

**Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional**  
**Séptima Sesión Extraordinaria**  
**15 de julio de 2021**  
**Punto del orden del día: 10**  
**Versión: 1**

**PRESENTACIÓN Y EN SU CASO, AUTORIZACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN PARA EL FORTALECIMIENTO Y EXPANSIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL EN LOS ORGANISMOS PUBLICOS LOCALES ELECTORALES.<sup>1</sup>**

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

<b>Consejo General</b>	Consejo General del Instituto Nacional Electoral
<b>Comisión del Servicio</b>	Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional
<b>Constitución</b>	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
<b>DESPEN</b>	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional
<b>Estatuto vigente</b>	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, aprobado mediante Acuerdo INE/CG162/2020
<b>INE/Instituto</b>	Instituto Nacional Electoral
<b>Junta</b>	Junta General Ejecutiva
<b>LGIFE/Ley</b>	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
<b>Lineamientos</b>	Lineamientos para la Planeación y Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional

---

<sup>1</sup> Este documento contiene información clasificada como temporalmente reservada de conformidad con los artículos 113 fracción VIII de la *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública* y 110, fracción VIII de la *Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública*.

<b>MSPEN</b>	Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional
<b>OPLE</b>	Organismo Público Local Electoral
<b>Plan para el fortalecimiento y expansión del SPEN en los OPLE</b>	Plan para el fortalecimiento y expansión del Servicio Profesional Electoral Nacional en los Organismos Públicos Locales Electorales
<b>Reglamento Interior</b>	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral
<b>Servicio</b>	Servicio Profesional Electoral Nacional
<b>UTVOPL</b>	Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales

## **A N T E C E D E N T E S**

- I. **Reforma al Estatuto 2020.** El ocho de julio de dos mil veinte, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral, mediante el Acuerdo INE/CG162/2020, aprobó la reforma al Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 2020 y entró en vigor al día hábil siguiente de su publicación.
  
- II. **Reforma a los Lineamientos 2016.** El veintiuno de enero de dos mil veintiuno, mediante el Acuerdo INE/JGE11/2021, la Junta aprobó, a propuesta de la DESPEN, los Lineamientos para la Planeación y Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional, cuyo artículo tercero transitorio párrafo segundo establece:

*Tercero...*

*El plan correspondiente al fortalecimiento y expansión del Servicio en los OPLE se presentará a la Junta, previo conocimiento de la Comisión del Servicio, a más tardar en julio de 2021.*

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

### **1. Competencia**

Esta Junta es competente para aprobar el Plan para el fortalecimiento y expansión del SPEN en los OPLE y sus anexos, conforme a lo dispuesto en los artículos conforme a lo dispuesto en los artículos 41, párrafo tercero, Base V, apartado A, párrafos primero y segundo y D de la Constitución; 29, 30 párrafo 2, 34, párrafo 1, inciso c), 47, 48, párrafo 1, incisos b) y o), 201, párrafos 1 y 3, 202, párrafos 1 y 2 de la LGIPE; 24, fracción II del Estatuto; 4, párrafo 1, fracción II, Apartado A, inciso a) y 40, párrafo 1, incisos b), d) y o) del Reglamento Interior; 3, párrafo 1 del Reglamento de Sesiones de la Junta; y 9, fracción I de los Lineamientos.

## 2. Marco normativo

**Función estatal y naturaleza jurídica del Instituto.** El INE es un organismo público autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, autoridad en la materia electoral, independiente en sus decisiones y funcionamiento y profesional en su desempeño; en cuya integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los partidos políticos nacionales y los ciudadanos, en los términos que ordene la Ley. En el ejercicio de esta función estatal, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad, objetividad y paridad serán principios rectores, y se realizarán con perspectiva de género de conformidad con los artículos 41, párrafo tercero, Base V, apartado A, párrafo primero de la Constitución, así como 30, párrafo 2, y 31, párrafo 1, de la LGIPE.

**Estructura del INE.** La citada disposición constitucional establece que el Instituto contará en su estructura con órganos de dirección, ejecutivos, técnicos y de vigilancia. Los órganos ejecutivos y técnicos dispondrán del personal calificado necesario y especializado para el ejercicio de sus atribuciones, el cual formará parte del Servicio Profesional Electoral Nacional o de la rama administrativa que se registrará por las disposiciones de la ley electoral y del Estatuto que con base en ella apruebe el Consejo, regulando las relaciones de trabajo con los servidores del organismo público.

Asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 31, párrafo 4, de la LGIPE el INE, se registrará para su organización, funcionamiento y control, por las disposiciones constitucionales relativas y las demás aplicables. Además, se organizará conforme al principio de desconcentración administrativa.

**Naturaleza jurídica del Servicio.** El artículo 41, párrafo tercero, Base V, Apartado D, de la Constitución, en concordancia con los diversos 30, párrafos 2 y 3, 201, párrafos 1, 2 y 3, y 202, párrafos 1, 2 y 6, de la LGIPE, refieren que el Servicio comprende la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción,

evaluación, rotación, permanencia y disciplina, de los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto y de los Organismos Públicos Locales de las entidades federativas en materia electoral, a la vez que concede al Instituto la organización, funcionamiento de este Servicio y la aplicación de los mecanismos a los que se refieren dichos artículos. El Servicio se integra por los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto y de los Organismos Públicos Locales. Contará con dos sistemas uno para el Instituto y otro para los Organismos Públicos Locales; lo anterior en apego a los principios rectores de la función electoral.

Los artículos 1, fracciones I, II y III; 5, 7, 369, 370 y 378 del Estatuto, regulan la rectoría del Instituto y el funcionamiento del Servicio del sistema del OPLE, en apego a los principios rectores de la función electoral, entre los cuales se encuentran los cambios de adscripción y rotación, por necesidades del Servicio, de los miembros del Servicio del sistema del Instituto, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las tareas institucionales o salvaguardar la integridad de una o un miembro del Servicio.

Asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 379 del Estatuto vigente, el Servicio deberá apegarse a los principios rectores de la función electoral señalados y basarse en: la igualdad de oportunidades, el mérito, la no discriminación, los conocimientos necesarios, la profesionalización continua, la evaluación permanente, la transparencia de los procedimientos, la rendición de cuentas, la paridad e igualdad de género, una cultura democrática, un ambiente laboral libre de violencia y el respeto a los derechos humanos.

**Estructura de los OPLE.** En términos del artículo 30, numeral 3, de la LGIPE, los OPLE contarán para el desempeño de sus actividades, con un cuerpo de servidores públicos en sus órganos ejecutivos y técnicos, integrados en un Servicio Profesional Electoral Nacional que se regirá por el Estatuto que al efecto apruebe el Consejo General. El Servicio, tendrá dos sistemas, uno para el Instituto y otro para los OPLE, que contendrán los respectivos mecanismos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina, así como el catálogo general de los cargos y puestos del personal ejecutivo y técnico.

**Disposiciones normativas que sustentan la presentación y, en su caso aprobación, del Plan para el fortalecimiento y expansión del SPEN en los OPLE.** El artículo 203 de la LGIPE refiere que el Estatuto deberá establecer normas para definir los niveles o rangos de cada cuerpo y los cargos o puestos a los que dan acceso; formar el catálogo general de cargos y puestos del Instituto y de los Organismos Públicos Locales, así como sus requisitos; el reclutamiento y selección

de los interesados en ingresar a una plaza del Servicio, que será primordialmente por la vía del concurso público; otorgar la titularidad en un nivel o rango, según sea el caso; la formación y capacitación profesional y los métodos para la evaluación del rendimiento; los sistemas de ascenso, movimientos y rotación a los cargos o puestos, cambios de adscripción y horarios, así como para la aplicación de sanciones administrativas o remociones, tomando en consideración que los ascensos se otorgarán sobre las bases de mérito y rendimiento; la contratación de prestadores de servicios profesionales para programas específicos y la realización de actividades eventuales, y las demás necesarias para la organización y buen funcionamiento del Instituto.

En concordancia con lo anterior, el artículo 1, fracción I, II y III del Estatuto establece que dicho ordenamiento tiene por objeto regular la planeación, organización, operación y evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional, así como los mecanismos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, cambios de adscripción y rotación, permanencia, incentivos y disciplina, y el sistema de ascenso del personal; y determinar las disposiciones generales y las reglas de los mecanismos señalados, tomando en consideración que la normatividad específica se desarrollará en los lineamientos aplicables para cada caso que se desprenda de la norma estatutaria; además, establece las normas generales para la organización y funcionamiento del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Aunado a ello, el artículo 4, 13, 14 cuarto párrafo y tercero transitorio párrafo segundo de los Lineamientos, refieren que la planeación del Servicio es el proceso mediante el cual el Instituto, a través de la Junta y a propuesta de la DESPEN, definirá los objetivos, programas, procedimientos, actividades y metas para el funcionamiento eficaz del Servicio y de sus mecanismos, atendiendo los fines del Instituto, así como el fortalecimiento y expansión del Servicio en los OPLE. La planeación contribuirá a establecer en la operación de los mecanismos del Servicio la visión de contribuir a la promoción, el respeto, la protección y la garantía de los derechos político-electorales de la ciudadanía, bajo la rectoría del Instituto.

**Órganos centrales del Instituto.** El artículo 34, párrafo 1, inciso c), de la LGIPE, establece como parte de los órganos centrales del INE a la Junta.

**Facultades de la Junta.** El artículo 47, párrafos 1 y 2 de la LGIPE, mandata que la Junta será presidida por el presidente del Consejo General y se integrará con el Secretario Ejecutivo y con los Directores Ejecutivos del Registro Federal de Electores, de Prerrogativas y Partidos Políticos, de Organización Electoral, del Servicio Profesional Electoral Nacional, de Capacitación Electoral y Educación

Cívica y de Administración, así como los titulares de la Unidad Técnica de Fiscalización, de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral y de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales Electorales. El titular del Órgano Interno de Control podrá participar, a convocatoria del Consejero Presidente, en las sesiones de la Junta. Los artículos 48, párrafo 1, incisos b) y o) de la LGIPE y 40, párrafo 1, incisos a), b), c), d) y o) del Reglamento Interior, señalan que la Junta tiene como atribuciones, entre otras, las de fijar los procedimientos administrativos, conforme a las Políticas y Programas Generales del Instituto, cumplir y ejecutar los acuerdos del Consejo General, coordinar y supervisar la ejecución de las Políticas y Programas Generales del Instituto, dictar los acuerdos y Lineamientos necesarios para la adecuada ejecución de los acuerdos y resoluciones del Consejo General, coordinar las actividades de las Direcciones Ejecutivas, y las demás que le encomienden la LGIPE, el Consejo, su Presidente y otras disposiciones aplicables.

**Facultades de la Comisión del Servicio.** El artículo 42, numerales 2, 4 y 8, de la LGIPE, contempla la naturaleza jurídica, integración y dinámica de operación de dicho órgano colegiado. Para tal efecto señala que la Comisión del Servicio funcionará de manera permanente y se integrará exclusivamente por Consejeras y Consejeros Electorales designados por el Consejo General, quienes podrán participar hasta en cuatro de las comisiones permanentes, por un periodo de tres años; la presidencia de tales comisiones será rotativa en forma anual entre sus integrantes. Todas las comisiones se integrarán con un mínimo de tres y un máximo de cinco Consejeros y Consejeras Electorales; podrán participar en ellas, con voz, pero sin voto, las y los consejeros del Poder Legislativo, así como representaciones de los partidos políticos, salvo los del Servicio Profesional Electoral Nacional, Quejas y Denuncias, y Fiscalización. En todos los asuntos que les encomienden, las comisiones deberán presentar un informe, Dictamen o Proyecto de Resolución, según el caso, dentro del plazo que determine la LGIPE o los Reglamentos y acuerdos del Consejo General. El artículo 23, fracción XIII del Estatuto, prevé que corresponde a la Comisión del Servicio opinar sobre las actividades de la DESPEN relacionadas con la organización, mecanismos y procedimientos del servicio, mientras que el artículo 8 fracción III y V de los Lineamientos concede a dicho órgano colegiado la facultad de verificar la capacidad técnica y operativa de cada OPLE para instrumentar de forma directa la operación de los mecanismos del Servicio y las demás que le confieran normativa en la materia.

**Facultades de la DESPEN.** Los artículos 57, párrafo 1, incisos b) y d), y 201, párrafo 1 y 2 de la LGIPE; 26, fracción I del Estatuto; 48, párrafo 1, incisos a) b) y l) del Reglamento Interior, confieren a la DESPEN la atribución de planear, organizar, operar y evaluar el Servicio, en los términos previstos en la Ley, en el Estatuto y de

conformidad con las disposiciones aprobadas por la Junta y el Consejo General; Organizar la participación de las diversas áreas del Instituto y de los OPLE en lo relativo al Servicio de conformidad con lo establecido en el Estatuto; y las demás que le confiera la LGIPE y otras disposiciones aplicables.

El artículo 10 fracción I y III de los Lineamientos, confiere a la DESPEN la facultad de Llevar a cabo reuniones de trabajo en materia de planeación y evaluación del Servicio, a la cual serán convocadas autoridades del Instituto y de los OPLE, para contribuir al fortalecimiento del Servicio en ambos sistemas; así como supervisar la operación de los mecanismos del Servicio que instrumenten de forma directa los OPLE.

**Facultades de los OPLE.** Entre las atribuciones que le corresponden a los OPLE son aplicar las disposiciones generales, reglas, lineamientos, criterios y formatos que, en ejercicio de las facultades que le confiere la Constitución, la LGIPE y los que establezca el Instituto, contemplado en el artículo 104 párrafo 1 inciso a) y r) de la LGIPE.

En este sentido el Estatuto en su artículo 376 numeral I, III y IV menciona que corresponde al órgano superior de dirección en cada OPLE y a sus integrantes supervisar el desempeño del Servicio en el OPLE; así como Informar a la DESPEN sobre el desarrollo de las actividades relativas al Servicio en el ámbito de su competencia, conforme a lo previsto por este Estatuto y demás normativa aplicable;

Los Lineamientos en el artículo 11 numeral I, II y III, confieren al OPLE funciones para organizar y participar en procesos de planeación y evaluación que tengan por objeto el desarrollo institucional de cada organismo y el fortalecimiento del Servicio, para lo cual podrán solicitar la colaboración del Instituto y de la DESPEN; atender las convocatorias del Instituto para participar en actividades de la planeación y evaluación del Servicio y atender las convocatorias del Instituto para participar en actividades de la planeación y evaluación del Servicio.

**Facultades de la UTVOPL.** El artículo 60 inciso i) de la LGIPE, 73 párrafo 1 inciso a) y m) del Reglamento Interior, atribuye a la UTVOPL, coadyuvar con la Secretaría Ejecutiva, Direcciones Ejecutivas y Unidades Técnicas en el seguimiento de las distintas funciones que competen a los Organismos Públicos Locales e impactan en las funciones propias del Instituto, así como facilitar la coordinación entre las distintas áreas del Instituto y los OPLE.

El artículo 12 de los Lineamientos, numerales I y II establece que le corresponde proporcionar a la DESPEN información que permita fortalecer el Servicio en los

OPLE, además, participar en las sesiones de planeación y evaluación del Servicio, en las cuales asistan las autoridades o funcionarios de los OPLE.

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

La reforma al Estatuto aprobada en julio de 2020 fue diseñada con el objetivo de construir una Carrera que permita la polifuncionalidad, la formación permanente, la superación continua flexible, que reconozca el trabajo de las y los Miembros del Servicio en el sistema de los OPLE, razón por la cual las vías, procedimientos y mecanismos del Servicio, deben encaminarse a consolidar el desarrollo óptimo de dicha Carrera.

En este sentido, el artículo 179 del Estatuto establece que la planeación del Servicio es el proceso mediante el cual la DESPEN definirá objetivos, programas, procedimientos, acciones y metas para el funcionamiento eficaz del Servicio y de sus mecanismos; programará la implementación de sus mecanismos; analizará la información sobre su desarrollo; realizará estudios para identificar sus necesidades, y propondrá adecuaciones o mejoras para su organización y funcionamiento.

De esta manera, en el proceso de desarrollo de los Lineamientos se identificó la necesidad de colaborar con los OPLE en el fortalecimiento de sus capacidades técnicas, al tiempo de promover acciones para expandir el Servicio en los OPLE.

Como resultado de esto, los Lineamientos indicaron tres documentos primordiales orientados a ese fortalecimiento:

- Plan para el ciclo de transición 2020-2022 del Servicio Profesional Electoral Nacional en el sistema del Instituto Nacional Electoral. Tercero transitorio párrafo primero (aprobado mediante acuerdo INE/JGE59/2021).
- Plan para el fortalecimiento y expansión del SPEN en los OPLE. Artículo 4, 13, 14 párrafo cuarto y tercero transitorio párrafo segundo.
- Programa de fortalecimiento y expansión del SPEN en cada OPLE. Actividad 9 del Programa Anual de Trabajo del SPEN 2021, sección de Planeación y evaluación del SPEN.

El Plan para el fortalecimiento y expansión del SPEN en los OPLE tiene el **objetivo** de contribuir al desarrollo institucional de los OPLE, para lo cual propone un conjunto de actividades orientadas al fortalecimiento y la expansión del Servicio en los organismos, procurando su armonización con las actividades de transición que se señalaron para el Instituto. En este sentido, las actividades que cada OPLE adopte deben estar orientadas



al diseño e integración de su programa de mediano plazo que presentarán en 2022, en concordancia con el primer ciclo trianual que iniciarían en septiembre de ese año.

El Plan tiene carácter indicativo y señala las iniciativas y actividades que los OPLE deben tomar en cuenta para apropiarse y operar los mecanismos y procesos del Servicio. De este documento, cada OPLE deberá identificar las acciones que habrá de llevar a cabo e integrarlas en su propio Programa para expandir y fortalecer la operación del Servicio en el ámbito de su competencia.

El Plan para el fortalecimiento y expansión del SPEN en los OPLE, contempla los siguientes elementos:

### **INTRODUCCIÓN, (I) ANTECEDENTES Y (II) MARCO LEGAL**

Contiene los fundamentos y la motivación para integrar el Plan para el fortalecimiento y expansión del SPEN en los OPLE, el cual se establece como un marco de referencia para orientar la gestión de los mecanismos del Servicio en los OPL, en el marco de la reforma al Estatuto.

### **III. FORTALECIMIENTO Y EXPANSIÓN DEL SPEN EN LOS OPLE**

Para la vertiente de **fortalecimiento** del Servicio, por mecanismo y proceso, se integran las iniciativas y actividades de fortalecimiento que pueden y/o deben llevar a cabo los OPLE de conformidad con lo que se establece en el Estatuto y los lineamientos aprobados a la fecha.

Para la vertiente de **expansión** del Servicio, se proponen incorporaciones o creaciones de plazas, cargos y puestos como resultado del análisis que realizó la DESPEN a la estructura de los OPLE, en particular de las cédulas de cargos y puestos de la rama administrativa en cada organismo.

### **IV. PROPUESTA DE CONTENIDO DEL PROGRAMA PARA EL FORTALECIMIENTO Y EXPANSIÓN EN CADA OPLE**

Con los elementos aportados en el Plan para el fortalecimiento y expansión del SPEN en los OPLE, se describe el contenido que deberá desarrollar cada OPLE en su propio Programa de fortalecimiento y expansión, el cual remitirá a la DESPEN en el mes de octubre de 2021 y que será tributario de su Programa de mediano plazo que deberán presentar en septiembre de 2022.

## CONSIDERACIONES FINALES

En este apartado se señalan algunos retos que se prevén en la integración de los Programas para el fortalecimiento y expansión del SPEN en cada OPLE, para lo cual se proponen análisis y ejercicios prospectivos, así como la valoración de las capacidades institucionales de los organismos; además, se advierte la necesidad de fortalecer a los Órganos de Enlace, así como la importancia de la adopción de los ciclos trianuales en el nivel local.

