripción o rotación **a petición de parte** efectuados en el ejercicio	A	0	(A/B) *100	0%
		Cambios de adscripción o rotación en el ejercicio	B	58		

Fuente: SIISPEN.

TABLA 9b. Resultados de la Rotación y cambios de adscripción en 2020, para el sistema de los OPLE

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPL Datos		Fórmula	Resultados
Cambios de adscripción y rotación	Movilidad por necesidades del Servicio	Cambios de adscripción o rotación **por necesidades del Servicio** efectuados en el ejercicio	A	9	(A/B) *100	100%
		Cambios de adscripción o rotación efectuados en el ejercicio	B	9		
	Movilidad con base en el mérito e igualdad de oportunidades	Cambios de adscripción o rotación **a petición de parte** efectuados en el ejercicio	A	0	(A/B) *100	0%
		Cambios de adscripción o rotación en el ejercicio	B	9		

Fuente: SIISPEN.

PROFESIONALIZACIÓN

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

TABLA 10a. Resultados de la Profesionalización en 2020, para el sistema del INE

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Profesionalización	Aprovecha - miento del Programa de Formación	PSPEN activos al cierre del ejercicio que concluyeron el Programa de Formación y Desarrollo Profesional[1]	A	1,188	(A/B) *100	54.45%
		PSPEN activos al cierre del ejercicio [2]	B	2,182		

Fuente: 1/Subdirección de Profesionalización.
2/ SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2020.

TABLA 10b. Resultados de la Profesionalización en 2020, para el sistema de los OPLE

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPL Datos		Fórmula	Resultados
Profesionalización	Aprovecha - miento del Programa de Formación	PSPEN activos al cierre del ejercicio que concluyeron el Programa de Formación y Desarrollo Profesional[1]	A	2	(A/B) *100	0.41%
		PSPEN activos al cierre del ejercicio[2]	B	486		

Fuente: 1/Subdirección de Profesionalización.
2/ SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2020.

CAPACITACIÓN

OBJETIVO: El Estatuto vigente define a la capacitación como el conjunto de actividades, complementarias al Programa de Formación, dentro de la profesionalización continua, para fortalecer el desempeño en distintos cargos o puestos de la función electoral, privilegiando el desarrollo de competencias y la adquisición de conocimientos técnicos. En este contexto, con el objetivo de fortalecer periódicamente las competencias del Personal del Servicio y ofrecer mayor nivel de profesionalización para el ejercicio de sus funciones, durante el año 2020, se obtuvieron los siguientes resultados:

TABLA 10a. Resultados de la Capacitación en 2020, para el sistema del INE

Mecanismos	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Capacitación	Acreditación de actividades	PSPEN 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	1,029	(A/B) *100	98.09%
		PSPEN activos al cierre del ejercicio, con al menos 9 meses de haber concluido el Programa de Formación	B	1,049		

Fuente: Subdirección de Capacitación.

Por lo que respecta al sistema de los OPLE, durante el año 2020, el PSPEN se encontraban cursando el Programa de Formación, por lo que no tenían obligación de acreditar actividades del mecanismo de Capacitación en dicho año. Además, derivado del inicio del proceso electoral federal, se suspendió la impartición de las actividades de dicho mecanismo.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO *

OBJETIVO: Valorar anualmente el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, de manera individual y colectiva, de las funciones y objetivos asignados al Personal del Servicio.