El Plan para el fortalecimiento y expansión del SPEN en los OPLE, tiene cuatro anexos, tres de ellos (anexos del 1 al 3) están dentro del documento del Plan y uno (anexo 4) se encuentra de manera separada por tratarse de una presentación de los resultados obtenidos del cuestionario diagnóstico a los OPLE.

Cabe destacar que la DESPEN revisó tres documentos con la UTVOPL en reuniones de trabajo celebradas el 7, 26 y 28 de mayo del año en curso:

- 1) Análisis de la Estructura de los Organismos Públicos Locales Electorales y propuestas de expansión del Servicio Profesional Electoral Nacional 2021. Hacia el fortalecimiento del SPEN en los OPLE.
- 2) Plan para el fortalecimiento y expansión del SPEN en los OPLE.
- 3) Cuestionario diagnóstico a los OPLE.

Esto para que, conforme a su experiencia y la comunicación constante con los OPLE, emitieran comentarios y sugerencias, mismos que se incorporaron en los documentos en comento.

Del lunes 21 al miércoles 23 de junio del año en curso, la DESPEN aplicó un cuestionario diagnóstico a las personas Titulares de las Presidencias de la Comisiones de Seguimiento al Servicio y de los Órganos de Enlace de los 32 OPLE a fin de:

- a) Valorar la posibilidad de fortalecer y expandir el Servicio en los OPLE;
- b) Identificar las áreas más proclives para llevarla a cabo, y
- c) Reconocer las necesidades y la colaboración que requieren.

Los resultados obtenidos se encuentran en el anexo 4 del Plan de fortalecimiento y expansión del SPEN en los OPLE.

El pasado 30 de junio se llevó a cabo una reunión de trabajo con los OPLE en la cual, se presentó la estructura del Plan de fortalecimiento y expansión de SPEN en los OPLE y la próxima actividad consistente en presentar a la DESPEN su programa para el

fortalecimiento y expansión de cada OPLE, conforme se señala en el Programa Anual de Trabajo del Servicio 2021.

El 5 de julio en la reunión celebrada por el grupo de trabajo de la Comisión del Servicio, se presentó la integración del Plan de fortalecimiento y expansión del SPEN en los OPLE, en la que se realizaron sugerencias, las cuales se integraron en la versión final del documento.

En sesión extraordinaria celebrada el 15 de julio de 2021, la Comisión del Servicio conoció el contenido y efectos del presente Acuerdo, recibió observaciones de forma de la Dirección Jurídica del Instituto las cuales fueron impactadas, y por votación unánime, autorizó presentarlo a la Junta para su discusión y en su caso aprobación.

Debido a los antecedentes, y considerandos expresados, esta Junta, en ejercicio de sus atribuciones, emite el siguiente:

## **ACUERDO**

**Primero.** Se aprueba el Plan para el Fortalecimiento y Expansión del Servicio Profesional Electoral Nacional en los Organismos Públicos Locales Electorales, en los términos del documento anexo al presente Acuerdo y que forma parte integrante del mismo.

**Segundo.** Se instruye a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional y a la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismos Públicos Locales difundir entre los Organismos Públicos Locales Electorales, por conducto del Órgano de Enlace, el Plan referido en el punto primero del presente Acuerdo, a través del medio que se estime más adecuado, el cual puede ser preferentemente de manera electrónica.

**Tercero.** El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por esta Junta.

**Cuarto.** Publíquese el presente Acuerdo en la Gaceta Electoral, en NormalNE y en el portal de internet del Instituto Nacional Electoral.

- o o o -



Dirección Ejecutiva del Servicio  
 Profesional Electoral Nacional

JULIO 2021

## Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>I. ANTECEDENTES</b> .....	3
<b>II. MARCO LEGAL</b> .....	5
<b>III. FORTALECIMIENTO Y EXPANSIÓN DEL SPEN EN LOS OPLE</b> .....	6
<b>A. ESTRATEGIAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SPEN EN LOS OPLE</b> .....	7
<b>B. ESTRATEGIAS PARA LA EXPANSIÓN DEL SPEN EN LOS OPLE</b> .....	25
<b>IV. PROPUESTA DE CONTENIDO DEL PROGRAMA PARA EL FORTALECIMIENTO Y EXPANSIÓN DEL SPEN EN CADA OPLE</b> .....	37
<b>CONSIDERACIONES FINALES</b> .....	38

## SIGLAS Y REFERENCIAS

<b>Ciclo Trianual</b>	Periodo de tres años, definido en función de la renovación del Congreso Local.
<b>Comisión del Servicio</b>	Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>Comisión de seguimiento al Servicio DESPEN</b>	Comisión de seguimiento al Servicio Profesional del Organismo Público Local Electoral.
<b>Estatuto</b>	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>Instituto</b>	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
<b>Informe de Resultados SPEN</b>	Instituto Nacional Electoral.
<b>JGE</b>	Informe respecto de los resultados de la evaluación del SPEN.
<b>Mecanismos SPEN</b>	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
<b>Miembros del Servicio OPLE</b>	Selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, cambios de adscripción y rotación, permanencia, incentivos y disciplina, incluyendo el sistema de ascenso.
<b>Órgano de enlace</b>	Miembro del Servicio Profesional Electoral Nacional
<b>PAT</b>	Organismo Público Local Electoral.
<b>Personal del Servicio</b>	Órgano de cada OPLE que atiende los asuntos del Servicio en los términos del Estatuto.
<b>Plan de transición</b>	Programa Anual de Trabajo del Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>Plan para el fortalecimiento y</b>	Personal del Servicio Profesional Electoral Nacional.
	Plan para el ciclo de transición 2020-2022 del Servicio Profesional Electoral Nacional en el Sistema del Instituto Nacional Electoral
	Plan para el fortalecimiento y expansión del Servicio Profesional Electoral Nacional en los Organismos Públicos Locales Electorales

**expansión del SPEN en los OPLE**

**Programa de fortalecimiento y expansión del SPEN en cada OPLE** de Programa de fortalecimiento y expansión del Servicio Profesional Electoral Nacional Electoral en cada Organismo Público Local Electoral

**Servicio/SPEN** Servicio Profesional Electoral Nacional.

**SIISPEN** Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional.

**SIVOPLE** Sistema de Vinculación con los Organismos Públicos Locales Electorales.

**UTVOPL** Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Públicos Locales.

## INTRODUCCIÓN

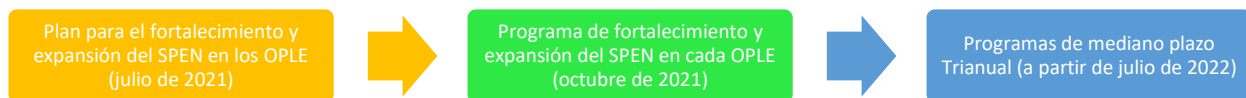
En el proceso de desarrollo de los “*Lineamientos para la Planeación y Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional*”, la DESPEN identificó la necesidad de establecer acciones de coordinación con los OPLE, a fin de fortalecer sus capacidades técnicas al tiempo de promover acciones para expandir el Servicio en los OPLE. Como resultado, estos Lineamientos indicaron tres documentos primordiales orientados a consolidar dicho fortalecimiento:

- Plan de transición (Artículo Tercero transitorio, párrafo 1).
- Plan para el fortalecimiento y expansión del SPEN en los OPLE (articulado y artículo tercero transitorio, párrafo 2).
- Programa de fortalecimiento y expansión del SPEN en cada OPLE (actividad 9 del Programa anual de trabajo 2021, Sección de Planeación y evaluación del SPEN).

Con base en lo anterior, y tomando en consideración que la JGE aprobó el Plan de transición el 26 de marzo de 2021, mediante Acuerdo INE/JGE59/2021, se tiene contemplada la siguiente evolución:



En este contexto, el Plan que ahora se presenta tiene el **objetivo** de contribuir al desarrollo institucional de los OPLE, para lo cual propone un conjunto de actividades orientadas al fortalecimiento y la expansión del Servicio en los organismos, procurando su armonización con las actividades de transición que se señalaron para el Instituto. En este sentido, las actividades que cada OPLE adopte deben estar orientadas al diseño e integración de su programa de mediano plazo que presentarán en 2022, en concordancia con el primer ciclo trienal que iniciarían en septiembre de ese año. De esta manera, la evolución esperada será:



En las dos primeras secciones del Plan se presentan los antecedentes del proceso de planeación del Servicio para luego hacer referencia al marco jurídico aplicable. En la tercera sección, se integran las **estrategias** y actividades de **fortalecimiento** que pueden y/o deben llevar a cabo los OPLE de conformidad con lo que se establece en el Estatuto y, de estar aprobados, los lineamientos respectivos, por cada mecanismo y proceso. De esta manera, como resultado del análisis que realizó la DESPEN a las cédulas de cargos y puestos de la rama administrativa en cada organismo<sup>2</sup>, a continuación se proponen incorporaciones o creaciones de plazas, cargos y puestos.

Aunado a ello, el Plan contiene cuatro anexos<sup>3</sup>: 1) Cronograma para la implementación de mecanismos y procesos del SPEN en los OPLE; 2) Los OPLE, el SIVOPLE y el SPEN entre 2019 y 2021; 3) Síntesis de los informes de los resultados de la evaluación del SPEN en los ejercicios 2018, 2019 y 2020 en el sistema de los OPLE; y 4) Cuestionario para el fortalecimiento y expansión del SPEN en los OPLE, que contiene los resultados del cuestionario diagnóstico para el fortalecimiento y expansión del Servicio en los OPLE, aplicado a la persona titular de la Presidencia de la Comisión de seguimiento al Servicio y del Órgano de enlace en los 32 organismos.

Derivado de lo anterior, el presente Plan deberá emplearse como referencia para construir el Programa de fortalecimiento y expansión en cada OPLE, a fin de consolidar una perspectiva de mediano y largo plazo que fortalecerá la operación del Servicio en cada organismo, tomando en consideración que ese ejercicio habrá de incidir en el desarrollo institucional de cada organismo, más allá del Servicio mismo.

## I. ANTECEDENTES

La reforma político-electoral del año 2014, concedió al Instituto la rectoría del sistema nacional de elecciones y la conducción de los procesos electorales federales, mientras que a los OPLE se les asignó la función de conducir los procesos electorales locales.

Para cumplir con su objeto, los OPLE debían contar con personal profesional altamente especializado, por lo que a partir de dicha reforma se encomendó al Instituto la construcción de un Servicio con carácter nacional.

En este contexto, el Servicio estaría conformado por dos Sistemas; uno responsable de la organización e implementación de los comicios federales denominado sistema para el Instituto y

<sup>2</sup> Análisis de la estructura de los Organismos Públicos Locales Electorales y propuestas de expansión del Servicio Profesional Electoral Nacional 2021. Hacia el Fortalecimiento del SPEN en los OPLE.

<sup>3</sup> Tres anexos (1 al 3) están dentro del documento del Plan y uno (4) se adjunta como presentación en PowerPoint.

otro, diseñado para atender, de manera coordinada con el INE, los procesos estatales y municipales, denominado sistema de los OPLE.

### **Planeación, seguimiento y evaluación del SPEN en los OPLE.**

En noviembre de 2014 la DESPEN llevó a cabo el foro “Hacia la Construcción del Servicio Profesional Electoral Nacional”, con la participación de autoridades del Instituto y de los OPLE, cuyos objetivos primordiales fueron crear las bases para la integración del Catálogo de Cargos y Puestos aplicable a las estructuras de los OPLE, así como realizar un análisis de aplicación de los mecanismos del Servicio en los OPLE.<sup>4</sup>

De esta manera, en PAT del Servicio, la DESPEN ha incluido actividades de ejecución, seguimiento y evaluación en los OPLE, procurando armonizar la operación del Servicio en ambos sistemas.

Cabe destacar que, derivado de las indicaciones de las y los integrantes de la Comisión del Servicio, entre 2018 y 2019 se diseñó un cuestionario dirigido al personal del Servicio, así como a Titulares de los órganos de enlace de los OPLE, con el objeto de conocer sus opiniones respecto al Servicio en sus organismos. Esto significó evaluar la adecuada operación de los mecanismos y también de los niveles de atención que los propios mecanismos otorgaban al personal del Servicio.

En junio de 2019 se celebró el “Foro de Evaluación del SPEN con los OPLE” con el objetivo de presentar la situación actual y las perspectivas de los mecanismos del Servicio y analizar de manera conjunta el funcionamiento del Servicio en los OPLE. En dicho foro se presentaron ideas fundamentales para el fortalecimiento y expansión del Servicio por parte de los Consejeros Electorales, entre las que destacan: la operación descentralizada del Servicio en cada OPLE con la rectoría del Instituto; la importancia de contar con organismos más profesionalizados; y la necesidad de aumentar los cargos, puestos y plazas del Servicio, sin dejar de considerar las particularidades de cada organismo en temas presupuestales.<sup>5</sup>

En razón de lo anterior, en el proceso de reforma al Estatuto se reconoció la heterogeneidad que existe entre los OPLE, la diferenciada disponibilidad de plazas del Servicio que refleja capacidades institucionales diversas, así como los niveles presupuestales disímiles entre las autoridades administrativas electorales de las entidades federativas. Ante esa realidad tan heterogénea se reconoció que no es posible considerar a los OPLE como un conjunto homogéneo, y por lo tanto se debe propiciar, respaldar e impulsar su desarrollo institucional de manera diferenciada.

---

<sup>4</sup> [https://portalanterior.ine.mx/archivos3/portal/historico/contenido/interiores/Menu\\_Principal-id-Foro\\_Discusion\\_SPE\\_VIRTUAL/](https://portalanterior.ine.mx/archivos3/portal/historico/contenido/interiores/Menu_Principal-id-Foro_Discusion_SPE_VIRTUAL/)

<sup>5</sup> Foro 2019. Liga evento.

<https://www.youtube.com/watch?v=YS7QXdb90OI>

Liga Nota Central Electoral

<https://centralector.ine.mx/2019/06/20/se-realizo-exito-primer-foro-evaluacion-del-spen-los-OPLee/>



Por otro lado, la reforma del Estatuto destaca el rol del Instituto como autoridad rectora del Servicio, encargada de regular la organización y funcionamiento de los mecanismos del Servicio en el sistema de los OPLE. No obstante, a fin de evitar un centralismo que inhiba el desarrollo de las capacidades institucionales de los OPLE, la reforma abre la posibilidad para que, en caso de que exista y se demuestre la capacidad técnica y operativa en un OPLE, y éste lo solicite, sea posible instrumentar de forma directa la operación de los mecanismos del Servicio, para lo cual la DESPEN supervisará que cada mecanismo se ejecute con apego a la normativa vigente.

## II. MARCO LEGAL

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 41, párrafo tercero, Base V, Apartado D.
- Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, artículos 30, numerales 2 y 3; 57, párrafo 1 inciso b; 201, numerales 1, 2 y 3, 202 numerales 1 y 2.
- Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa vigente, artículos 1 fracciones I, II y III; 179, 180, 369, 370 y 378.
- Lineamientos para la Planeación y la Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional, artículos 4, 11, 13, 14 cuarto párrafo, 16, 21, 22 y tercero transitorio párrafo segundo.
- Programa Anual de Trabajo 2021 (dentro del Plan de Transición).

En cuanto al objeto del Servicio en los OPLE, contenido en el artículo 378 del Estatuto, destaca lo siguiente:

- I. Dar cumplimiento a los **fines de los OPLE**, así como al ejercicio de sus atribuciones, conforme a los principios rectores de la función electoral;
- II. Impulsar entre sus miembros la lealtad e identidad con los OPLE y sus objetivos institucionales, para el fomento, respeto, protección y garantía de los **derechos político-electorales de la ciudadanía**, y
- III. Proveer a los OPLE de **personal calificado**.

En este sentido, el artículo 370 del Estatuto establece que el Instituto, a solicitud de parte, verificará a través de la Comisión del Servicio la capacidad técnica y operativa de cada OPLE para que, en su caso, instrumente de forma directa la operación de los mecanismos del Servicio bajo la supervisión de la DESPEN, previa aprobación del Consejo General. Dicha verificación se realizará para cada mecanismo y en cada aplicación.

El segundo párrafo del artículo refiere que los OPLE podrán establecer convenios de colaboración entre sí, a efecto de desarrollar capacidades institucionales, instrumentar mecanismos del Servicio, así como para el mejor aprovechamiento de sus recursos financieros y humanos con el propósito de consolidar el Servicio.

### III. FORTALECIMIENTO Y EXPANSIÓN DEL SPEN EN LOS OPLE

El 23 de julio de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma al Estatuto que trajo consigo el rediseño conceptual y operativo del Servicio, teniendo como base:

- La creación de **la Carrera** Profesional Electoral que, además del diseño del proceso de certamen interno como vía para el ascenso del personal en el nivel de la estructura del Servicio, adopta la definición de niveles del Servicio que favorezcan su movilidad.
- El rediseño de **la profesionalización** con un programa más ágil, pertinente y diferenciado, orientado a contar con personal del Servicio polivalente y eficaz en el cumplimiento de las responsabilidades que tienen encomendadas.
- El **fortalecimiento del Servicio en los OPLE**, como medio para reforzar sus capacidades institucionales.

Conceptualmente, el Servicio en los OPLE se conforma de la siguiente manera:



Como se aprecia de lo anterior, la estructura del Servicio se divide en mecanismos dedicados a atender diferentes áreas de la Carrera del Personal del Servicio, tomando en consideración que dichos mecanismos funcionan en armonía y son interdependientes, por lo que el resultado que se tenga en alguno de ellos puede tener implicaciones en el resto de los mecanismos y procesos. De ahí la importancia de abordar la operación del Servicio con un enfoque integral, estratégico y coordinado.

Para promover el cumplimiento de su objetivo, el Plan identifica aquellos mecanismos, procesos y actividades del Servicio cuya operación puede ser conducida por los OPLE y señala aspectos clave que deben ser tomados en cuenta por cada organismo para implementarlos.

El Plan igualmente debe servir como herramienta para que cada OPLE integre su programa de mediano plazo atendiendo a lo dispuesto por el artículo 16 de los “*Lineamientos para la Planeación y la Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional*”, donde se señala que dicho programa deberá contener, en su caso, las iniciativas del OPLE para instrumentar de forma directa la operación de los mecanismos del Servicio

A continuación se presentan las **estrategias** y actividades para fortalecer y expandir el Servicio en los OPLE. En la primera parte, las estrategias para el **fortalecimiento** se organizan según el mecanismo y proceso y contienen una breve referencia normativa, así como consideraciones que se deberían tomar en cuenta para que cada organismo se vaya apropiando de la operación de los mecanismos atendiendo sus circunstancias particulares. En la segunda parte, las estrategias para la **expansión** del Servicio en los OPLE se basan en un trabajo previo donde se analizó la estructura de los OPLE y se construyeron propuestas para la incorporación y creación de plazas, cargos y puestos en cada uno de los organismos.



#### A. ESTRATEGIAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL SPEN EN LOS OPLE

### CONCURSO PÚBLICO

---

El **concurso público** es el conjunto de procedimientos de reclutamiento y selección para el ingreso al Servicio y constituye la vía primordial de ingreso al Servicio.

De conformidad con el artículo 404 del Estatuto, la DESPEN coordinará la realización del concurso público en los OPLE conforme a lo dispuesto en el propio Estatuto y demás disposiciones aplicables. Asimismo, establece que el Consejo General podrá autorizar el ejercicio directo de este proceso en un OPLE, en cuyo caso, será el órgano de enlace correspondiente el responsable de su operación. La DESPEN supervisará y verificará el correcto funcionamiento de los concursos públicos y sus preparativos. En caso necesario, proporcionará asesoría y apoyo técnico y dictará las medidas que considere convenientes.

Para programar la operación del proceso, el OPLE debe considerar al menos lo siguiente:

- a) El concurso público para la ocupación de plazas vacantes de cada OPLE se realizará con cargo a su presupuesto (artículo 403 del Estatuto);
- b) La convocatoria del concurso público debe contener acciones afirmativas con la finalidad de acortar la brecha entre hombres y mujeres en la ocupación de plazas del Servicio o de favorecer a grupos en situación de discriminación (artículo 403 del Estatuto);
- c) Llevar a cabo actividades preparatorias para la implementación de las fases del concurso público; y
- d) Cumplir con las disposiciones contenidas en los artículos 407 y 408 del Estatuto, en los que establece el contenido mínimo para emitir la convocatoria y las fases en que se desarrollará el concurso público.

El mecanismo de Ingreso por concurso público a los OPLE se ha llevado a cabo en dos ocasiones: 2017 y 2020, ambos a cargo de la DESPEN. En el primero se concursaron 380 plazas, mientras que en el último se concursaron 216 plazas, tomando en consideración que en dichos concursos la lista de reserva funcionó en 2018 y 2021, respectivamente.

**Tabla 1. Ingreso a los OPLE por Concurso Público (incluye Lista de Reserva)**

<b>Año</b>	<b>Ingreso por Concurso Público (incluye Lista de Reserva)</b>
2017	280
2018	88
2020	194
2021	24
<b>Total</b>	<b>586</b>

FUENTE: SIISPEN.

De esta manera, destaca la importancia que tiene este mecanismo para proveer a los OPLE de personal capacitado en materia electoral, consolidándose como la vía de ingreso primordial al Servicio en los organismos, permitiendo incluso que algunos miembros puedan ascender en la estructura de los OPLE.

## INCORPORACION TEMPORAL

---

La **Incorporación temporal** es la vía de ingreso para personas externas al Instituto o a los OPLE, según sea el caso, reservada para casos de urgente ocupación y con temporalidad acotada.

El artículo 412 del Estatuto señala que la incorporación temporal es la vía de ingreso al Servicio en los OPLE para **personas ajenas** al organismo, que podrá ser utilizada para la **ocupación urgente** de cargos y puestos del Servicio que se encuentren vacantes, en apego a los **requisitos** establecidos en el **Catálogo** del Servicio y previa aprobación del **examen** correspondiente.

En este contexto, los “*Lineamientos para el ingreso al Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los Organismos Públicos Locales por la vía del procedimiento de incorporación temporal*” fueron aprobados por la JGE el 19 de marzo de 2021, mediante el Acuerdo INE/JGE50/2021.

Con base en lo anterior, para la operación del procedimiento, el OPLE debe considerar al menos lo siguiente:

- a) Contar con el dictamen de viabilidad normativa emitido por la DESPEN;
- b) Que el órgano de enlace cuente con la capacidad técnica para ejecutar su propio procedimiento para la incorporación temporal en el organismo;
- c) Tener posibilidad de integrar un registro de instituciones que le apoyen en el diseño, aplicación y calificación de las evaluaciones relativas a la incorporación temporal; y
- d) Informar a la DESPEN y a su Comisión de seguimiento al Servicio las actividades relacionadas con el procedimiento de incorporación temporal.

Cabe referir que la incorporación temporal ya ha sido operada por dos OPLE, de lo cual ha informado a sus órganos colegiados y a la DESPEN. Se trata de eventos imprevistos, con baja demanda, que tienen poco efecto en la ocupación de plazas en cada OPLE. Solo se ha ejecutado en tres ocasiones, ya que la mayoría de las plazas de urgente ocupación son cubiertas mediante encargo de despacho.

**Tabla 2. Incorporaciones Temporales a los OPLE**

Año	Incorporación Temporal
2019	1
2020	2
<b>Total</b>	<b>3</b>

FUENTE: SIISPEN.

Los OPLE que han optado por esta vía de ingreso son Morelos (2019 y 2020) y Michoacán (2020). Cabe mencionar que, en el caso de Morelos, la misma persona ocupó el mismo cargo por esta vía, en dos procedimientos distintos de incorporación.

## REINGRESO Y REINCORPORACIÓN

---

El **Reingreso** es el procedimiento mediante el cual una persona que fue miembro del Servicio y concluyó su relación laboral con la institución correspondiente, puede integrarse nuevamente a la misma en los términos del Estatuto.

La **Reincorporación** es el procedimiento mediante el cual la o el miembro del Servicio vuelve a activar su pertenencia al mismo después de cubrir una plaza de la Rama Administrativa por decisión del Instituto o el OPLE.

Ambas están contempladas en los artículos 413 al 415 del Estatuto y en los “*Lineamientos para el reingreso y la reincorporación al Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los Organismos Públicos Locales*”, que fueron aprobados por la JGE en su sesión del 21 de enero de 2021 mediante el Acuerdo INE/JGE07/2021.

Se trata de eventos imprevistos, con nula demanda hasta el momento y que tienen poco efecto en la ocupación de plazas en cada OPLE. No obstante, existe la oportunidad de programarlas y con ello recuperar el talento y la experiencia de personas especializadas en el ámbito electoral, sin perder el sentido de integración de los equipos de trabajo en los OPLE.

Para ampliar las posibilidades de la implementación de estos procedimientos es importante tener estructurados los niveles de los cargos y puestos del Servicio en cada OPLE. Además, se debe considerar los periodos en donde se pondrían en marcha el concurso público o el certamen interno, de ser el caso.

## CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN Y ROTACIÓN

---

El **cambio de adscripción** es la movilidad geográfica de las y los miembros del Servicio de una adscripción a otra en el **mismo** cargo o puesto que se ocupa en la estructura.

La **rotación** es el movimiento funcional de una o un miembro del Servicio de un cargo o puesto a otro **distinto** del **mismo nivel**.

Para el caso de los OPLE, el Estatuto dispone en su artículo 422 que el cambio de adscripción es la movilidad de las y los miembros del Servicio al interior de cada organismo, en el mismo cargo o puesto; mientras que la rotación es la movilidad de las y los miembros del Servicio al interior de cada OPLE, hacia un cargo o puesto distinto, pero equivalente u homólogo dentro de un **mismo nivel** en la estructura de cargos y puestos, cumpliendo con el perfil requerido en el Catálogo del Servicio.

Para llevar a cabo la operación del procedimiento, el OPLE debe considerar al menos que:

- a) Se deben estructurar los cargos y puestos en niveles, para efectos de rotación y cambios de adscripción;
- b) La expansión de los cargos y puestos del Servicio tome en cuenta la estructura desconcentrada del organismo, a fin de ampliar las posibilidades de cambios de adscripción y rotación y, con ello, contar con funcionariado polifuncional y en desarrollo;
- c) Los cambios de adscripción o rotación **a petición** de persona interesada se realizarán en los plazos y términos que para el efecto establezca el órgano de enlace en la convocatoria respectiva (artículo 429 del Estatuto);
- d) La ocupación de plazas a través de estos mecanismos, permite definir los cargos y puestos que se ocuparán por ascenso y certamen interno o por concurso público por lo que deben programarse adecuadamente los plazos en que se operará;
- e) La autorización de los cambios de adscripción y/o rotación compete al órgano superior de dirección en cada OPLE (artículo 423 del Estatuto); y
- f) El registro de los cambios de adscripción y rotación estará a cargo del órgano de enlace del OPLE en el sistema de información del Servicio a cargo de la DESPEN (artículo 424 del Estatuto).

Cabe señalar que los cambios de adscripción representan una cantidad mayor en cargos y puestos adscritos a órganos desconcentrados en los OPLE de la Ciudad de México y Guanajuato.

**Tabla 3. Cambios de Adscripción en los OPLE**

Cambios de Adscripción en los OPLE			
Año	Total	Necesidades del servicio	A petición de parte
2017	86	86	0
2018	3	3	0
2019	24	18	6
2020	6	6	0
2021	1	1	0
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>114</b>	<b>6</b>

FUENTE: SIISPEN. Corte al 24 de junio de 2021 (Histórico de ocupación de plazas)

Por su parte, la rotación de personal del Servicio ha operado en nueve ocasiones: en ocho casos consistió en rotar al personal del cargo o puesto que ocupa a otro de la misma jerarquía dentro del mismo OPLE (Guanajuato, Ciudad de México, Baja California y Chihuahua). Cabe destacar que existió una rotación que operó del OPLE de Yucatán a Ciudad México del cargo de Jefe / Jefa de Departamento de Educación Cívica al de Jefe / Jefa de Departamento de Participación Ciudadana, respectivamente.

**Tabla 4. Rotación en los OPLE**

OPLE	Rotación funcional (Petición del Interesado)			Rotación funcional (Necesidades del Servicio)		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Guanajuato		2				
Chihuahua				1		
Baja California						2
Ciudad de México					3	1

FUENTE: SIISPEN.

## ENCARGOS DE DESPACHO

El **encargo de despacho** es el movimiento mediante el cual una persona puede ocupar temporalmente un cargo o puesto igual o de mayor nivel tabular del Servicio, conforme a lo establecido en el Estatuto y en los “*Lineamientos para la designación de encargos de despacho para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales*”, aprobados por la JGE en su sesión del 19 de marzo de 2021 mediante Acuerdo INE/JGE51/2021.

El artículo 390 del Estatuto establece que cada OPLE podrá llevar a cabo designaciones temporales en plazas del Servicio mediante personas encargadas de despacho. La ocupación de plazas del Servicio por encargo de despacho deberá apegarse a los requisitos establecidos en el Catálogo del Servicio y a las exigencias dispuestas en la normatividad laboral de cada OPLE. Este procedimiento se encuentra previsto en los artículos 392 al 394 del Estatuto y en los Lineamientos en la materia.

Para programar la operación del procedimiento, el OPLE debe considerar al menos que:

- a) Existe la posibilidad excepcional de ocupar encargos de despacho con prestadores de servicios;
- b) Los encargos de despacho tienen una vigencia máxima de seis meses y podrán renovarse hasta por dos periodos iguales, lo que permitirá programar certámenes internos de ascenso o concursos públicos;
- c) El órgano de enlace enviará *oficio* con los expedientes respectivos a la DESPEN, quien emitirá el oficio de **viabilidad normativa** o improcedencias;
- d) La designación de encargos de despacho se hará del conocimiento de la DESPEN, la Comisión de Seguimiento al Servicio y del órgano superior, mediante el órgano de enlace; y
- e) La Secretaría Ejecutiva del OPLE deberá remitir a la DESPEN un **informe semestral** sobre los encargos de despacho gestionados por el OPLE. La DESPEN, a su vez, hará del conocimiento el informe a la Comisión del Servicio.



Los datos para este procedimiento de 2017 a la fecha, muestran que la figura del encargo de despacho es utilizada por los OPLE para ocupar las plazas de manera expedita:

**Tabla 5. Encargos de despacho en los OPLE**

Año	Encargos de Despacho	Renovaciones de Encargados
2017	28	0
2018	139	95
2019	240	56
2020	123	23
2021	85	6
<b>Total</b>	<b>615</b>	<b>180</b>

FUENTE: SIISPEN. Corte al 24 de junio de 2021 (Histórico de ocupación de plazas)

Con el objeto de promover una ocupación definitiva de las plazas y evitar el uso excesivo de los encargos, los OPLE pueden transitar hacia el diseño de su sistema interno de ascenso para ocupar de manera permanente y ágil las vacantes que se generen y no esperar hasta la realización de un concurso público.

Entre 2017 y 2019, los cargos y puestos que han sido más ocupados por esta vía son:

**Cuadro 5a. Cargos y puestos más ocupados por Encargos de despacho en los OPLE, 2017-2021**

Cargo o Puesto	2017	2018	2019	2020	2021	Total general
Técnico / Técnica de Órgano Desconcentrado en OPLE	0	38	42	12	0	92
Secretario / Secretaria de Órgano Desconcentrado en OPLE	6	9	45	16	1	77
Subcoordinador / Subcoordinadora de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana	6	6	44	10	0	66
Técnico / Técnica de Prerrogativas y Partidos Políticos	2	26	21	6	5	60
Técnico / Técnica de Organización Electoral	0	12	15	9	12	48

FUENTE: SIISPEN. Corte al 24 de junio de 2021 (Histórico de ocupación de plazas)

En los órganos desconcentrados se presenta el mayor número de encargos de despacho, por contar con el mayor número de plazas del Servicio. Cabe señalar que solo los OPLE de la Ciudad de México y de Guanajuato cuentan con estos cargos.

Con esta información, los OPLE están en posibilidad de programar y operar certámenes internos de ascenso e incluso concursos públicos para promover la ocupación definitiva de plazas en el organismo.

## PROFESIONALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

La **profesionalización** del personal del Servicio es el proceso de aprendizaje y actualización que propicia el más alto grado de compromiso ético profesional en el desempeño de los diferentes cargos o puestos de la función electoral, a partir de la adquisición continua y sistemática de

nuevos conocimientos, el fortalecimiento de competencias, así como el sentido de **identidad y pertenencia** al Servicio y al OPLE. Asimismo, la profesionalización se desarrollará mediante el Programa de Formación y el mecanismo de capacitación, cuyos módulos y cursos se deberán **cumplir en ciclos trianuales**.

El artículo 443 del Estatuto señala que el **Programa de Formación** son aquellas actividades **continuas** que buscan dotar al personal del Servicio de conocimientos y competencias para el desempeño de sus funciones, utilizando para ello tecnologías de información y comunicación que permitan generar comunidades de aprendizaje entre los sistemas del Servicio y entre los propios OPLE.

Cabe destacar que los OPLE podrán proponer módulos y/o contenidos adicionales para cubrir necesidades específicas de formación a nivel local, así como definir contenidos obligatorios del Programa de Formación por ciclo trianual en función de sus requerimientos, mismos que serán dictaminados por la DESPEN (Artículo 446).

Para programar la operación del procedimiento, el OPLE debe considerar al menos que:

- a) El artículo 442 del estatuto establece que cada OPLE presentará a la DESPEN su propuesta de profesionalización para cada ciclo trianual, considerando los intereses y necesidades locales, en concordancia con el artículo 445 del Estatuto. Su aprobación por parte de la DESPEN, previo conocimiento de la Comisión del Servicio dependerá del cumplimiento de estándares de calidad previamente establecidos por el Consejo General del Instituto a fin de garantizar la homogeneidad de la oferta entre los distintos OPLE y con el Instituto;
- b) La propuesta de profesionalización debe ser de carácter **permanente** y deberá orientarse a la formación de profesionales electorales **polifuncionales** que puedan responder a las necesidades que tenga el OPLE en materia de ocupación de plazas con un funcionariado preparado y eficaz;
- c) La DESPEN desarrollará el modelo pedagógico, la estructura curricular de referencia, los criterios para la evaluación del aprovechamiento y los términos generales de funcionamiento del Programa de Formación que deberán ser observados por los OPLE, y cuya aprobación recaerá en la Comisión del Servicio (artículo 445 del Estatuto);
- d) La DESPEN pondrá a su disposición los módulos del Programa de Formación del Instituto, que se desarrollarán en ciclos trianuales, privilegiando el uso de tecnologías de información (artículo 446 del Estatuto);
- e) Cada OPLE podrá proponer módulos y/o contenidos adicionales para cubrir necesidades específicas de formación a nivel local;
- f) El Instituto establecerá una metodología para el diseño y elaboración de contenidos y materiales didácticos, los cuales serán dictaminados por la DESPEN (artículo 446 del Estatuto);

- g) El Programa de Formación podrá considerar contenidos de instituciones externas, que permitan complementar y ampliar la oferta formativa para atender las necesidades de los OPLE (artículo 446 del Estatuto);
- h) El personal del Servicio deberá participar en dos actividades de capacitación como mínimo en cada ciclo trianual (artículo 449 del Estatuto), según la DESPEN o el órgano superior de dirección del OPLE determine el carácter obligatorio u operativo de esas actividades, de acuerdo con las necesidades institucionales (artículo 450 del Estatuto). Es importante considerar que los Lineamientos en la materia se encuentran en desarrollo por lo que se debe prestar atención a las precisiones que se realicen en esta sección, y
- i) Se debe prever la realización de actividades de capacitación remediales y acciones de mejora obligatoria que fueran necesarias para atender a quienes obtengan un resultado insuficiente en la evaluación del desempeño (artículos 452 y 458 del Estatuto).

Hasta el periodo académico 2020/1 el estatus de las y los miembros del Servicio en el Programa de Formación era el siguiente:

**Tabla 6. Estatus del programa de Formación (30 de junio 2021) en cargos y puestos del Servicio en los OPLE**

<b>CARGO/PUESTO</b>	<b>Miembros del Servicio Sin iniciar Programa</b>	<b>Miembros del Servicio en Fase Básica</b>	<b>Miembros del Servicio en Fase Profesional</b>	<b>Miembros del Servicio en Fase Especializada</b>	<b>Miembros del Servicio Concluyeron Programa</b>	<b>Total general</b>
Coordinador / Coordinadora	27	26	84	7	1	145
Jefe / Jefa de Unidad	12	1	8	2		23
Jefa / Jefe de Departamento	7	4	22	8	1	42
Técnica / Técnico	101	38	97	35		271
Otro	29	1	34	77		141
<b>Total general</b>	<b>176</b>	<b>70</b>	<b>245</b>	<b>129</b>	<b>2</b>	<b>622</b>

FUENTE: Área de Profesionalización.

A partir del periodo académico 2020/1 los registros tendrán un carácter histórico toda vez que con la implementación del nuevo modelo de profesionalización se llevará un nuevo registro de calificaciones y tipos de módulo.

Derivado de los ingresos al Servicio en los OPLE en 2021, 176 personas del Servicio iniciarán el Programa de Formación, lo cual puede implicar una inversión para el organismo, en caso de que decida operar el mecanismo.

En cuanto a la inducción al cargo o puesto en los OPLE, en el ejercicio 2021, la DESPEN emitió la circular INE/DESPEN/003/2021 de fecha 28 de enero de 2021, así como la Estrategia para la inducción 2021. Conforme a lo anterior, en dicha fecha comenzó la inducción a 213 personas ganadoras del concurso público y la Lista de Reserva, quienes tomaron posesión de sus cargos a partir del 1 de enero del año en curso. Para impartir la inducción, que tendrá una duración de 6 meses, se designaron a 122 instructores que pertenecen al Servicio o a la Rama Administrativa.

**Tabla 7. Instructores y aprendices de cargos o puestos en los OPLE, ejercicio 2021**

<b>Modalidad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Aprendices	85	128	213
Instructores	61	61	122
Total	146	189	335

FUENTE: Área de Capacitación.

Es importante mencionar que para la inducción, se desarrolló el curso de Introducción al Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema OPLE, conforme al Estatuto aprobado en julio de 2020. De igual forma se utiliza el Centro Virtual INE para impartir capacitación adicional a las y los ganadores de Concurso Público y la Lista de Reserva.

## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

---

La **evaluación del desempeño** es el instrumento institucional mediante el cual se valora en qué medida las o los miembros del Servicio ponen en práctica los conocimientos y competencias inherentes a su cargo o puesto en el cumplimiento de sus funciones.

El artículo 455 del Estatuto establece que la evaluación del desempeño tiene como propósito generar elementos objetivos para mejorar el rendimiento personal, contribuir a la **definición de estrategias de fortalecimiento del Servicio**, así como **nutrir el ejercicio de la planeación institucional**. Asimismo, deberá generar insumos para la profesionalización de las y los miembros del Servicio. Este mecanismo se encuentra previsto en los artículos 455 al 460 del Estatuto y en los *“Lineamientos para la Evaluación del Desempeño de las y los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales”*, aprobados por la JGE en su sesión del 24 de agosto de 2020 mediante el Acuerdo INE/JGE99/2020.