TABLA 11. Resultados de la Evaluación del desempeño

Mecanismo	Indicador	Parámetro	Datos		Fórmula	Resultados
Evaluación del desempeño	Cumplimiento de metas colectivas	Metas colectivas del SPEN en el ejercicio que obtuvieron el nivel esperado	A	NA	(A/B) *100	
		Metas colectivas del SPEN en el ejercicio	B	NA		
	Cumplimiento de metas individuales	Metas individuales del SPEN en el ejercicio que obtuvieron el nivel esperado	A	NA	(A/B) *100	
		Metas individuales del SPEN en el ejercicio	B	NA		

* A través de los acuerdos INE/JGE95/2020 e INE/JGE96/202, la JGE del INE aprobó, como medida excepcional, que las y los miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional de los sistemas del INE y de los OPLE no fueran sujetos de evaluación durante el periodo comprendido entre los meses de septiembre de 2019 a agosto de 2020, en virtud de las medidas preventivas y de actuación con motivo de la pandemia de la COVID-19. Por ello, no se cuenta con la información solicitada sobre los resultados de evaluación del desempeño en 2020.

MECANISMO DE DISCIPLINA

OBJETIVO: Imponer medidas disciplinarias al Personal del Servicio que incumpla las obligaciones y prohibiciones inherentes a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto y demás normativa aplicable.

En razón de ello, el parámetro "PSPEN 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 PSPEN durante el año 2020, con motivo de un PLD. Por su parte, 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 al PSPEN, **acumuladas** al cierre de 2020 con motivo de un PLD.

TABLA 12a. Resultados de la Disciplina en 2020, para el sistema INE

Mecanismos	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Disciplina	PSPEN sancionado	PSPEN que durante el ejercicio fueron objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario	A	12	(A/B) *100	0.54%
		PSPEN activos durante el ejercicio	B	2,217		
	PSPEN activos del SPEN sancionados	PSPEN activos del SPEN al cierre del ejercicio que han sido objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario	A	105	(A/B) *100	4.81%
		PSPEN al cierre del ejercicio	B	2,182		

Fuente: SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2020.

De esta manera, el histórico de 2017 a 2020 de PSPEN que durante el ejercicio correspondiente fueron objeto de alguna sanción con motivo de un PLD, se mantiene en proporciones bajas con respecto al total de PSPEN activos durante el ejercicio conforme a lo siguiente:

TABLA 12b. Evolución de resultados de Disciplina en 2020, para el sistema del INE

Indicador	Parámetro	Datos	Resultados							
			2017		2018		2019		2020	
PSPEN sancionado	PSPEN que durante el ejercicio fueron objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral	A	11	0.45%	10	0.42%	12	0.55%	12	0.54%
	PSPEN activos durante el ejercicio	B	2,435		2,404		2,166		2,217	
PSPEN activos del SPEN sancionados	PSPEN activos del SPEN al cierre del ejercicio que han sido objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario	A	152	6.41%	103	4.37%	126	5.93%	105	4.81%
	PSPEN al cierre del ejercicio	B	2,372		2,355		2,123		2,182	

TABLA 12c. Resultados de la Disciplina en 2020, para el sistema de los OPLE

Mecanismos	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPL Datos		Fórmula	Resultados
Disciplina	PSPEN sancionados	PSPEN que durante el ejercicio fueron objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario	A	0	(A/B) *100	0.0%
		PSPEN activos durante el ejercicio	B	549		
	PSPEN activos del SPEN sancionados	PSPEN activos del SPEN al cierre del ejercicio que han sido objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario	A	0	(A/B) *100	0.0%
		PSPEN al cierre del ejercicio	B	548		

Fuente: SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2020.

PERMANENCIA

OBJETIVO: Garantizar la permanencia en el SPEN del Personal del Servicio que acredite 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.

Para el indicador "Separación por desempeño deficiente y mal aprovechamiento en el Programa de Formación", se debe insistir en observar las separaciones por renuncia presentadas por PSPEN, con aquellos casos donde ese mismo personal tenían calificaciones reprobatorias en su Evaluación del desempeño o en su Programa de Formación.

De esta manera, y como se refirió en la nota metodológica, se emplea el parámetro "PSPEN 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.