Para programar la operación del mecanismo, el OPLE debe considerar que:

- a) La evaluación se aplicará anualmente y se obtendrá una calificación trianual ponderada. Cada trienio se definirá en función de la renovación del congreso local (artículo 457 del Estatuto);
- b) La **evaluación trianual** del desempeño de las y los miembros del Servicio tiene el propósito de valorar de manera integral el ciclo del proceso electoral, así como fortalecer el **desarrollo de la carrera**;
- c) La evaluación estará alineada a la planeación estratégica del organismo, al Catálogo del Servicio y a la normativa aplicable (artículo 13 de los Lineamientos en la materia);
- d) El OPLE tiene atribuciones para:
  - i. Diseñar metas individuales y colectivas,
  - ii. Determinar y aprobar las ponderaciones de los resultados anuales de la Evaluación del desempeño para calcular la ponderación trianual,
  - iii. Ejecutar y revisar la Evaluación del desempeño (a más tardar en septiembre), y
  - iv. Aprobar el dictamen general de los resultados de la Evaluación del desempeño;
  - v. Determinar las acciones de mejora obligatorias, en caso de haber obtenido una calificación anual reprobatoria;
- e) El primer ciclo trianual, considerará únicamente los resultados de las evaluaciones anuales del desempeño de los periodos septiembre 2020 a agosto 2021 y septiembre 2021 a agosto 2022 (artículo Segundo transitorio de los Lineamientos en la materia).

La Evaluación del desempeño presenta estos resultados:

**Tabla 8. Resultados de la evaluación del desempeño en los OPLE**

Periodo Evaluado	Personas Evaluadas	Calificación Promedio	Calificación Mínima	Personas evaluadas con calificación menor a 8	Calificación Máxima
2018	685	9.310	4.950	12	10
2019	723	9.645	4.521	5	10

En 2018, año en que se llevó a cabo proceso electoral federal, se obtuvo un promedio de 9.310, más bajo que en 2019 con 9.645. Como consecuencia, la cantidad de personas con calificación menor a 8 pasó de 12 en 2018 a 5 en 2019. No obstante, se puede observar una diferenciación del desempeño, ya que los rangos de calificación estuvieron entre 4.950 y 10 en 2018 y entre 4.521 y 10 en 2019. En general, se refleja un compromiso por parte del personal evaluado que demostró un buen desempeño, así como de las personas evaluadoras, ya que la evaluación se realizó de manera objetiva.

Es importante aclarar que la JGE aprobó como medida excepcional, que el personal del Servicio del sistema OPLE no fuera sujeto de evaluación del desempeño por el periodo septiembre 2019 a agosto 2020, en virtud de las medidas preventivas y de actuación con motivo de la pandemia de la COVID-19. Por lo tanto, no se cuenta con resultados de la evaluación del desempeño de ese periodo.

## **OTORGAMIENTO DE TITULARIDAD Y PROMOCIÓN EN RANGO**

La **titularidad** es la categoría que la o el miembro asociado del Servicio adquiere en cada nivel por el cumplimiento del conjunto de requisitos establecidos que acrediten su adecuado desempeño en el cargo o puesto. Al obtenerla se ubicará en el rango A del nivel respectivo, a partir del cual podrá iniciar su promoción en la estructura de rangos.

Por su parte, la **promoción** en rango es el movimiento por medio del cual la o el miembro titular del Servicio del OPLE accede a un rango superior dentro de un mismo nivel del cargo o puesto que ocupa, y con ello, a una retribución económica adicional, con base en el presupuesto disponible y la normatividad aplicable en cada OPLE.

Ambos procedimientos se encuentran previstos en el caso de titularidad en los artículos 430 al 432, y de promoción en rango en los artículos 416 al 419 del Estatuto, y en 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 miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional en el Sistema de los Organismos Públicos Locales”*, aprobados por la JGE en su sesión del 19 de marzo de 2021 mediante Acuerdo INE/JGE52/2021.

Para programar la operación del mecanismo, el OPLE debe considerar que:

- a) El organismo administrará el otorgamiento de titularidades y promociones en rango al personal del Servicio;
- b) Llevará a cabo las previsiones presupuestales para el otorgamiento de estímulos para quienes obtengan la titularidad y las promociones en rango y presentará su disponibilidad presupuestal en los primeros tres meses de cada año;
- c) Pueden existir ajustes presupuestales para el ejercicio 2022 para las remuneraciones correspondientes a los rangos;
- d) Determinará el número de personas que podrían ser objeto de esos estímulos;
- e) Un ciclo trianual se define en función de un proceso electoral ordinario (artículo 431 del Estatuto);
- f) La o el miembro asociado deberá obtener la **titularidad** en un plazo no mayor a dos ciclos trianuales completos a partir de su ingreso al Servicio, o en caso de ascenso, a partir de su nombramiento en el cargo o puesto (artículo 432 del Estatuto);
- g) Debe integrar sus programas de otorgamiento de titularidad y de promociones en rango, con base en su ciclo trianual local, por medio de su órgano de enlace y remitirlo a la DESPEN para su autorización;
- h) Los primeros programas para el otorgamiento de la titularidad y de la promoción en rangos deberán remitirse a la DESPEN dentro de los ocho meses posteriores a la entrada en vigor de los Lineamientos en la materia y tendrán que ser aprobados por el órgano superior de dirección del OPLE en un plazo no mayor a los dos meses una vez que la DESPEN otorgue el visto bueno (Sexto transitorio de los Lineamientos en la materia); y
- i) Cada OPLE, a través de su órgano de enlace, deberá remitir a la DESPEN la propuesta sobre los montos aplicables para la retribución económica por la obtención de los rangos “A”, “B” y “C” en cada nivel de cargos o puestos del OPLE, a más tardar el 30 de septiembre de 2021, para su validación y visto bueno (Séptimo transitorio de los Lineamientos en la materia).

La estadística del personal del Servicio activos a la fecha, que tienen la titularidad mediante el reconocimiento a través de un modelo de equivalencias, o bien, mediante el otorgamiento por cumplir los requisitos establecidos en los Lineamientos en la materia, es la siguiente:

**Tabla 9. Situación actual de Titularidades en los OPLE**

<b>Titularidad</b>	
Obtenida mediante reconocimiento a través del modelo de equivalencias.	139
Obtenida mediante otorgamiento por aplicación de Lineamientos 2016.	13
<b>Total</b>	<b>152</b>

FUENTE: Área de Reconocimientos.

Con base en los “Lineamientos para otorgar la Titularidad a los Miembros del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales”, aprobados por la JGE mediante Acuerdo INE/JGE187/2016, dicha cifra se desagrega de la siguiente manera:

<b>Tabla 9a. Distribución por OPLE de la Titularidad obtenidas mediante reconocimiento</b>	
IECM (Ciudad de México)	126
IEEG (Guanajuato)	5
IEEM (México)	8
<b>Total</b>	<b>139</b>

FUENTE: Área de Reconocimientos.

<b>Tabla 9b. Distribución por OPLE de la Titularidad obtenida mediante otorgamiento</b>	
IECM (Ciudad de México)	7
IEEG (Guanajuato)	2
IEEM (México)	3
IEM (Michoacán)	1
<b>Total</b>	<b>13</b>

FUENTE: Área de Reconocimientos.

A continuación, se presenta la estadística de las y los miembros del Servicio activos a la fecha, que tienen Rango obtenido mediante el reconocimiento a través de un modelo de equivalencias:

**Tabla 10. Situación actual de los Rangos en los OPLE**

<b>Promoción en Rango</b>	
Por Reconocimiento (modelo de equivalencias)	114
<b>Total</b>	<b>114</b>

<b>Distribución por OPLE de Rangos por Reconocimiento</b>	
IECM (Ciudad de México)	108
IEEG (Guanajuato)	1
IEEM (México)	5
<b>Total</b>	<b>114</b>

FUENTE: Área de Reconocimientos.

## **OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS**

Los incentivos son los reconocimientos, beneficios o remuneraciones, individuales o colectivos, que el OPLE podrá otorgar a las y los miembros del Servicio que cumplan los méritos y requisitos establecidos. Este procedimiento se encuentra previsto en los artículos 438 al 441 del Estatuto y en los “Lineamientos para el Otorgamiento de Incentivos al Personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en el Sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales”, aprobados por la JGE en su sesión del 19 de marzo de 2021 mediante el Acuerdo INE/JGE53/2021.

Para programar la operación del mecanismo, el OPLE debe considerar al menos que:

- a) El otorgamiento de incentivos estará supeditado al presupuesto disponible y se basará en los principios de méritos y de igualdad de oportunidades (artículo 439 del Estatuto);
- b) El órgano superior de dirección en cada OPLE aprobará los tipos de incentivos, sus características, los méritos y requisitos para su obtención (artículo 440 del Estatuto);



- c) El órgano de enlace deberá someter a aprobación del órgano superior de dirección el **programa de Incentivos**, previo visto bueno de la DESPEN (dentro del primer trimestre de cada año);
- d) Los primeros 32 programas de incentivos se presentaron a la DESPEN en mayo de 2021 y tendrán que aprobarse por el Órgano Superior de dirección del OPLE en un plazo no mayor a dos meses, una vez que la DESPEN otorgue el visto bueno (artículo Segundo transitorio de los Lineamientos en la materia);
- e) El OPLE, dentro de un plazo no mayor a un mes después de haber recibido el visto bueno de la DESPEN, deberá **aprobar y difundir** entre el personal del Servicio el programa de incentivos (artículo 53 de los Lineamientos en la materia);
- f) El OPLE deberá informar a la DESPEN, dentro del **primer trimestre** de cada año, el **presupuesto** anual asignado para la entrega de incentivos; y
- g) El primer ejercicio valorable para el otorgamiento de incentivos en los OPLE, bajo los nuevos Lineamientos en la materia, será el de 2021, el cual se llevará a cabo en 2022 (artículo Primero transitorio de los Lineamientos en la materia).

A la fecha se han realizado dos otorgamientos anuales de incentivos en los ejercicios valorados de 2018 y 2019 (efectuados en 2019 y 2020 respectivamente). Las cifras de los incentivos otorgados en los OPLE son las siguientes:

**Tabla 11. Miembros del Servicio ganadores de incentivos, Otorgamiento 2019, ejercicio valorado 2018 y Otorgamiento 2020, ejercicio valorado 2019**

Ejercicio Otorgamiento	Ejercicio valorado	Dictámenes	Incentivo por rendimiento	Incentivo por actividades académicas	Incentivo por impartir asesorías	Incentivo por trabajo en equipo	Otro Incentivo*
2019	2018	146	146	35	6	25	2
2020	2019	143	143	30	0	18	2

FUENTE: Área de Reconocimientos.

## PERMANENCIA

La Permanencia es la continuidad en el desempeño de un cargo o puesto en los términos de lo que establece el Estatuto.

Para el caso de los OPLE, de conformidad con el artículo 433 del Estatuto, la permanencia en el Servicio estará sujeta a la acreditación del Programa de Formación, actividades de capacitación remediales y de las acciones de mejora derivadas de la evaluación anual del desempeño, a los resultados de la evaluación del desempeño en una perspectiva de dos ciclos trianuales completos según lo establecido en el Estatuto, así como a la obtención de la titularidad y demás normatividad aplicable. Este mecanismo se encuentra previsto en los artículos 433 al 437 del Estatuto.

Para programar la operación del mecanismo, el OPLE debe considerar la posibilidad de desarrollar su **proceso de refrendo** y la obligatoriedad de presentarlo para efectos de la permanencia en el Servicio, como se señala en la fracción XII del artículo 434 del Estatuto. El refrendo se concibe como el procedimiento 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.

Actualmente las cifras sobre permanencia muestran que no existe personal del Servicio que haya sido separado del Servicio a causa de un mal desempeño en la evaluación anual, o bien, derivado de los resultados en el programa de Formación.

**Tabla 12. Separaciones de las y los Miembros del Servicio**

Indicador	2017	2018	2019	2020
Personal del Servicio separados por desempeño deficiente en el ejercicio	0	0	0	0
Personal del Servicio separados por no aprobar el Programa de Formación y Desarrollo Profesional en el ejercicio	0	0	0	0
Permanencia promedio de Personal del Servicio	0.54	1.53	2.06	3.44

FUENTE: SIISPEN.

## ASCENSO Y CERTAMEN INTERNO

---

El **Ascenso** es el movimiento vertical de una o un miembro titular del Servicio a un cargo o puesto de nivel superior; mientras que el **Certamen interno para el ascenso** es el procedimiento a través del cual las y los miembros titulares del Servicio compiten para acceder a un nivel superior en la estructura.

Ambos procedimientos se encuentran previstos en los artículos 420 y 421 del Estatuto. Para programar la operación del mecanismo, el OPLE debe considerar que:

- a) Cada organismo puede establecer su propio sistema para el ascenso, a través de un certamen interno, en función de su capacidad técnica y operativa validada por el Instituto. Las diferentes etapas del certamen deberán ser dictaminadas por la DESPEN de forma previa a su implementación y aprobadas por la Comisión del Servicio (artículo 421 del Estatuto);
- b) El sistema debe ser ágil en su implementación para que se opere en cualquier momento;
- c) El sistema para el ascenso busca reconocer y aprovechar la trayectoria, conocimientos y experiencia de las y los miembros del Servicio, reforzando su sentido de pertenencia y la oportunidad de desarrollarse dentro del OPLE; y
- d) Dicho sistema valorará preponderantemente el mérito y rendimiento mostrados por la o el miembro del Servicio a lo largo de su trayectoria.

El ascenso por la vía del concurso público ha presentado en los últimos cinco años los siguientes datos:

**Tabla 13: Ascenso del personal del Servicio en los OPLE por la vía del Concurso Público de ingreso**

Año	Ascensos
2017	10
2018	3
2019	0
2020	0
2021	23
<b>Total</b>	<b>36</b>

FUENTE: SIISPEN.

La mayoría de los ascensos se presentaron durante el concurso público de ingreso a los OPLE celebrado en 2020. Sin embargo, debe mencionarse que el número de plazas de personal del Servicio en OPLE asciende a 754, por lo que existe la oportunidad de promover un modelo de desarrollo de la carrera electoral en varios OPLE, como lo propone la reforma al Estatuto, con objeto de que el personal del Servicio consolide su trayectoria en el organismo.

## CATÁLOGO DEL SERVICIO

---

El artículo 385 del Estatuto define que el Catálogo del Servicio, en su apartado para OPLE, es el documento que establece la denominación, clasificación, descripción, perfil y demás elementos de los cargos y puestos que integran el Servicio en el sistema de los OPLE. El Catálogo del Servicio podrá contener cargos y puestos específicos para un organismo o un conjunto de ellos, de acuerdo con sus características y necesidades particulares.

El Catálogo del Servicio en los OPLE es un instrumento flexible en donde cada organismo puede elegir los cargos y puestos que mejor se adaptan a su estructura, pero también es abierto a sus necesidades y puedan crear cargos y puestos particulares que se consideren necesarios para la administración de los procesos electorales.

Actualmente, el Catálogo en el apartado de los OPLE cuenta con una plantilla de 34 cargos y puestos que atienden las funciones sustantivas dentro de la administración electoral.

Asimismo, el artículo 387 del Estatuto establece que el Servicio en el sistema de los OPLE se integrará a partir de los cargos y puestos establecidos en el Catálogo del Servicio y se organizará en **niveles** y **rangos** definidos en función de la estructura de cada OPLE. Para cada nivel se distinguirán rangos a su interior. Dicha estructura deberá ser aprobada por la Comisión del Servicio.

Los niveles corresponden al ordenamiento jerárquico de cargos y puestos definidos en el Catálogo. Los denominados niveles del Servicio repercutirán en los mecanismos del Servicio, puesto que influirán en la organización del certamen interno, cambios de adscripción, evaluación del desempeño, otorgamiento de la titularidad, rangos e incentivos, por lo que deben ser claros

en su definición y estructura para facilitar la interacción del personal del Servicio con los mecanismos.

Los niveles del Servicio dependen de la estructura que exista en cada OPLE, por lo que entre más plazas del Servicio haya en el OPLE, más niveles se podrán tener. Con base en ello, se requiere contar con una estructura definida que incorpore cargos y puestos sobre todo en la función ejecutiva para promover el desarrollo de una carrera electoral en el organismo.

El artículo Tercero transitorio de los *“Lineamientos para la Actualización del Catálogo de cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional”* señala que la Comisión de Seguimiento al Servicio de cada OPLE, a través de su órgano de enlace, deberá remitir a la DESPEN la propuesta de estructura de niveles, cargos y puestos, a más tardar el 30 de septiembre de 2021 para someterla a aprobación de la JGE, previo conocimiento de la Comisión del Servicio.

Estos niveles formarán parte de la actualización del Catálogo del Servicio programada para el último trimestre de 2021.

## B. ESTRATEGIAS PARA LA EXPANSIÓN DEL SPEN EN LOS OPLE

Al momento de la incorporación de los OPLE al Servicio, se contabilizaron un total de 692 plazas. Este número ha evolucionado muy lentamente, de tal forma que en 2017 se alcanzaron 765 plazas en todo el sistema. Esta cifra disminuyó en 2018 debido a la desincorporación de plazas del OPLE de la Ciudad de México y posteriormente se han sumado más plazas a la estructura del Servicio en los organismos para llegar a las 754 que existen actualmente.

Las modificaciones que ha tenido el Catálogo del Servicio y el número de plazas en el sistema de los OPLE ha sido mínimo en comparación con el sistema del Instituto, sin embargo, cabe destacar tres aspectos:

- Las modificaciones al Catálogo del Servicio han sido consecuencia de movimientos promovidos desde el sistema del Instituto, como el caso de la actualización de competencias que se realizó en 2018.
- En 2019 se detectó la necesidad de crear cargos y puestos que contribuyeran al desarrollo de la vida democrática en los denominados “usos y costumbres” lo que permitió, en coordinación con los OPLE, la creación de seis cédulas que podrían funcionar en los estados que tuvieran grupos pluriculturales. Solo dos organismos (Guerrero y Michoacán) incorporaron cargos, plazas y puestos en esta materia.
- El incremento de plazas es resultado del esfuerzo impulsado por la DESPEN, derivado del análisis de las estructuras de los OPLE a fin de identificar cargos y puestos y plazas susceptibles de ser incorporados al Servicio. En el análisis realizado en 2019 se identificaron

algunas plazas susceptibles de incorporar, por lo que algunos organismos decidieron llevar a cabo ese movimiento incrementando 24 plazas adscritas al Servicio durante 2020.

Actualmente, el Servicio cuenta con 754 plazas en los OPLE, distribuidas en 34 cargos y puestos que se agrupan en ocho ramas de adscripción:

**Tabla 14. Distribución de cargos, puestos y plazas del Servicio en los OPLE, por rama de adscripción**

<b>RAMA</b>	<b>DENOMINACION DEL CARGO/PUESTO</b>	<b>PLAZAS</b>	
Educación Cívica	Coordinadora / Coordinador de Educación Cívica	35	
	Jefa / Jefe de Unidad de Educación Cívica	5	
	Jefa / Jefe de Departamento de Educación Cívica	12	
	Técnica / Técnico de Educación Cívica	62	
Contencioso Electoral	Coordinadora / Coordinador de lo Contencioso Electoral	20	
	Jefa / Jefe de Unidad de lo Contencioso Electoral	4	
	Jefa / Jefe de Departamento de lo Contencioso Electoral	4	
	Técnica / Técnico de lo Contencioso Electoral	29	
Organización Electoral	Coordinadora / Coordinador de Organización Electoral	45	
	Jefa / Jefe de Unidad de Organización Electoral	7	
	Jefa / Jefe de Departamento de Organización Electoral	19	
	Técnica / Técnico de Organización Electoral	88	
Participación Ciudadana	Coordinadora / Coordinador de Participación Ciudadana	30	
	Jefa / Jefe de Unidad de Participación Ciudadana	5	
	Jefa / Jefe de Departamento de Participación Ciudadana	7	
	Técnica / Técnico de Participación Ciudadana	41	
Prerrogativas y Partidos Políticos	Coordinadora / Coordinador de Prerrogativas y Partidos Políticos	36	
	Jefa / Jefe de Unidad de Prerrogativas y Partidos Políticos	5	
	Jefa / Jefe de Departamento de Prerrogativas y Partidos Políticos	12	
	Técnica / Técnico de Prerrogativas y Partidos Políticos	50	
Vinculación con el INE	Coordinadora / Coordinador de Vinculación con el INE	9	
	Jefa / Jefe de Unidad de Vinculación con el INE	1	
	Jefa / Jefe de Departamento de Vinculación con el INE	2	
	Técnica / Técnico de Vinculación con el INE	11	
Sistemas Normativos Pluriculturales	Coordinadora / Coordinador de Sistemas Normativos Pluriculturales	1	
	Coordinadora Jurídica / Coordinador Jurídico de Sistemas Normativos Pluriculturales	0	
	Coordinadora / Coordinador para el Fortalecimiento de Sistemas Normativos Pluriculturales	0	
	Técnica / Técnico de Sistemas Normativos Pluriculturales	3	
	Técnica Jurídica/Técnica Jurídica de Sistemas Normativos Pluriculturales	1	
	Técnica/Técnico para el Fortalecimiento de Sistemas Normativos Pluriculturales	0	
	Órganos Desconcentrados	Titular del Órgano Desconcentrado en OPLE	48
		Secretaria / Secretario de Órgano Desconcentrado en OPLE	48
Subcoordinadora / Subcoordinador de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana		48	
Técnica / Técnico de Órgano Desconcentrado en OPLE		66	
<b>Total de plazas</b>		<b>754</b>	

*FUENTE: Elaboración propia con base en información del Catálogo del Servicio.*

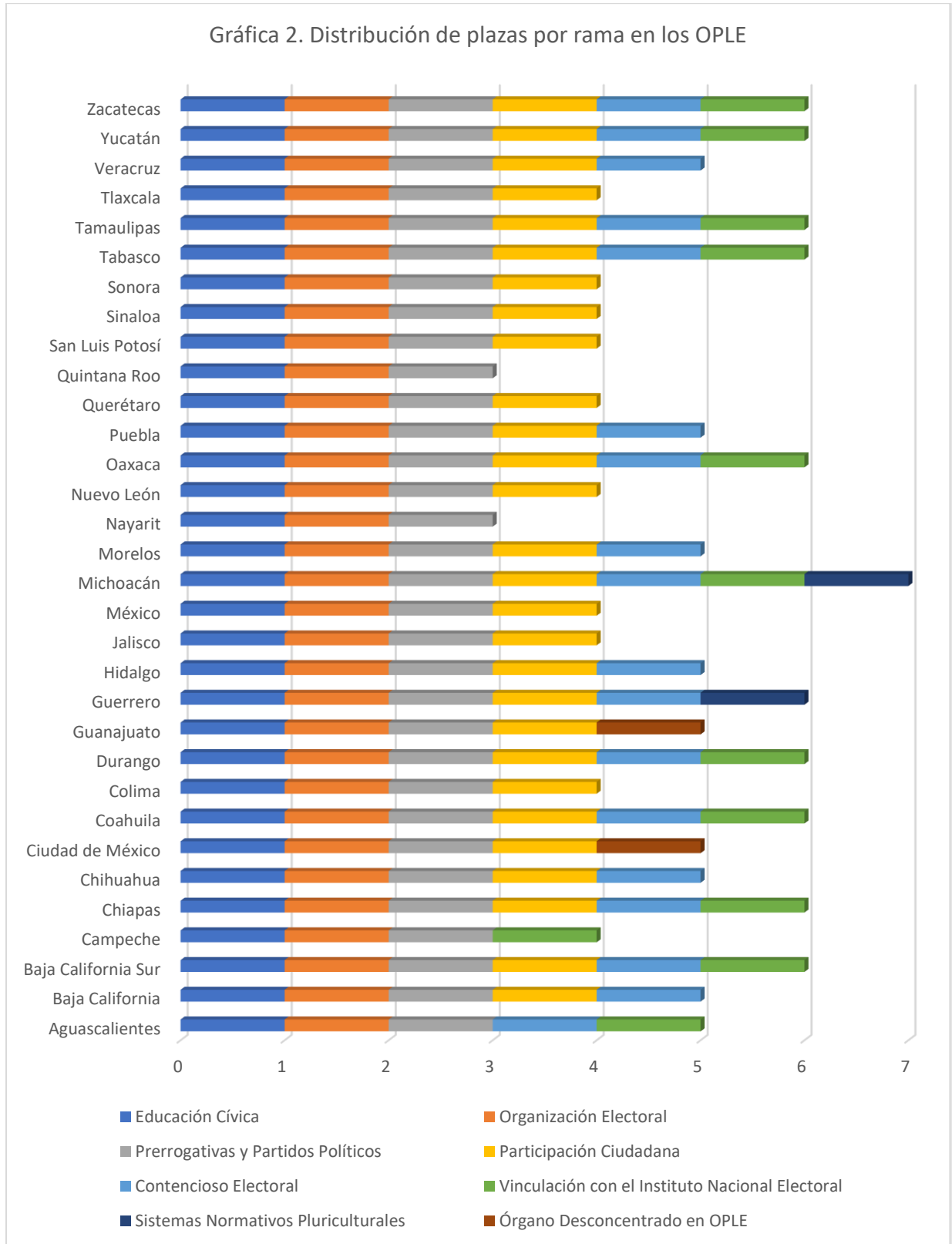
Conforme a lo anterior, la distribución de las plazas en los OPLE entre las ramas en que se agrupan los cargos y puestos del Servicio, refleja las posibles áreas de mayor profesionalización en los OPLE:

**Tabla 15. Distribución de plazas por rama en los OPLE, en orden descendente**

<b>Rama</b>	<b>Plazas</b>
Órgano Desconcentrado en OPLE	210
Organización Electoral	159
Educación Cívica	114
Prerrogativas y Partidos Políticos	103
Participación Ciudadana	83
Contencioso Electoral	57
Vinculación con el INE	23
Sistemas Normativos Pluriculturales	5
<b>Total de plazas</b>	<b>754</b>

*FUENTE: Elaboración propia con base en información del Catálogo del Servicio.*

Esta información, desglosada por entidad, deriva en la siguiente representación gráfica:





De lo anterior, se desprende que:

- Los cargos y puestos de órganos desconcentrados representan el mayor número de plazas en el sistema de los OPLE, sin embargo, estos solo se localizan en dos organismos (Ciudad de México y Guanajuato).
- Los cargos y puestos que existen en los 32 OPLE son los de Organización Electoral, Educación Cívica y Prerrogativas y Partidos Políticos. Estos cargos y puestos resultan fundamentales para el desarrollo de los procesos electorales y el fortalecimiento de la cultura democrática.
- Solo 12 OPLE tienen cargos y puestos dentro de la rama de Vinculación con el Instituto, aunque la mayoría tiene un área dedicada al seguimiento de la implementación del Servicio.
- La rama más reciente es la de sistemas normativos pluriculturales. Si bien no todos los OPLE tienen grupos que se rijan por usos y costumbres, solo dos entidades ya incorporaron cargos y puestos en esta rama.
- Es necesario reforzar la presencia de cargos y puestos en Participación Ciudadana y de Vinculación con el Instituto por tratarse de temas prioritarios; el primero para el desarrollo de la cultura democrática y el segundo, por la coordinación que es necesaria entre el Instituto y los OPLE.
- El OPLE de Michoacán cuenta con siete de las ocho ramas en que se organizan las plazas del Servicio.
- Los OPLE de Nayarit y Quintana Roo únicamente cuentan con tres ramas, por lo que es necesario analizar la posible incorporación de plazas al Servicio.

El porcentaje que representan las plazas del Servicio en cada OPLE es variado y se ve reflejado en la tabla siguiente, donde se puede observar que existen 17 organismos cuyas plazas del Servicio no llegan al 15% de su estructura (resaltados en color rojo), mientras que hay siete en donde ese porcentaje supera al 20% (resaltados en verde).

**Tabla 16. Proporción de plazas de la Rama Administrativa y del Servicio, por OPLE.**

OPLE	Estructura total del OPLE	Plazas de la Rama Administrativa	Plazas del Servicio
Aguascalientes	62	77%	23%
Baja California	95	81%	19%
Baja California Sur	104	84%	16%
Campeche	145	92%	8%
Chiapas	154	77%	23%
Chihuahua	107	91%	9%
Ciudad de México	742	72%	28%
Coahuila	119	87%	13%
Colima	38	89%	11%

OPLE	Estructura total del OPLE	Plazas de la Rama Administrativa	Plazas del Servicio
Durango	93	84%	16%
Guanajuato	173	68%	32%
Guerrero	182	85%	15%
Hidalgo	159	91%	9%
Jalisco	81	74%	26%
Estado de México	386	92%	8%
Michoacán	88	82%	18%
Morelos	36	81%	19%
Nayarit	56	95%	5%
Nuevo León	187	86%	14%
Oaxaca	89	75%	25%
Puebla	114	87%	13%
Querétaro	61	90%	10%
Quintana Roo	125	96%	4%
San Luis Potosí	85	89%	11%
Sinaloa	72	89%	11%
Sonora	141	94%	6%
Tabasco	164	88%	12%
Tamaulipas	138	88%	12%
Tlaxcala	52	79%	21%
Veracruz	266	87%	13%
Yucatán	169	82%	18%
Zacatecas	103	84%	16%

FUENTE: Elaboración propia con base en las cifras reportadas por los OPLE en el Primer Foro de "Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN) con los Organismos Públicos Locales" en 2019, actualizada con la información de la Circular INE/DESPEN/006/2021.

El 10 de febrero de 2021, a través de la circular INE/DESPEN/006/2021, la DESPEN solicitó a los OPLE la estructura organizacional, las cédulas de cargos y puestos de la Rama Administrativa e información sobre las y los miembros del Servicio. Esta información se solicita con regularidad con la finalidad de:

- Realizar una alineación correcta de plazas del Servicio en SIISPEN, que permita su organización jerárquica; y
- Verificar las posibilidades de expansión y crecimiento de la plantilla del Servicio en el OPLE.

Derivado de ello, se verificó la información enviada por 28 organismos, analizando las funciones sustantivas. Para ello, se tomó en cuenta lo que dispone el artículo 4 de los Lineamientos en la materia. Es decir que, para valorar la expansión del Servicio en los OPLE, se ponderó si los cargos y puestos tienen asignadas funciones de carácter sustantivo que se señalan en dicho artículo.

Con base en la revisión que se hizo de las cédulas de la Rama Administrativa, la DESPEN pudo detectar si existían cargos y puestos que desempeñan funciones sustantivas y no estuvieran contemplados en el Catálogo del Servicio, tomando en consideración que esos cargos y puestos, junto con sus plazas, se podrían incorporar a la estructura del Servicio en el OPLE y con ello consolidar la profesionalización electoral en el ámbito local.

En este contexto, destacan aquellos organismos cuyos cargos y puestos del Servicio no rebasan el 15% de su estructura, por lo que el análisis permitió determinar las posibilidades de incrementar plazas en esos OPLE.

Cabe señalar que los OPLE de Baja California, Sonora, Tlaxcala y Veracruz no entregaron las cédulas de sus cargos y puestos por lo que no fue posible llevar a cabo el análisis en dichos estados.

A partir de la revisión de las estructuras de los OPLE y sus posibilidades de incrementar la matrícula del Servicio, se concluye:

- Se detectaron 12 casos en los que, en principio, son escasas las posibilidades de incrementar plazas del Servicio.
- Existen OPLE que tienen cargos y puestos de la Rama Administrativa que llevan a cabo funciones sustantivas, por lo que es importante indagar los motivos que impiden su incorporación al Servicio pudiendo ser:
  - a. Falta de presupuesto. Incorporar un cargo al Servicio conlleva que sea objeto de concurso público e implica separar y liquidar a su titular.
  - b. No es posible garantizar que la persona que ocupe la plaza en la Rama Administrativa tenga continuidad en la misma, lo que impediría aprovechar la experiencia de los ocupantes del cargo/puesto susceptible a incorporación al Servicio.
- Es necesario analizar la posibilidad de que los organismos tengan certámenes internos y/o acciones de certificación masivas, a fin de incentivar a los organismos a incorporar plazas al Servicio.
- Tomando en consideración que el artículo 4 de los Lineamientos en la materia considera como funciones sustantivas la fiscalización y la equidad de género, se desprende que 16 OPLE cuentan con un área destinada a la fiscalización de partidos políticos o asociaciones políticas, mientras que 18 OPLE cuentan con un área destinada a atender el rubro de equidad de género.
- Estos datos reflejan la necesidad de crear cargos y puestos en el Catálogo del Servicio en los OPLE destinados a estas funciones, o bien, la pertinencia de actualizar las cédulas de la

Rama Administrativa, tomando en consideración que los rubros de paridad, equidad de género y desarrollo político de la mujer se encuentran previstos como funciones sustantivas en el artículo 4 de los Lineamientos en la materia, aunado al rubro de la Fiscalización, cuya atribución corresponde al Instituto.

De esta manera, uno de los siguientes objetivos de la DESPEN deberá consistir en desarrollar cédulas de cargos y puestos en estas dos ramas en los OPLE, a fin de profesionalizar a los funcionarios que realizan esta tarea.

- Por otra parte, tomando en consideración que el Instituto lleva a cabo las actividades inherentes a la captación del voto proveniente del extranjero, resulta relevante considerar dicha función en las cédulas que resulten más adecuadas (por ejemplo, las de Organización Electoral), o en su defecto, crear cargos y puestos para su desempeño.
- La mayoría de los cargos y puestos propuestos para incorporar al Servicio recae en las ramas de Contencioso Electoral, Sistemas Normativos Pluriculturales y Vinculación con el Instituto, conforme a lo siguiente:

**Tabla 17. Cargos y puestos propuestos para incorporar, por Rama**

RAMA	PLAZAS
Educación Cívica	3
Contencioso Electoral	30
Organización Electoral	5
Participación Ciudadana	3
Prerrogativas y Partidos Políticos	0
Vinculación con el INE	6
Sistemas Normativos Pluriculturales	Más de 10
Órganos Desconcentrados	0

- Respecto al rubro de lo Contencioso Electoral, sólo 18 entidades cuentan con cargos o puestos en esa rama, por lo que es un indicativo de la importancia que tiene en los organismos.
- En lo relativo a los Sistemas Normativos Pluriculturales, debe considerarse que nuestro país cuenta con una diversidad de grupos pluriculturales. En este sentido, cuatro organismos (Chihuahua, Hidalgo, Michoacán, Oaxaca) ya cuentan con plazas destinadas a este rubro, por lo que representa un área de oportunidad para expandir el Servicio.

De esta manera, el análisis que se llevó a cabo de las estructuras de los OPLE, permitió diseñar dos propuestas para expandir el Servicio en los organismos, mismas que se presentan a continuación. Además, de proceder la incorporación de plazas al Servicio de cargos jerárquicos superiores, es previsible que se consolide el sistema de niveles del Servicio, lo cual tendrá efectos favorables en la operación de los mecanismos del Servicio. La **expansión** que se propone representa entonces un medio para **fortalecer** el Servicio en los OPLE y ambas estrategias permitirán abrirlo, hacerlo más atractivo y que transite hacia la adopción de la Carrera Profesional Electoral y la profesionalización permanente en los organismos.

## Propuestas de expansión del SPEN en los OPLE

Con base en el análisis realizado de las cédulas de los cargos y puestos de la Rama Administrativa de los OPLE y considerando la **estructura vigente** en los organismos, se construyó la siguiente propuesta que consiste en incorporar al Servicio 57 plazas en los cargos y puestos que existen:

**Tabla 18. Propuesta de “expansión del SPEN en los OPLE”, considerando la estructura vigente.**

OPLE	Estructura total del OPLE	Plazas de la Rama Administrativa	% de Plazas de la Rama Administrativa	Plazas Vigentes		Escenario incluyendo Plazas Propuestas	
				Plazas del Servicio	% de Plazas del Servicio	Plazas del Servicio	% de Plazas del Servicio
Aguascalientes	62	48	77%	14	23%	15	24%
Baja California	95	77	81%	18	19%	18 *	19%
Baja California Sur	104	87	84%	17	16%	18	17%
Campeche	145	134	92%	11	8%	17	12%
Chiapas	154	119	77%	35	23%	31	20%
Chihuahua	107	97	91%	10	9%	11	10%
Ciudad de México	742	532	72%	210	28%	216	29%
Coahuila	119	103	87%	16	13%	16	13%
Colima	38	34	89%	4	11%	5	13%
Durango	93	78	84%	15	16%	15	16%
Guanajuato	173	118	68%	55	32%	60	35%
Guerrero	182	155	85%	27	15%	27	15%
Hidalgo	159	145	91%	14	9%	19	12%
Jalisco	81	60	74%	21	26%	21	26%
México	386	354	92%	32	8%	43	11%
Michoacán	88	72	82%	16	18%	20	23%
Morelos	36	29	81%	7	19%	8	22%
Nayarit	56	53	95%	3	5%	7	13%
Nuevo León	187	160	86%	27	14%	30	16%
Oaxaca	89	67	75%	22	25%	23	26%
Puebla	114	99	87%	15	13%	15	13%
Querétaro	61	55	90%	6	10%	6	10%
Quintana Roo	125	120	96%	5	4%	10	8%
San Luis Potosí	85	76	89%	9	11%	11	13%
Sinaloa	72	64	89%	8	11%	8	11%
Sonora	141	133	94%	8	6%	8 *	6%
Tabasco	164	144	88%	20	12%	20	12%
Tamaulipas	138	121	88%	17	12%	17	12%
Tlaxcala	52	41	79%	11	21%	11 *	21%

OPLE	Estructura total del OPLE	Plazas de la Rama Administrativa	% de Plazas de la Rama Administrativa	Plazas Vigentes		Escenario incluyendo Plazas Propuestas	
				Plazas del Servicio	% de Plazas del Servicio	Plazas del Servicio	% de Plazas del Servicio
Veracruz	266	231	87%	35	13%	35 *	13%
Yucatán	169	139	82%	30	18%	30	18%
Zacatecas	103	87	84%	16	16%	16	16%
Total	4586	3832	84%	754	16%	807	18%

En la tabla siguiente se presentan las plazas que se propone incorporar, por cada OPLE, considerando la estructura vigente del Catálogo del Servicio.