TABLA 13a. Resultados de la Permanencia en 2020, para el sistema del INE

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Permanencia	Separación por desempeño deficiente y mal aprovechamiento en el Programa de Formación	PSPEN separados por desempeño deficiente en el ejercicio[1]	A	0	[(A+B)/C] *100	0%
		PSPEN separados por no aprobar el Programa de Formación y Desarrollo Profesional en el ejercicio[1]	B	0		
		PSPEN activos al inicio del ejercicio[3]	C	2,106		
	Titularidad en el SPEN	PSPEN Titulares al cierre de ejercicio[2]	A	1,508	(A/B) *100	69.11%
		PSPEN activos al cierre de ejercicio[3]	B	2,182		
	Permanencia promedio de PSPEN activos	Años de permanencia acumulada de PSPEN activos al cierre del ejercicio[3]	A	31,690	(A/B)	14.52
		PSPEN activos al cierre de ejercicio[3]	B	2,182		

Fuente: *1/Subdirección de Registro SPEN.*
2/ Subdirección de Promoción e Incentivos.
3/ SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2020.

TABLA 13b. Resultados de la Permanencia en 2020, para el sistema de los OPLE

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPL Datos		Fórmula	Resultados
Permanencia	Separación por desempeño deficiente y mal aprovechamiento en el Programa de Formación	PSPEN separados por desempeño deficiente en el ejercicio[1]	A	0	[(A+B)/C] *100	0%
		PSPEN separados por no aprobar el Programa de Formación y Desarrollo Profesional en el ejercicio[1]	B	0		
		PSPEN activos al inicio del ejercicio[3]	C	549		
	Titularidad en el SPEN	PSPEN Titulares al cierre de ejercicio[2]	A	140	(A/B)*100	28.81%
		PSPEN activos al cierre del ejercicio[3]	B	486		
	Permanencia promedio de PSPEN activos	Años de permanencia acumulada de PSPEN activos al cierre del ejercicio[3]	A	1,673	(A/B)	3.44
		PSPEN activos al cierre del ejercicio[3]	B	486		

Fuente: 1/Subdirección de Registro SPEN.
2/ Subdirección de Promoción e Incentivos. Los datos de Titularidad y Promociones en Rango que se reportan son reconocimientos de titularidad y rango, realizados por la vía de los modelos de equivalencia de reconocimientos correspondientes, a los OPL que fueron certificados: IECM, IEEM, IEEG y CEENL. Hasta 2020 no se habían realizado otorgamientos de Titularidad ni de Promociones en Rango.
3/ SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2020.

PROMOCIÓN

OBJETIVO: Otorgar estímulos económicos al Personal del Servicio titulares, en igualdad de oportunidades y con base en el mérito.

TABLA 14a. Resultados de la Promoción en 2020, para el sistema del INE

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Promoción	Otorgamiento de rangos	PSPEN activos que han obtenido una o más promociones al cierre del ejercicio[1]	A	456	(A/B)* 100	20.90%
		PSPEN activos al cierre del ejercicio[2]	B	2,182		

Fuente: 1/ Subdirección de Promoción e Incentivos.
2/ SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2020.

TABLA 14b. Resultados de la Promoción en 2020, para el sistema de los OPLE

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPL Datos		Fórmula	Resultados
Promoción	Otorgamiento de rangos	PSPEN activos que han obtenido una o más promociones al cierre del ejercicio[1]	A	91	(A/B)* 100	18.72%
		PSPEN activos al cierre del ejercicio[2]	B	486		

Fuente: 1/ Subdirección de Promoción e Incentivos. Los datos de Titularidad y Promociones en Rango que se reportan son reconocimientos de titularidad y rango, realizados por la vía de los modelos de equivalencia de reconocimientos correspondientes, a los OPL que fueron certificados: IECM, IEEM, IEEG y CEENL. Hasta 2020 no se habían realizado otorgamientos de Titularidad ni de Promociones en Rango.
2/ SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2020.