**Tabla 19. Propuesta de expansión de plazas en los OPLE, de acuerdo con la estructura vigente de cargos y puestos del Servicio**

OPLE	DENOMINACIÓN DEL CARGO O PUESTO EN LA RAMA ADMINISTRATIVA	RAMA DE ADSCRIPCIÓN EN EL SERVICIO	PLAZAS
<b>Aguascalientes</b>	▪ Jefe / Jefa de Departamento de Construcción Ciudadana	Participación Ciudadana	1
<b>Baja California Sur</b>	▪ Diseñadora de Documentos y Materiales Electorales	Organización Electoral	1
<b>Campeche</b>	▪ Jefe de Departamento A	Educación Cívica y Organización Electoral	1
	▪ Auxiliar Técnico A		2
	▪ Jefe de Departamento A		1
	▪ Auxiliar Técnico A		2
<b>Chihuahua</b>	▪ Coordinación de Grupos Étnicos y Pueblos Indígenas	Sistemas Normativos Pluriculturales	1
<b>Ciudad de México</b>	▪ Subdirección de Atención e Impugnación	Contencioso Electoral y Vinculación con el INE	1
	▪ Jefatura de Departamento de Acciones Legales		1
	▪ Analista		1
	▪ Subdirección de Relaciones Interinstitucionales		1
	▪ Jefatura de Departamento de Seguimiento a Organismos Nacionales		1
	▪ Analista		1
<b>Colima</b>	▪ Asistente Jurídico	Contencioso Electoral	1
<b>Guanajuato</b>	▪ Asesor Jurídico	Contencioso Electoral	5
<b>Hidalgo</b>	▪ Encargado de Departamento "A" y "B"	Sistemas Normativos Pluriculturales y Vinculación con el INE	2
	▪ Encargado de Oficina "B"		1
	▪ Auxiliar Administrativo		1
	▪ Jefe(a) de Oficina E		1
<b>Estado de México</b>	▪ Subdirector de Medios de Impugnación 28-A	Contencioso Electoral y Vinculación con el INE	1
	▪ Jefa del Departamento de Sustanciación y Proyectos 26-A		1
	▪ Líder "A" de Proyecto 25-C		5
	▪ Subdirector de Quejas y Denuncias 28-A		1
	▪ Jefe del Departamento Actuarial 26-A		1
	▪ Líder "A" de Proyecto 25-B		1
	▪ Subdirectora de Seguimiento y Vinculación 28-A		1

OPLE	DENOMINACIÓN DEL CARGO O PUESTO EN LA RAMA ADMINISTRATIVA	RAMA DE ADSCRIPCIÓN EN EL SERVICIO	PLAZAS
<b>Michoacán</b>	▪ Coordinador	Sistemas Normativos Pluriculturales	1
	▪ Técnico "B"		2
	▪ Profesional "A"		1
<b>Morelos</b>	▪ Subdirección de Enlace con el INE	Vinculación con el INE	1
<b>Nayarit</b>	▪ Coordinador (a) de lo contencioso	Contencioso Electoral	1
	▪ Coordinador (a) de medios de impugnación		1
	▪ Coordinador (a) de normatividad		1
	▪ Abogado (a)		1
<b>Nuevo León</b>	▪ Jefatura de Departamento de Procedimientos Sancionadores	Contencioso Electoral	1
	▪ Analista de Procedimientos Sancionadores		2
<b>Oaxaca</b>	▪ Dirección Ejecutiva de Sistemas Normativos indígenas	Sistemas Normativos Pluriculturales	1
<b>Quintana Roo</b>	▪ Coordinador de Procedimientos Ordinarios Sancionadores	Contencioso Electoral y Participación Ciudadana	1
	▪ Profesional de Servicios de Procedimientos Especiales Sancionadores y Cultura de la Legalidad		1
	▪ Profesional de Servicios de Procedimientos Ordinarios Sancionadores		1
	▪ Asistente de Fomento de la Cultura Democrática y Construcción de Ciudadanía		2
<b>San Luis Potosí</b>	▪ Jefatura de Instrucción Recursal	Contencioso Electoral	1
	▪ Técnico		1
<b>Total</b>			<b>57</b>

Con base en el análisis realizado de las cédulas de la rama administrativa de cada OPLE, considerando las funciones sustantivas señaladas en el artículo 4 de los Lineamientos en la materia, así como en las observaciones contenidas en la sección de “Hallazgos Globales”, se diseñó una propuesta que implica la incorporación de 139<sup>6</sup> plazas, de las cuales 44 corresponderían a la rama de Fiscalización y 38 a la de temas de Género en cargos y puestos al Servicio, conforme a lo siguiente:

<sup>6</sup> El apartado denominado “Hallazgos Globales” se encuentra en el documento “Análisis de la estructura de los organismos públicos locales electorales y propuestas de expansión del Servicio Profesional Electoral Nacional. 2021”.

**Tabla 20. "Propuesta de expansión del SPEN en los OPLE", incorporando las ramas de Fiscalización y temas de Género al Catálogo del Servicio.**

OPLE	Estructura total del OPLE	Plazas de la Rama Administrativa	% de Plazas de la Rama Administrativa	Plazas Vigentes		Escenario incluyendo Plazas Propuestas	
				Plazas del Servicio	% de Plazas del Servicio	Plazas del Servicio	% de Plazas del Servicio
Aguascalientes	62	48	77%	14	23%	15	24%
Baja California	95	77	81%	18	19%	18 *	19%
Baja California Sur	104	87	84%	17	16%	21	20%
Campeche	145	134	92%	11	8%	23	16%
Chiapas	154	119	77%	35	23%	36	23%
Chihuahua	107	97	91%	10	9%	13	12%
Ciudad de México	742	532	72%	210	28%	233	31%
Coahuila	119	103	87%	16	13%	18	15%
Colima	38	34	89%	4	11%	5	13%
Durango	93	78	84%	15	16%	15	16%
Guanajuato	173	118	68%	55	32%	65	38%
Guerrero	182	155	85%	27	15%	33	18%
Hidalgo	159	145	91%	14	9%	20	13%
Jalisco	81	60	74%	21	26%	23	28%
México	386	354	92%	32	8%	48	12%
Michoacán	88	72	82%	16	18%	25	28%
Morelos	36	29	81%	7	19%	10	28%
Nayarit	56	53	95%	3	5%	7	13%
Nuevo León	187	160	86%	27	14%	32	17%
Oaxaca	89	67	75%	22	25%	23	26%
Puebla	114	99	87%	15	13%	20	18%
Querétaro	61	55	90%	6	10%	7	11%
Quintana Roo	125	120	96%	5	4%	10	8%
San Luis Potosí	85	76	89%	9	11%	15	18%
Sinaloa	72	64	89%	8	11%	8	11%
Sonora	141	133	94%	8	6%	8*	6%
Tabasco	164	144	88%	20	12%	24	15%
Tamaulipas	138	121	88%	17	12%	20	14%
Tlaxcala	52	41	79%	11	21%	11*	21%
Veracruz	266	231	87%	35	13%	35*	13%
Yucatán	169	139	82%	30	18%	34	20%
Zacatecas	103	87	84%	16	16%	18	17%
Total	4586	3832	83.56%	754	16.44%	893	19.47%



#### IV. PROPUESTA DE CONTENIDO DEL PROGRAMA PARA EL FORTALECIMIENTO Y EXPANSIÓN DEL SPEN EN CADA OPLE

El presente “**Plan para el fortalecimiento y expansión** del SPEN en los OPLE” ofrece elementos para que cada organismo integre y remita a la DESPEN **su respectivo Programa** para fortalecer y ampliar el Servicio en el ámbito de su competencia. El Programa está contemplado en las actividades del Programa Anual de Trabajo 2021 (p. 30) que forma parte del Plan para el ciclo de transición 2020-2022 del Servicio, aprobado por la JGE el pasado 26 de marzo.

La emisión de lineamientos aplicables a los OPLE se concluirá a más tardar en **septiembre de 2021**, con lo cual cada organismo estaría en condiciones de integrar su Programa arriba referido con posterioridad a esta última fecha.

De esta forma, el Programa que cada OPLE integre y remita a la DESPEN contendrá las siguientes secciones:

1. Implementación de nueva estructura de **niveles, cargos y puestos** (de conformidad con el artículo Tercero transitorio de Lineamientos en la materia).
2. Propuesta e implicaciones de operación directa del concurso público.
3. Propuesta e implicaciones de operación directa del certamen interno.
4. Propuesta e implicaciones de operación directa del programa de formación y desarrollo profesional.
5. Propuesta e implicaciones de operación directa del mecanismo de capacitación.
6. Propuesta de operación de la promoción en rango y la titularidad.
7. Propuesta de operación de incentivos.
8. En su caso, implementación del esquema de retribuciones para titularidad y promoción en rango.
9. Elaboración del **proyecto de expansión** del Servicio en el OPLE.
10. El refrendo, según la propuesta de cada OPLE.

De esta manera, las secciones que se desarrollen deberán contener:

- A) Diagnóstico.
- B) Razones para operar o no de manera directa los mecanismos y procesos del Servicio.
- C) Razones para expandir o no la estructura del Servicio.
- D) Necesidades de colaboración, en su caso.
- E) Calendario.

## F) Transición hacia el Programa de mediano plazo.

Con base en lo anterior, los organismos deben tener presente que, de conformidad con el artículo 16 de los “*Lineamientos para la Planeación y Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional*”, habrán de presentar a la DESPEN su **Programa de mediano plazo** dentro de los dos meses posteriores a la emisión del **Plan Trianual**. En este caso, el Estatuto señala en su artículo Séptimo transitorio que el primer ciclo trianual íntegro será de septiembre de **2022** a agosto de 2025. De esta forma, el Programa de mediano plazo de cada OPLE deberá tener como referencia el Plan Trianual y podrá señalar, entre otros, las iniciativas del organismo para instrumentar de forma directa la operación de los mecanismos del Servicio.

## CONSIDERACIONES FINALES

- El Plan busca promover la reflexión y la construcción de propuestas en los OPLE, a fin de que los organismos integren, en un primer momento (octubre de 2021), su programa para el fortalecimiento y expansión del SPEN en cada organismo y, en un segundo momento (septiembre de 2022), su programa de mediano plazo (alcance trianual).
- Los análisis y ejercicios **prospectivos** que lleve a cabo cada OPLE para robustecer el Servicio en el organismo, representan acciones que impactarán en su desarrollo institucional, por lo que el mayor reto será que los organismos se **apropien** gradualmente de la operación del Servicio y lo empleen como aliado para alcanzar los fines de cada organismo. No obstante, tomando en cuenta que las **capacidades** institucionales varían entre los organismos, la motivación y la exigencia estará sujeta a dichas particularidades. Por ello, se deben considerar **convenios** de colaboración entre los OPLE, a fin de que esas capacidades tiendan a fortalecerse.
- Tomando en cuenta las múltiples responsabilidades que se le asignan a los **órganos de enlace**, el proceso de transición del Servicio debe contemplar **acciones para fortalecer dicha figura**, en apego a lo dispuesto por el artículo 377 del Estatuto y los lineamientos en la materia.
- Los resultados obtenidos del cuestionario diagnóstico dirigido a la persona titular de la Presidencia de la Comisión de Seguimiento al Servicio y Órgano de Enlace, confirman la importancia de dotar a los órganos de enlace de infraestructura, personal y tecnología, que les permita atender las diversas tareas que tienen encomendadas.
- Conforme se vayan implementando los mecanismos y procesos del Servicio, derivado de la reforma al Estatuto, deberán adoptarse ciclos trianuales para el ámbito local. Asimismo, otro rubro relevante lo representa la **difusión** del nuevo modelo del Servicio entre el personal del Servicio y en todo el OPLE.
- La DESPEN en este periodo de rediseño debe prever el incremento de las actividades para atender los requerimientos de los OPLE, lo cual hará de manera coordinada con la UTVOPL.

**Pros y Contras. La importancia de la gradualidad en la implementación.**

- La incorporación de plazas, cargos y puestos, si bien refleja una expansión del Servicio en los OPLE, repercute en las cargas operativas de los mecanismos y demanda más recursos presupuestales para el nuevo Personal del Servicio.  
Las incorporaciones propuestas en el área de fiscalización, por ejemplo, requerirá la participación de la Unidad Técnica de Fiscalización, por lo que hay que prever si están en posición de colaborar, en un contexto, además, donde se reflexiona respecto de posibles desincorporaciones de puestos en esta materia. De la misma forma, las incorporaciones del área de género, además de crear las cédulas en OPLE, implicaría crear un escenario en el propio Instituto sobre la posible incorporación al SPEN de cargos y puestos de la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación.
- El incremento en el número de plazas pasa por la capacidad presupuestal de cada organismo. Además, el fortalecimiento y expansión del Servicio en los OPLE requerirá contar con sistemas robustos de comunicación e intercambio de información que coadyuven en el desahogo de los procesos del Servicio.
- De acuerdo con el proceso de transición del Servicio, existen también pendientes para la DESPEN, a saber: el diseño e implementación de procedimientos ágiles relacionados con la operación directa de los mecanismos del Servicio, que contemple las etapas de aprobación por el Consejo General del Instituto, JGE; previo conocimiento de la Comisión del Servicio; así como el desarrollo de criterios para medir las capacidades institucionales de los OPLE y dictaminar sus solicitudes para instrumentar alguno de los mecanismos.
- Será importante observar en qué medida las propuestas de descentralizar la operación del SPEN hacia los OPLE contribuye a la formación de un mercado en el cual surjan aliados interesados en participar y colaborar con los organismos en la instrumentación de los mecanismos del Servicio.

Sin duda, es deseable el fortalecimiento y expansión del Servicio en los OPLE y su implementación debe tomar en cuenta los plazos en que se operará y las condiciones específicas que existe en cada organismo.

## ANEXO 2. Los OPLE, el SIVOPLE y el SPEN entre 2019 y 2021

El SIVOPLE es el sistema para la comunicación oficial entre las Unidades Responsables del Instituto y los OPLE, el cual concentra la documentación que respalda la operación de cada uno de los organismos frente a los procedimientos y mecanismos del Servicio. Además, permite identificar las entidades con mayor o menor interacción con la DESPEN, así como los mecanismos con mayor o menor trámite de asuntos, el tipo de documentos gestionados o el contenido de consultas. Estos elementos son indicativos del grado de involucramiento de los OPLE con los mecanismos y procesos del Servicio.

El SIVOPLE comenzó a operar desde abril del 2019, por lo que a continuación se presenta información de las interacciones contabilizadas en el sistema durante los últimos tres años respecto al comportamiento por organismo:

- En 2019 se recibieron 252 documentos en la DESPEN por vía del SIVOPLE.
- En 2020 se recibieron 246 documentos en la DESPEN por vía del SIVOPLE.
- En 2021 se han recibido 94 documentos en la DESPEN por vía del SIVOPLE (corte al 17 de mayo).

### LOS OPLE CON MAYOR ACTIVIDAD EN MATERIA DEL SERVICIO EN EL SIVOPLE, POR AÑO

2019	2020	2021
Coahuila	Tamaulipas	Michoacán
Veracruz	Estado de México	Querétaro
Puebla	Tlaxcala	Morelos
Estado de México	Baja California	Quintana Roo
Tamaulipas	Michoacán	Estado de México

### LOS OPLE CON MENOR ACTIVIDAD EN MATERIA DEL SERVICIO EN EL SIVOPLE, POR AÑO

2019	2020	2021
Sonora	Chiapas	Hidalgo
Ciudad de México	Ciudad de México	Sonora
Campeche	Hidalgo	Oaxaca
Hidalgo	Sinaloa	Ciudad de México
Morelos	Aguascalientes	Campeche

Los OPLE que usan con más frecuencia la herramienta son el Estado de México, seguido por Tamaulipas y Michoacán, mientras que los OPLE de Ciudad de México e Hidalgo son quienes han hecho poco o nulo uso del sistema durante los últimos tres años.

La siguiente tabla presenta los mecanismos del Servicio con mayor actividad en el SIVOPLE entre 2019 y mayo de 2021 y sugiere cuáles podrían facilitar el fortalecimiento del Servicio en los organismos, considerando la familiaridad o dominio que pudieran tener. La Evaluación del desempeño, además de ser el principal mecanismo que recibe documentación, es también el que ha recibido el mayor número de consultas por parte de los OPLE.

**MECANISMOS DEL SPEN CON MAYOR ACTIVIDAD EN EL SIVOPLE, POR AÑO**

<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Evaluación del desempeño	Evaluación del desempeño	Evaluación del desempeño
Planeación del SPEN	Planeación del SPEN	Ingreso
Ocupaciones temporales	Ocupaciones temporales	Ocupaciones temporales

ANEXO 3. Síntesis de los informes de los resultados de la evaluación del SPEN en los ejercicios 2018, 2019 y 2020 en el sistema de los OPLE.

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

	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

**1. Indicador: Ingreso al Servicio por Concurso Público**

Parámetro	Fórmula	2018		2019		2020	
		Datos	Resultados	Datos	Resultados	Datos	Resultados
A. Personal que ingresó al SPEN por Concurso Público durante el ejercicio (Lista de reserva)	$(A/B) * 100$	77	100%	0	0%	2	66.7%
B. Personal que ingresó al SPEN durante el ejercicio		77		0		3	

**2. Indicador: Cobertura de Plazas del Servicio**

Parámetro	Fórmula	2018		2019		2020	
		Datos	Resultados	Datos	Resultados	Datos	Resultados
A. Plazas ocupadas mediante concurso público, cambio de adscripción, rotación o reingreso al SPEN al cierre del ejercicio	$[(A+B)/C] * 100$	495	85.2%	509	92.3%	430	87.0%
B. Plazas del SPEN ocupadas temporalmente mediante encargados de despacho o incorporación temporal al cierre del ejercicio		127		165		226	
C. Plazas del SPEN al cierre del ejercicio		730		730		754	

### 3. Indicador: Movilidad por necesidades del Servicio

Parámetro	Fórmula	2018		2019		2020	
		Datos	Resultados	Datos	Resultados	Datos	Resultados
A. Cambios de Adscripción o rotación <b>por necesidades del Servicio</b> efectuados en el ejercicio	(A/B)*100	4	100.0%	21	72.4%	9	100.0%
B. Cambios de Adscripción o rotación efectuados en el ejercicio		4		29		9	
A. Cambios de Adscripción o rotación <b>a petición de parte</b> efectuados en el ejercicio	(A/B)*100	0	0.0%	8	27.6%	0	0.0%
B. Cambios de Adscripción o rotación efectuados en el ejercicio		4		29		9	

### 4. Indicador: Aprovechamiento del Programa de Formación

Parámetro	Fórmula	2018		2019		2020	
		Datos	Resultados	Datos	Resultados	Datos	Resultados
A. Miembros del Servicio activos al cierre del ejercicio que concluyeron el Programa de Formación y Desarrollo Profesional	(A/B)*100	0	0.0%	0	0.0%	2	0.4%
B. MSPEN activos al cierre del ejercicio		586		550		486	

### 5. Indicador: Acreditación de las actividades de Capacitación

Parámetro	Fórmula	2018		2019		2020	
		Datos	Resultados	Datos	Resultados	Datos	Resultados
A. Miembros del Servicio 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/B)*100	0	0.0%	0	0.0%	0	0
B. Miembros del Servicio activos al cierre del ejercicio, con al menos 9 meses de haber concluido el Programa de Formación		0		0		0	

## 6. Indicador: Cumplimiento de las metas colectivas e individuales

Parámetro	Fórmula	2018		2019		2020	
		Datos	Resultados	Datos	Resultados	Datos	Resultados
A. <b>Metas colectivas</b> del SPEN en el ejercicio que obtuvieron el nivel esperado	(A/B)*100	31	70.5%	7	33.3%	NA	NA
B. Metas colectivas del SPEN en el ejercicio		44		21		NA	
A. <b>Metas individuales</b> del SPEN en el ejercicio que obtuvieron el nivel esperado	(A/B)*100	9	37.5%	34	70.8%	NA	NA
B. Metas individuales del SPEN en el ejercicio		24		48		NA	

## 7. Indicador: Permanencia promedio de las y los Miembros del Servicio activos

Parámetro	Fórmula	2018		2019		2020	
		Datos	Resultados	Datos	Resultados	Datos	Resultados
A. Miembros del Servicio <b>separados</b> por desempeño deficiente en el ejercicio	[(A+B)/C] *100	0	0.0%	2	0.3%	0	0.0%
B. Miembros del Servicio separados por no aprobar el Programa de Formación y Desarrollo Profesional en el ejercicio		0		0		0	
C. Miembros del Servicio activos al inicio del ejercicio		0		583		549	
A. Miembros del Servicio <b>Titulares</b> al cierre de ejercicio	(A/B)*100	156	26.6%	166	30.2%	140	28.8%
B. Miembros del Servicio activos al cierre del ejercicio		586		550		486	
A. Años de <b>permanencia</b> acumulada de MSPEN activos al cierre del ejercicio	A/B	896	1.53	1,133	2.06	1,673	3.44
B. Miembros del Servicio activos al cierre del ejercicio		586		550		486	

"Los datos reportados corresponden a los reconocimientos de titularidad aprobados por la JGE, por la vía de los modelos de equivalencia, a los OPLE que fueron certificados: IECM, IEEM e IEEG. Datos acumulados desde 2017 a 2020."



### 8. Indicador: Reconocimiento de rangos de las y los Miembros del Servicio

Parámetro	Fórmula	2018		2019		2020	
		Datos	Resultados	Datos	Resultados	Datos	Resultados
A. Miembros del Servicio activos que han obtenido una o más promociones en rango al cierre del ejercicio.	(A/B)*100	10	1.7%	103	18.7%	91	18.7%
B. Miembros del Servicio activos al cierre del ejercicio		586		550		486	

"Los datos reportados corresponden a los reconocimientos de titularidad aprobados por la JGE, por la vía de los modelos de equivalencia, a los OPLE que fueron certificados: IECM, IEEM e IEEG. Datos acumulados desde 2017 a 2020."