INCENTIVOS

OBJETIVO: Otorgar estímulos al Personal del Servicio, a través de procedimientos objetivos y transparentes.

TABLA 15a. Resultados de Incentivos en 2020, para el sistema del INE

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA INE Datos		Fórmula	Resultados
Incentivos	Otorgamiento reiterado de incentivos	PSPEN activos al cierre del ejercicio que han recibido dos o más incentivos [1]	A	103	(A/B) *100	4.72%
		PSPEN activos al cierre de ejercicio[2]	B	2,182		
	Otorgamiento de incentivos por primera ocasión	PSPEN activos que durante el ejercicio que recibieron incentivo por primera ocasión [1]	A	395	(A/B) *100	17.82%
		PSPEN activos durante el ejercicio[2]	B	2,217		

Fuente: 1/ Subdirección de Promoción e Incentivos.
2/ SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2020.

TABLA 15b. Resultados de Incentivos en 2020, para el sistema de los OPLE

Mecanismo	Indicador	Parámetro	SISTEMA OPL Datos		Fórmula	Resultados
Incentivos	Otorgamiento reiterado de incentivos	PSPEN activos al cierre del ejercicio que han recibido dos o más incentivos[1]	A	0	(A/B) *100	0.0%
		PSPEN activos al cierre de ejercicio[2]	B	486		
	Otorgamiento de incentivos por primera ocasión	PSPEN activos que durante el ejercicio que recibieron incentivo por primera ocasión[3]	A	146	(A/B) *100	26.64%
		PSPEN activos durante el ejercicio[2]	B	548		

Fuente: 1/ Subdirección de Promoción e Incentivos. No Disponible. El otorgamiento de incentivos que se llevaría cabo en 2020, correspondiente a 2019, sufrió un retraso por la situación de pandemia provocada por el COVID19 y aún no concluye en algunos OPL. Concluirá en los primeros meses de 2021.

2/ SIISPEN. Reporte Situación Actual, al 31 de diciembre de 2020.

3/ Subdirección de Promoción e Incentivos. Con datos hasta el otorgamiento de incentivos en OPL correspondiente al ejercicio valorados 2018 (entregado en 2019).

UNA MIRADA AL SPEN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En este apartado, se presenta una visión de los resultados de los mecanismos del Servicio, tomando en consideración el género del Personal del Servicio. Lo anterior, con el objeto de identificar posibles desigualdades derivadas del género de las personas, las acciones implementadas por la DESPEN, así como el ejercicio de acciones afirmativas orientadas a la paridad de género.

Para el sistema del Instituto:

En cuanto al Ingreso al SPEN durante el ejercicio:

- Por Concurso Público ingresaron 39% hombres, frente a un 61% de personal femenino;
- Del personal que ingresó por Lista de reserva se tiene que el 81% fueron hombres y 19% mujeres;
- El personal que ingresó por la vía de Cursos y prácticas se distribuye en 73% de hombres y 27% mujeres.

Respecto a las plazas ocupadas durante el ejercicio:

- 64% son ocupadas por hombres y 36% por mujeres;
- Las plazas del SPEN ocupadas temporalmente mediante encargos de despacho o Incorporación Temporal corresponden en un 54% a hombres y 46% a mujeres. En el caso de las incorporaciones temporales, cuatro fueron mujeres y cuatro hombres.

En lo relativo al rubro de cambios de adscripción o rotación efectuados durante 2020:

- El género masculino concentró el 55% de los cambios, frente al 45% de los movimientos en el género femenino.

De las sanciones derivadas de Procedimientos Laborales Disciplinarios a PSPEN activos, al cierre del ejercicio:

- 67% fueron aplicadas a hombres, mientras que 33% correspondieron a mujeres.

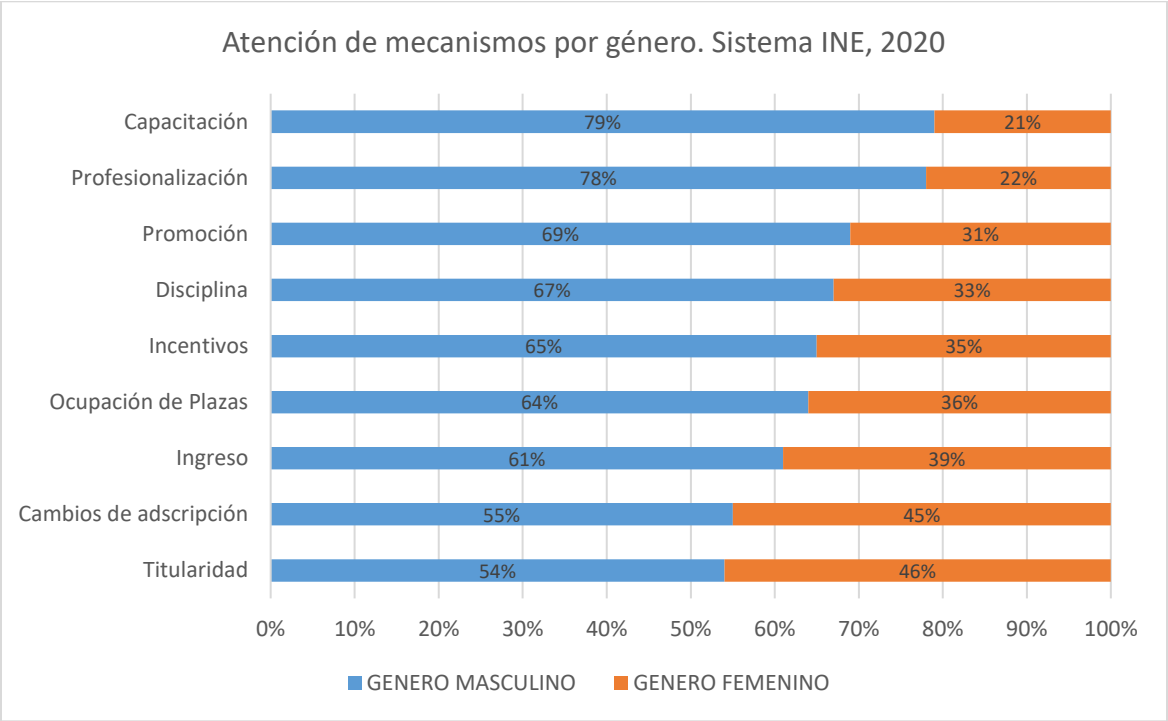
En cuanto al PSPEN que concluyó el Programa de Formación durante 2020:

- 78% fueron hombres y 22% mujeres.

Respecto al mecanismo de Capacitación, de los 1,049 PSPEN activos al cierre del ejercicio que acreditaron algún curso:

- 79% fueron del género masculino, mientras que el género femenino representa el 21%.

De las titularidades otorgados, 54% se concentró en el género masculino. En el caso de incentivos, el 65% fue para hombres; mientras que, de las promociones otorgadas, 69% fue para personal masculino.



Para el sistema de los OPLE:

El Ingreso al SPEN por concurso público, indica que:

- Los dos nuevos integrantes del SPEN son hombres, que representan el 100%.

Con relación a la Cobertura de plazas,

- 59% estaban ocupadas por personal masculino y 41% por el femenino.

Por lo que respecta a la ocupación de plazas del Servicio temporalmente, a través de encargos de despacho:

- 50% corresponden al género masculino y 50% al femenino

En cuanto a los Cambios de adscripción o rotación, por necesidades del Servicio, efectuados en el ejercicio:

- El género femenino concentró el 78% de los cambios, mientras que el masculino el 22% restante.

Finalmente, en cuanto a la Profesionalización, una mujer y un hombre concluyeron el Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral, lo que corresponde al 50% para cada género.