### 9. Indicador: Otorgamiento de incentivos en el ejercicio

Parámetro	Fórmula	2019		2020	
		Datos	Resultados	Datos	Resultados
A. Miembros del Servicio activos al cierre del ejercicio que han recibido <b>dos o más incentivos</b>	(A/B)*100	59	10.7.0%	50	10.2.0%
B. Miembros del Servicio activos al cierre de ejercicio		550		486	
A. Miembros del Servicio activos que durante el ejercicio que recibieron <b>incentivo por primera ocasión</b>	(A/B)*100	146	24.9%	93	16.9%
B. Miembros del Servicio activos durante el ejercicio		585		548	

Los otorgamientos de incentivos OPLE iniciaron en 2019

### 10. Indicador: Miembros del Servicio Sancionados

Parámetro	Fórmula	2018		2019		2020	
		Datos	Resultados	Datos	Resultados	Datos	Resultados
A. Miembros del Servicio que durante el ejercicio fueron objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario	(A/B)*100	2	0.3%	0	0.8%	0	0.0%
B. Miembros del Servicio activos durante el ejercicio		629		585		549	
A. Miembros activos del Servicio al cierre del ejercicio que han sido objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario	(A/B)*100	2	0.3%	0	0.9%	0	0.0%
B. Miembros del Servicio al cierre del ejercicio		586		550		548	

## ANEXO 4-. RESULTADOS

Cuestionario para el fortalecimiento y expansión del Servicio Profesional Electoral Nacional en los Organismos Públicos Locales Electorales

Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional

Corte al 24 de junio de 2021, a las 14:30 horas

Anotaciones  
metodológicas del  
Cuestionario diagnóstico  
a los OPLE

- Se envió a la persona titular de la Presidencia de la Comisión de seguimiento del Servicio y del Órgano de enlace en los 32 OPLE.
- En los OPLE de Oaxaca y Estado de México los titulares decidieron responder un cuestionario entre ambos.
- Se envió el lunes 21 de junio con fecha límite para responder el 23 de junio.
- Se obtuvieron 60 respuestas.

## ¿Qué encontramos?

- Se identifica un interés limitado en los OPLE para instrumentar de manera directa algunos mecanismos del SPEN. Aunado a ello, ven limitada la capacidad del Órgano de enlace para encabezar el fortalecimiento del SPEN en los organismos.
  - Los OPLE que han manifestado un mayor interés por realizar la operación de los mecanismos son **Nayarit, Durango, Guanajuato, Ciudad de México, Estado de México, Puebla, Chiapas y Quintana Roo.**
- Para el caso de los mecanismos como el **Concurso Público y Capacitación** existe un mayor interés para operarlos de manera directa, mientras que en el caso de **Formación** las opiniones están divididas.
  - No todos los OPLE cuentan con recursos presupuestales que permitan a la brevedad administrar el SPEN, por lo que es necesario tener una **visión de largo plazo.**

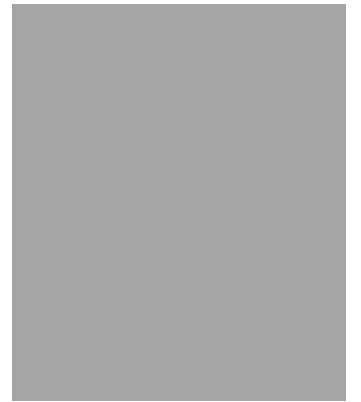
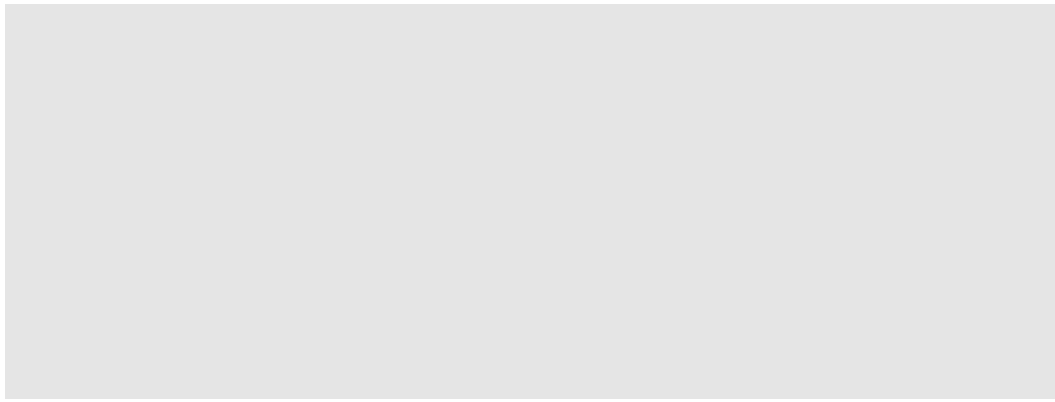
## ¿Qué encontramos?

- Las respuestas sugieren pocas o nulas posibilidades para incorporar nuevas plazas a la estructura de cargos y puestos vigente en los OPLE. Las posibilidades mejoran cuando se refieren a incorporar cargos de la Rama Administrativa al Servicio.
  - **El aumento de plazas** están relacionado a los impactos presupuestales que tiene para el organismo.
- Las áreas donde los OPLE ven mayores posibilidades de aumentar las plazas es en Organización electora y Contencioso electoral, seguidas de Educación Cívica y Participación ciudadana.
  - La mayoría de los OPLE manifiestan como los principales factores para el éxito: el contar con **presupuesto**, tener **personal capacitado/especializado** y contar con recursos.

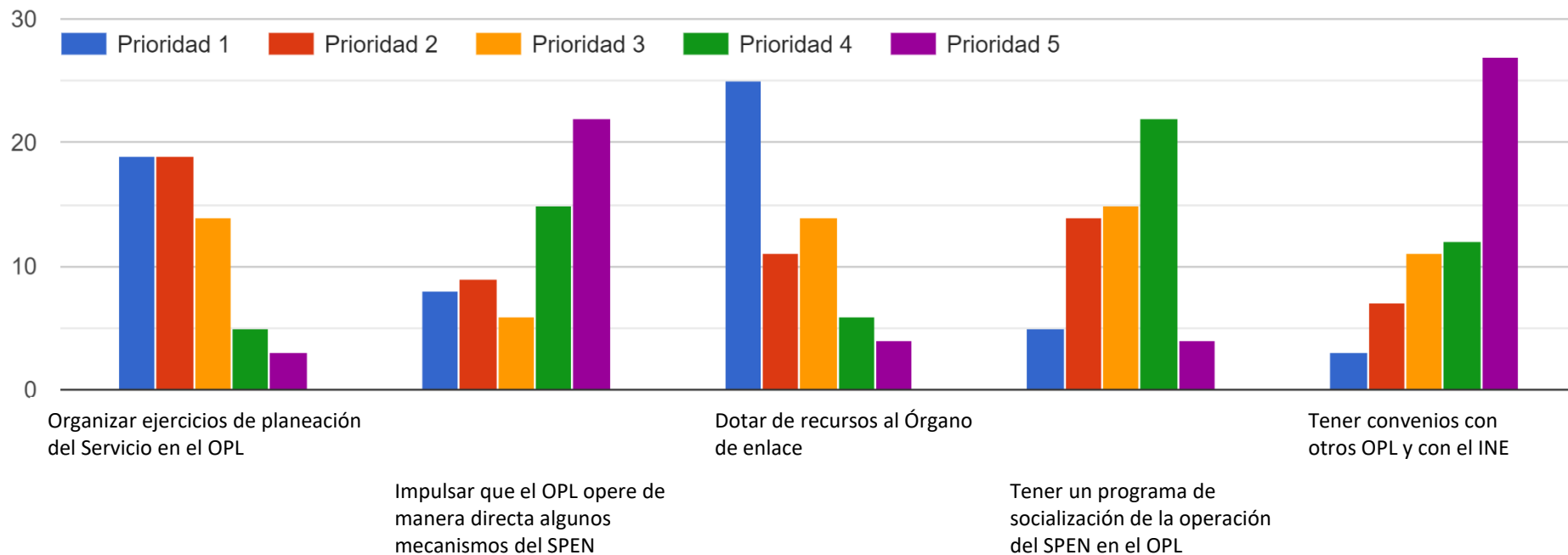
## Acciones a realizar

- **Fortalecer** al Órgano de Enlace en los OPLE es fundamental para la operación directa de los mecanismos. Es importante realizar acciones de **capacitación** y **sensibilización** para transmitir lo que establece el nuevo **Estatuto**.
- Acompañar a los OPLE que han manifestado tener interés en operar algún mecanismo para planear e instrumentar la descentralización con una estrategia de *contagio*.
- Buscar formas de incorporación de plazas al SPEN mas atractivas para los OPLE, con bajo impacto **económico**, a fin de expandir el Servicio.
- Organización **ejercicios de planeación del Servicio en el OPL**, como un primer paso para reflexionar la implementación de los mecanismos.
- Fomentar la discusión respecto a la importancia de cada una de las **Ramas del SPEN**, con el objetivo de fortalecer las áreas y mecanismos del SPEN y prever un aumento en el número de plazas.

Graciasi



## 1. En su opinión, ¿Qué se requiere para fortalecer el SPEN en el OPL?

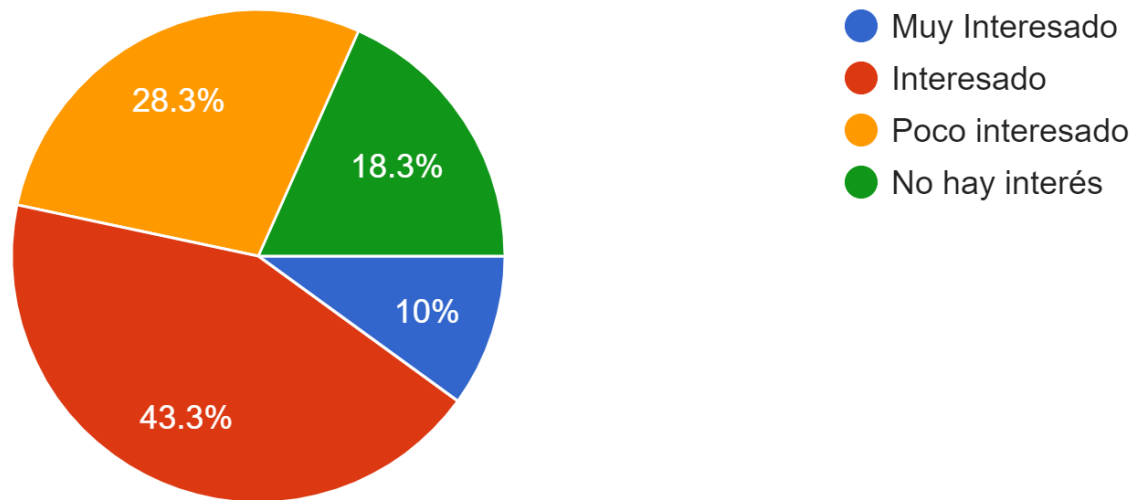


- Destaca la prioridad de *dotar de recursos a los Órganos de enlace* seguida de *organizar ejercicios de planeación del Servicio en el OPLE*
- La actividad de *Impulsar que el OPLE opere de manera directa* algunos mecanismos del SPEN es la tercer prioridad, pero también es la segunda con menos importancia.



## 2. ¿Cómo calificaría usted el interés existente en el OPL para desarrollar y operar de manera directa el Concurso Público?

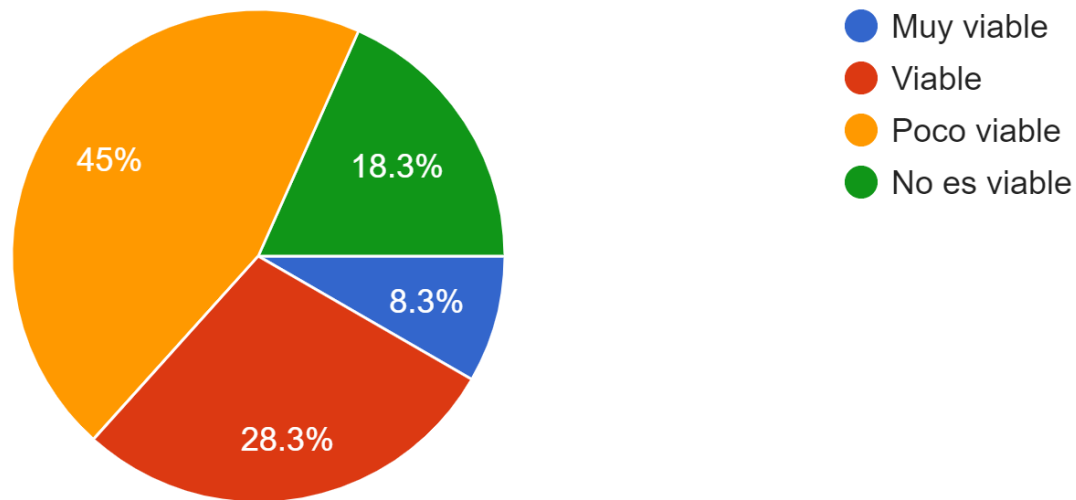
60 respuestas



- El 53 % de las respuestas señala que el OPLE está Muy Interesado/Interesado en operar el Concurso Público de manera directa.
- Los estados con mayor interés son: Nayarit, Durango, Guanajuato y el Estado de México

3. ¿Cómo calificaría usted la viabilidad existente en el OPL para desarrollar y operar de manera directa un sistema interno de ascenso?

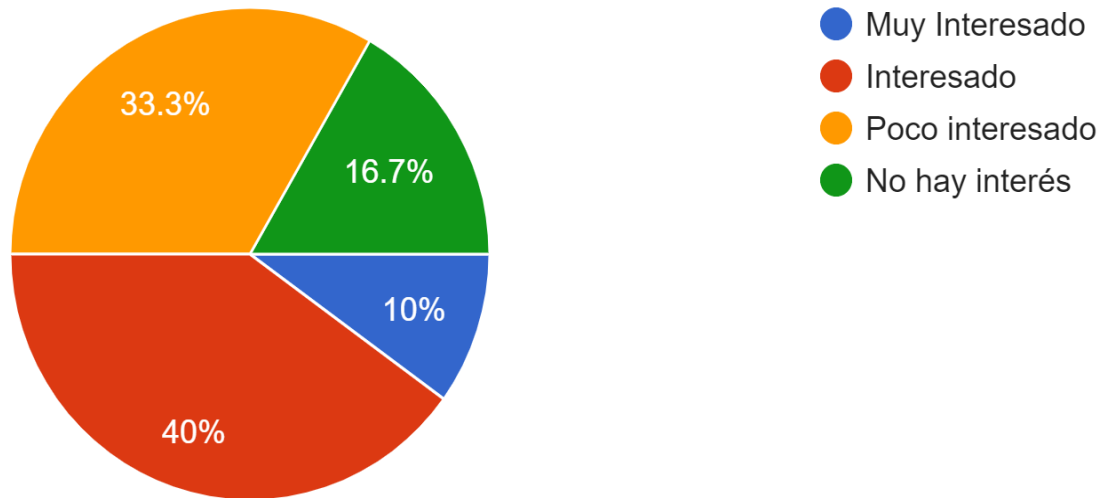
60&nbsp;respuestas



- Apenas el 37 % de las respuestas considera que tiene alguna viabilidad que el OPLE opere de manera directa un sistema interno de ascenso.
- Los estados que ven mayor viabilidad son: Nayarit, Guanajuato, Estado de México y Chiapas.

#### 4. ¿Cómo calificaría usted el interés existente en el OPL para desarrollar y operar de manera directa el Programa de Formación en el OPL?

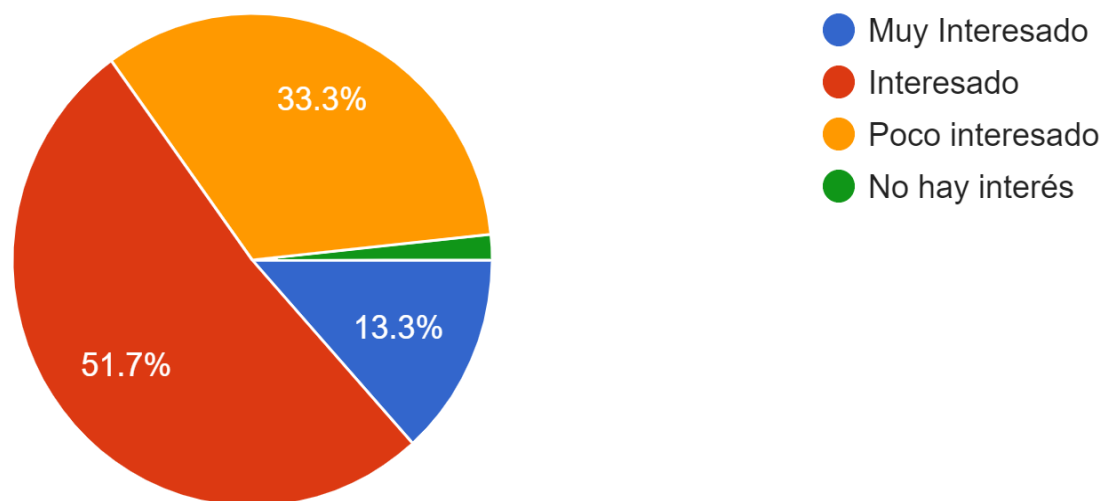
60 respuestas



- El interés en operar de manera directa el programa de Formación está dividido entre las respuestas de los OPLE.
- Los estados con mayor interés son: Nayarit, Durango, Guanajuato y Chiapas.

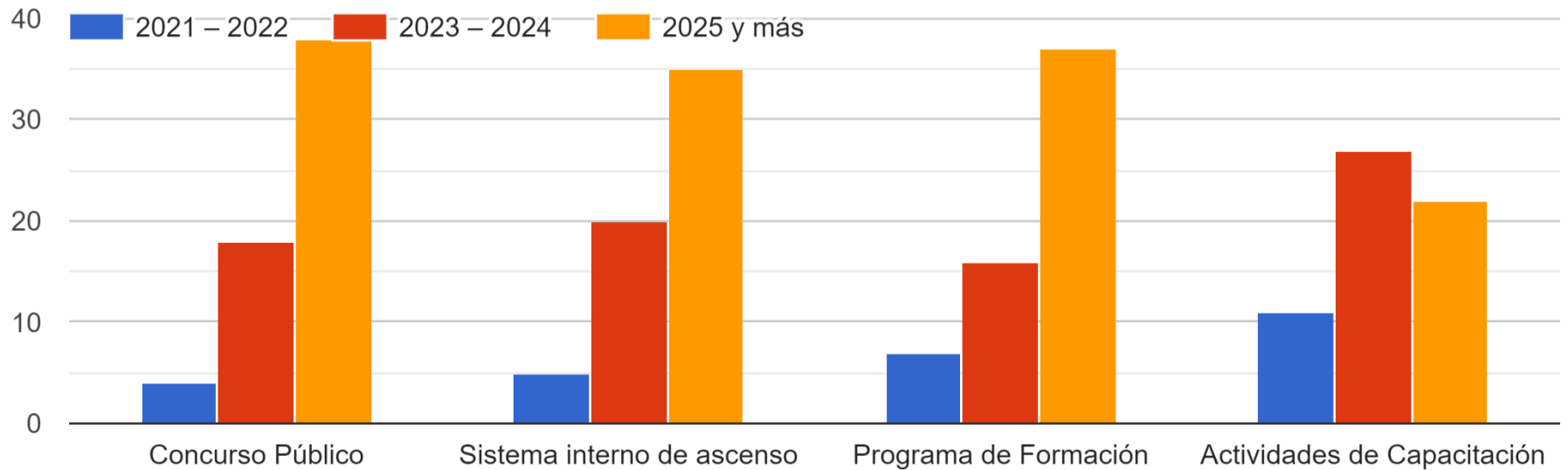
## 5. ¿Cómo calificaría usted el interés existente en el OPL para desarrollar y operar de manera directa actividades de Capacitación?