BALANCE

Los mecanismos y procesos del Servicio estuvieron enfocados, en gran medida, al diseño de la normativa relacionada con la reforma al Estatuto aprobada en julio de 2020, en el marco de la situación de pandemia ocasionada por el Covid-19. De esta circunstancia se proponen algunas reflexiones respecto de la operación observada:

A pesar de las circunstancias adversas, se llevaron a cabo las etapas de la segunda convocatoria Concurso Público de ingreso para el sistema del Instituto y de la convocatoria respectiva para el sistema de los OPLE, con objeto de ocupar cargos y puestos del SPEN. Para visualizar la magnitud del reto, es preciso señalar que para el sistema del Instituto se tuvieron 37,208 postulaciones, mientras que para los OPL fueron 11,440 postulaciones. Es de reconocerse el esfuerzo que se llevó a cabo y la creatividad que se empleó, a fin de que los concursos se desarrollaran con certeza, transparencia, legalidad e imparcialidad.

No obstante, los **nuevos ingresos** al SPEN en 2020 al INE, por la vía del Concurso público, mostraron proporciones bajas con respecto al total de ingresos, debido a la preponderancia que tuvieron los ingresos por Cursos y prácticas. Este último procedimiento fue la vía primordial de ingreso al Servicio, lo que confirma la importancia que deben ir adquiriendo los mecanismos de reclutamiento interno para el SPEN. En los OPLE, se tuvieron dos ingresos, en Chihuahua y San Luis Potosí, en los cargos de Coordinador/Coordinadora de Prerrogativas y Partidos Políticos y Coordinador/Coordinadora de Educación Cívica.

En esta tesitura, el concurso representa la vía primordial del ingreso al Servicio, sin embargo, también ha sido la única manera de hacer posible el desarrollo profesional, pues de las 148 personas que ocuparon plazas mediante el Concurso Público, 98 fueron en realidad ascensos. Así, con la reforma al Estatuto, los ascensos crecerán al estar preponderantemente relacionados con la Carrera Profesional Electoral, lo que generará que estos movimientos sean más dinámicos, y con ello, garantizar al Personal del Servicio desarrollarse en los rubros que resulten de su interés.

La experiencia de 2020 en cuanto a nuevos ingresos al Servicio pone nuevamente en relieve el nivel de recursos que se destinan a los concursos. Los certámenes internos se pueden convertir en la mejor opción para ocupar plazas vacantes de forma expedita. Lo anterior sugiere la pertinencia de valorar procedimientos de ingreso ágiles para la ocupación de plazas de manera definitiva, tomando ventaja de la experiencia y el sentido de pertenencia de quienes integran el SPEN en el Instituto. Esto mismo podría aplicarse en los OPLE, donde en función de la ocupación resultante del Concurso (plazas no cubiertas), puedan llevar a cabo la operación directa de algún procedimiento de ingreso para agilizar la ocupación de plazas, bajo la rectoría del INE. Esta posibilidad permitiría a los OPLE aprovechar el talento de su personal de carrera y podría convertirse en un incentivo para aumentar el número de plazas del SPEN en los organismos y facilitar una carrera electoral.

Al diseñar los procedimientos como el **Certamen interno** o los **Cursos y Prácticas**, se debe poner atención no solo en los requisitos que deben cumplir las personas aspirantes, sino también en sus efectos como, por ejemplo, en la paridad de género, dado que se corre el riesgo de que los cargos se ocupen por hombres tomando en cuenta la actual distribución de la ocupación que es dominada por este género. Baste señalar que el 73% de quienes ingresaron por Cursos y prácticas son hombres.

La **cobertura de las plazas** del SPEN ascendió al 97.8 % al cierre de 2020. Si bien se nota un número importante de ocupaciones por medio de encargos de despacho, esta situación se solventó en el 2021, con el ingreso de las personas ganadoras de la segunda convocatoria del Concurso público, que se vio retrasado por los efectos de la pandemia causada por el COVID-19. Para el sistema de los OPLE, se aprecia un fenómeno similar, aunque la proporción de encargos de despacho fue más elevada, representando el 30% de las plazas totales al cierre de 2020.