60 respuestas



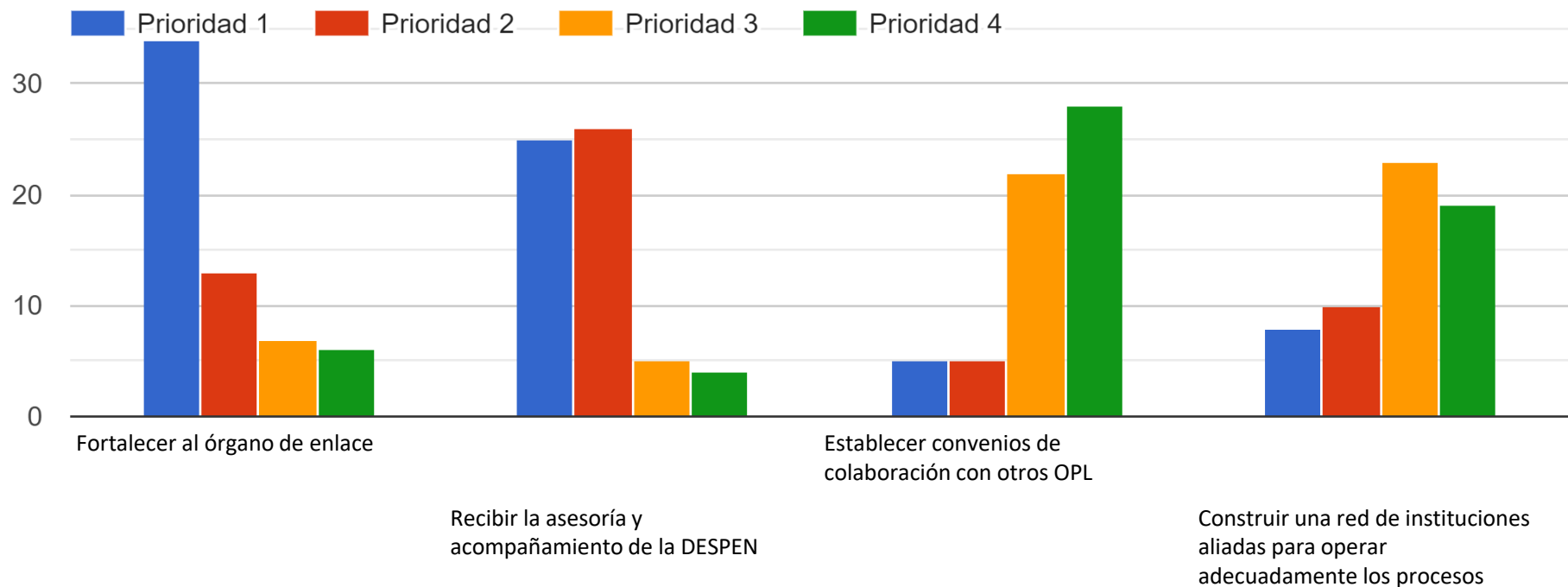
- El 65% de las respuestas consideran que el OPLE está Muy Interesado/Interesado en desarrollar y operar de manera directa sus actividades de capacitación.
- Los estados con mayor interés son: Nayarit, Durango, Guanajuato, Ciudad de México, Puebla, Chiapas y Quintana Roo.

6. ¿En qué periodo considera usted que el OPL podría operar de manera directa los siguientes procesos (considerando tus respuestas anteriores)?



- De las respuestas recibidas, se concluye que el OPLE podrá operar de manera directa el Concurso público, el Sistema interno de ascenso y el programa de Formación en 2025 o más adelante.
- Los estados con mayor interés en operar esos procesos son: Nayarit, Guanajuato, Estado de México y Chiapas.

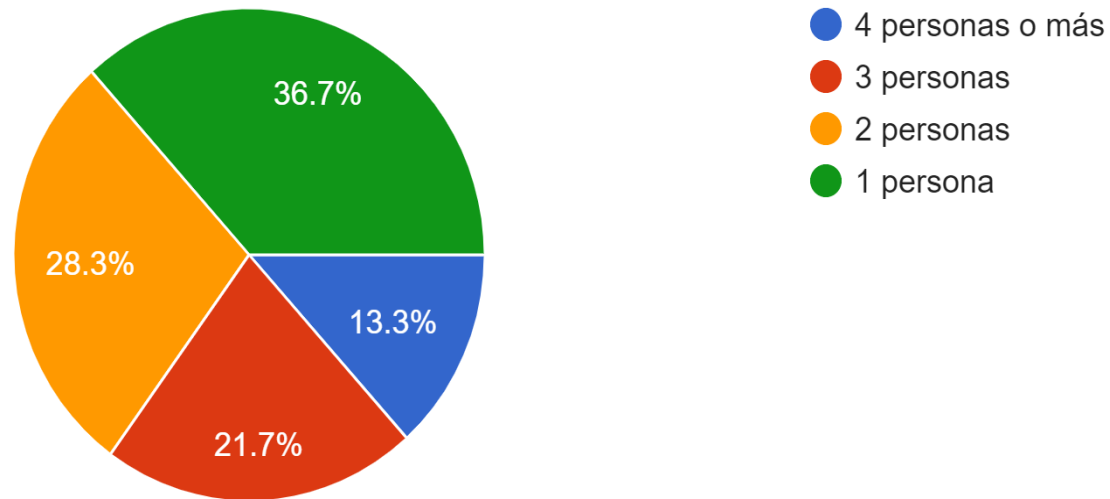
## 7. ¿Qué se requeriría para operar de manera directa los procesos y mecanismos del SPEN en el OPL?



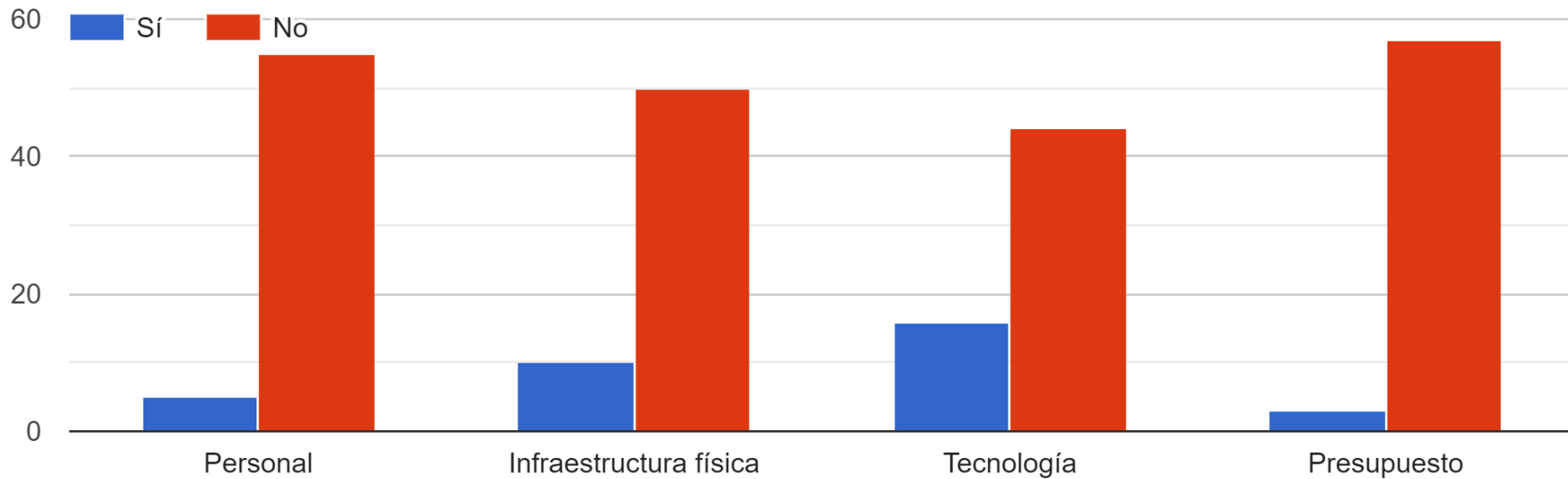
- Al igual que la respuesta a la pregunta 1, domina la prioridad de fortalecer al Órgano de enlace, seguida de la necesidad de recibir la asesoría por parte de la DESPEN.

## 8. ¿Cuánto personal está adscrito al Órgano de enlace (incluyendo al titular)?

60 respuestas



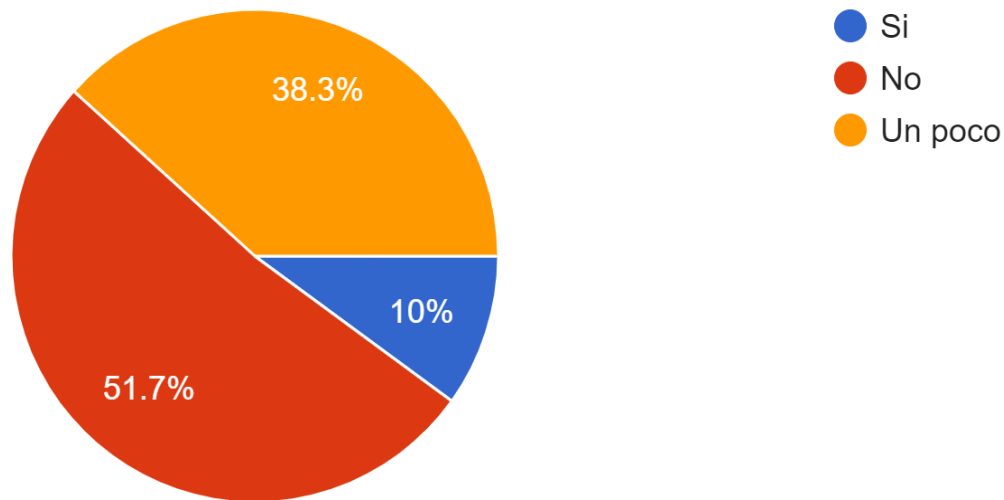
9. En su opinión, ¿cuenta el Órgano de enlace con los recursos necesarios para cumplir sus nuevas funciones (operación directa de los mecanismos)?





10. En su opinión, ¿el Órgano de enlace cuenta con las condiciones para encabezar y gestionar el fortalecimiento del SPEN en el OPL?

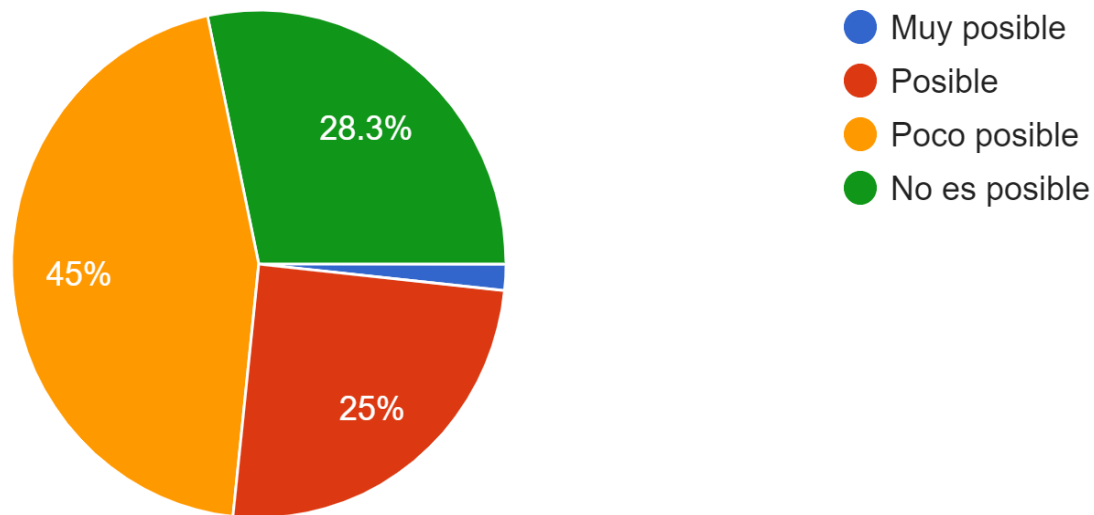
60 respuestas



- Es crítica la percepción dominante de que los Órganos de enlace no cuentan con las condiciones para encabezar el fortalecimiento del Servicio en los OPL.

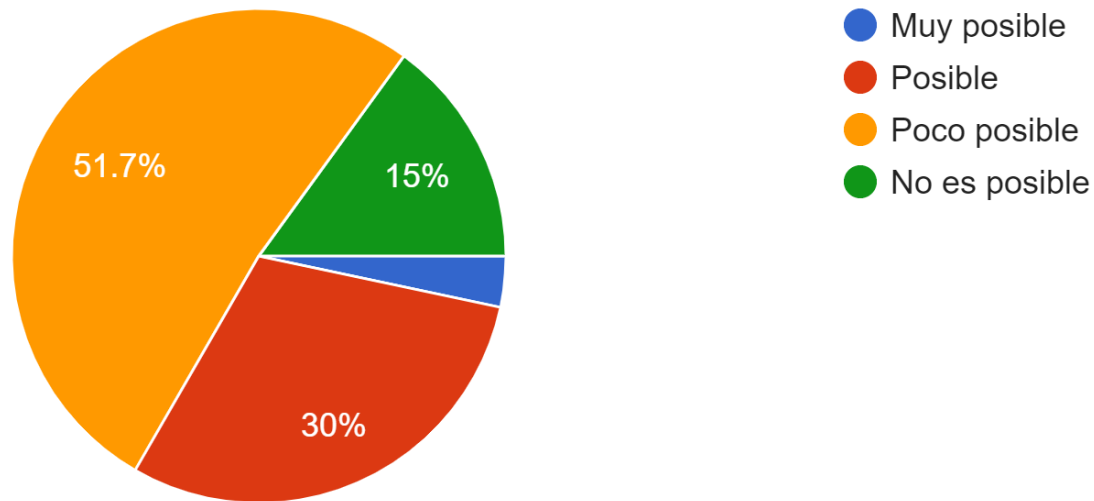
11. ¿Qué tan posible es, en ese OPL, aumentar el número de plazas en los cargos y puestos del Servicio que actualmente tienen?

60 respuestas



12. ¿Qué tan posible es, en ese OPL, incorporar cargos y puestos de la Rama Administrativa al Servicio (con base en el análisis de su estructura)?

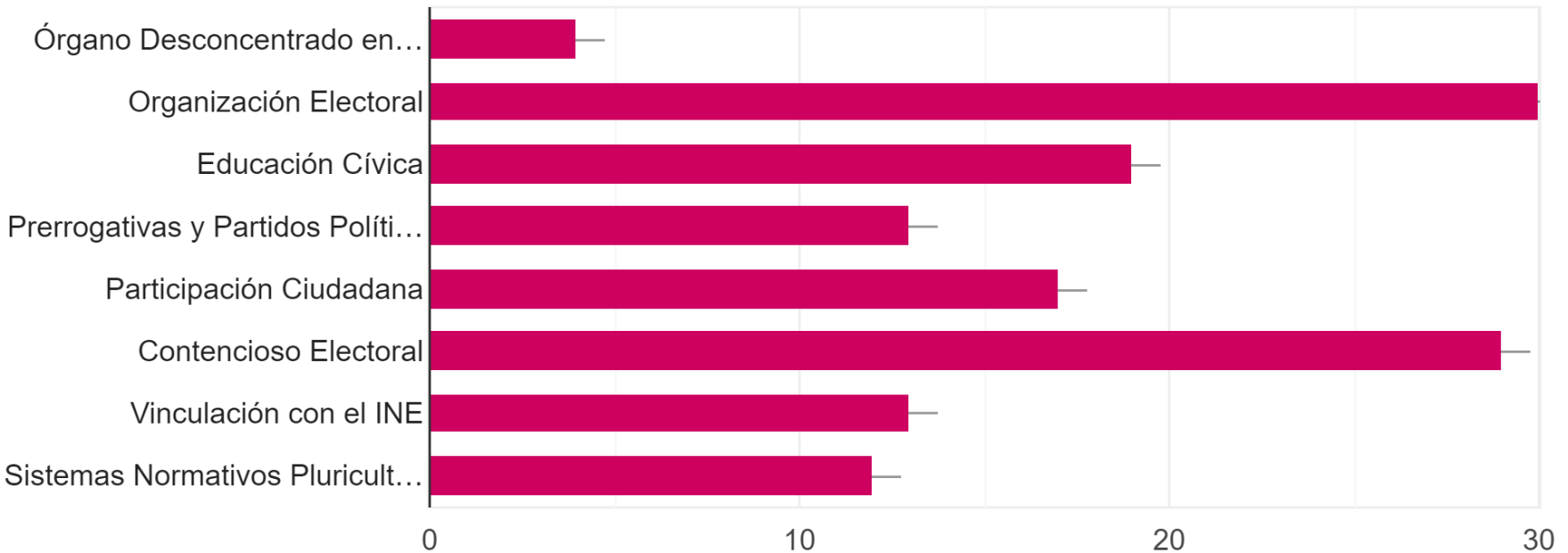
60 respuestas



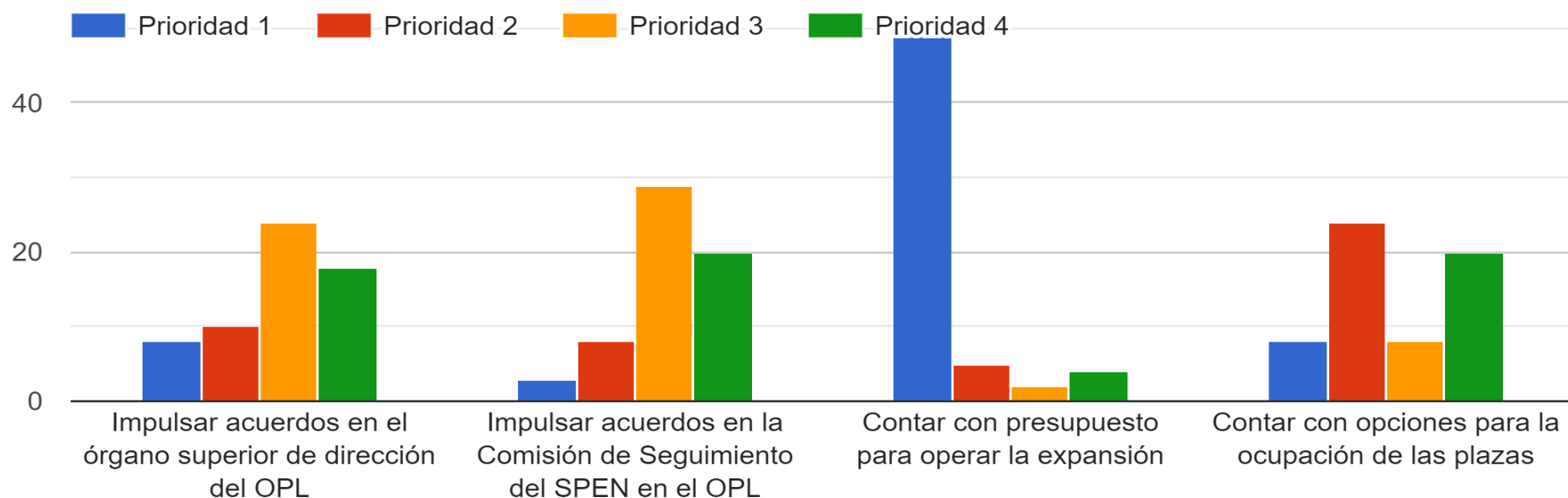
- Las respuestas a las preguntas 11 y 12 sugieren que existen pocas posibilidades de expandir el Servicio en los OPL.
- Entidades que manifestaron que si es Muy Posible: Nayarit, Coahuila y Tlaxcala.

13. ¿En qué áreas del OPL consideras que sería recomendable aumentar las plazas del SPEN?  
(Usted puede seleccionar hasta tres opciones)

60 respuestas



14. ¿Qué se requiere para aumentar el número de plazas o los cargos y puestos del SPEN en el OPL?



- Las respuestas se concentraron en la necesidad de asignar mayor presupuesto para aumentar el número de plazas. La prioridad 2 se concentró en resaltar las opciones para ocupar plazas en los OPLE.