Como se refiere en la Tabla 6, el porcentaje de plazas vacantes en los sistemas del Instituto y de los OPLE fue de 3.5% y 19.0%, respectivamente. Se trata de una situación que se debe atender para darle estabilidad a la ocupación de las plazas y viabilidad al desarrollo de la carrera del Personal del Servicio en el sistema del Instituto. Para el caso de los OPLE, se debe avanzar rápidamente en la descentralización de los procesos relacionados con el ingreso al SPEN (ya se refirió al certamen interno), para no esperar a que tengan lugar los concursos públicos, a fin de promover una ocupación más expedita de las plazas vacantes y evitar un exceso de las designaciones temporales. Adicionalmente, se debe observar el efecto que esta situación provoca en las plazas ocupadas por encargos por periodos superiores a dos años.

El indicador de los **Cambios de adscripción**, por necesidades del Servicio, dominó este mecanismo durante el año, para ambos sistemas, aun cuando en el sistema de los OPLE se dio un movimiento a petición de parte. En este sentido, en la implementación del nuevo modelo de Carrera Profesional, se deberá ponderar la dimensión de las rotaciones, a fin de garantizar el desarrollo multifuncional de los PSPEN, tomando en consideración que dichos movimientos deberán basarse en los méritos y la igualdad de oportunidades.

Dentro de este mecanismo, vale la pena plantear la reflexión sobre la modalidad de Cambios de adscripción a petición de persona interesada. Se propone analizar los motivos por los que el PSPEN busca moverse, ya que puede responder a diversos factores como cuestiones personales, de clima laboral o incluso factores externos como la seguridad de la zona. Esta reflexión se deben ver a la luz del predominio de los Cambios de adscripción por necesidades del servicio pero que podría flexibilizarse con objeto de retener el talento adquirido, atendiendo los motivos legítimos que tiene el PSPEN para moverse.

El porcentaje de PSPEN activos al cierre del ejercicio que concluyeron el Programa de **Formación** fue de 54.5%, que representa un aumento con respecto a 2019, cuando esa proporción fue de 51.9%.

En este sentido, resulta oportuno señalar que, a finales del año 2020, dio inicio el rediseño del Programa de Formación, con una nueva malla curricular que atenderá la nueva estructura de niveles de cargos y puestos a partir de los tres tipos de formación que se definieron: Básica, Especializada y Optativa. Así, los indicadores que se empleen deben adecuarse a este nuevo modelo de profesionalización permanente del Personal del Servicio, para medir no solo el avance que se tenga en general, sino también para que brinde información sobre el desarrollo del PSPEN en el Programa y su utilidad para los ascensos previstos, por lo que el mecanismo debe ayudar al diseño de la trayectoria a la que aspira el PSPEN.

A través del mecanismo de **Capacitación**, se realizaron 13,336 eventos, de los cuales 12,083 correspondieron a PSPEN y 1,253 a externos y personal de la Rama Administrativa. El PSPEN participó en al menos uno de los 120 cursos. Los parámetros e indicador empleados deber ser objeto de una renovación importante para medir la eficacia del mecanismo y su efecto en el perfil polifuncional del PSPEN que les permita permanecer y desarrollarse en el Servicio.

Como se refirió en la Tabla 11, mediante los acuerdos INE/JGE95/2020 e INE/JGE96/202, la JGE del INE aprobó como medida excepcional, que el Personal del Servicio de ambos sistemas no fueran sujetos de **evaluación** del desempeño para el periodo septiembre de 2019 a agosto de 2020, en virtud de las medidas preventivas y de actuación con motivo de la pandemia de la COVID-19. No obstante, se debe reflexionar en nuevas maneras de medir los resultados del mecanismo y evitar que éste se concentre en la eficiencia con que se administra. Se debe plantear la forma que impactará en la carrera profesional y en la profesionalización del PSPEN.

El indicador en materia de **Disciplina** refleja un porcentaje de PSPEN sancionado durante el ejercicio para el sistema del Instituto, inferior a 0.6% del PSPEN activo durante 2020. En el sistema de los OPLE, ese porcentaje fue de 0.91%. En este sentido, se debe considerar que el Procedimiento Laboral Sancionador será operado por la Dirección Jurídica del Instituto, por lo que se deberá establecer una comunicación ágil y clara que facilite la operación de otros mecanismos del Servicio, como el caso de la Permanencia.

Al igual que en 2019, no existieron separaciones por desempeño deficiente y mal aprovechamiento en el Programa de Formación para el indicador de **Permanencia**. Por ello, se debe insistir en adoptar medidas para vigilar las separaciones por renuncia presentadas por el PSPEN y que se pudieran relacionar con casos donde ese mismo Personal del Servicio tenían calificaciones reprobatorias tanto en su Evaluación del desempeño como en su Programa de Formación, para ambos sistemas.

Por otra parte, resulta conveniente analizar los motivos que llevan al PSPEN a separarse del Servicio, ya que ello contribuirá a retener el talento y experiencia de las y los servidores de

carrera, tal y como se refleja de las ocho renuncias presentadas por personal que ingresó al SPEN en ambos sistemas por vía del Concurso Público 2019-2020.

No deben pasar desapercibidas las causales de separación del Servicio que tienen una estrecha relación con los contextos de inseguridad y delincuencia que cada entidad presenta; no deja de ser preocupante que el PSPEN de recién ingreso se vean obligados a dejar sus cargos por el peligro que representa laborar en entidades con niveles altos de inseguridad.

El indicador en materia de **Titularidad** ha venido creciendo sistemáticamente desde 2017, cuando se ubicó en 60% y al cierre de 2020 fue de 69.1% de PSPEN titulares en el sistema del Instituto. En el sistema de los OPL esa proporción es cercana al 30%. El indicador del mecanismo de **Promoción** señala que el 20.9 % del PSPEN activos al cierre del año en el sistema del Instituto habían obtenido una o más promociones en rangos, mientras que en el caso de los OPLE la proporción fue de 18.7%. Hay que señalar que, para estos mecanismos, los datos reportados son de aquellos reconocimientos realizados por la vía del modelo de equivalencia respectivo.

La nueva organización por niveles del Servicio en el sistema del Instituto impactará en esta medición para identificar la evolución que el PSPEN tendrá en la estructura SPEN. Se debe advertir que los resultados empezarán a observarse en algunos años.

Como corolario, es importante registrar la necesidad de hacer un mayor y mejor uso de los medios informáticos con que cuenta la DESPEN. La dinámica que tendrán los mecanismos del Servicio, los nuevos procesos y el nuevo modelo en general, exigen que la información esté disponible para todos en tiempo real y que sea confiable. Para ello, además de contar con un sistema informático robusto y creativo, se debe pensar en esquemas colaborativos para generar y compartir la información, crear reportes y/o estadísticos que aporten al desarrollo de los mecanismos facilitando su comprensión y su uso de manera horizontal. Será fundamental que los mecanismos tomen las riendas y alimenten constantemente la herramienta.

Así, el panorama del Servicio en los próximos años será de profunda transformación, tanto en el diseño de la operación de los mecanismos, como para su implementación, teniendo como referencia el desarrollo de la carrera profesional y la profesionalización permanente del PSPEN. Este hecho significa también la forma en que se medirá dicha operación, la evaluación de su impacto, así como la contribución que tiene el SPEN en la consecución de los objetivos institucionales.

De esta manera, 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 y acordes para cada uno de ellos.