Instituto Nacional Electoral

PRESENTACIÓN Y, EN SU CASO, AUTORIZACIÓN PARA REMITIR A LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL EL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL RESPECTO AL EJERCICIO 2021

Sesión ordinaria:	**16 de marzo de 2022.**
Punto:	**7**
Versión:	**2**

INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL RESPECTO AL EJERCICIO 2021

Índice de contenido

Glosario. 2
I. Introducción 3
II. Marco normativo 3
III. Mecanismos o procesos del SPEN evaluados en 2021 4
V. Conclusiones 12

Glosario.

Consejo General	Consejo General del Instituto Nacional Electoral.
Comisión del Servicio	Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.
Constitución	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
DESPEN	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa.
Instituto/INE	Instituto Nacional Electoral.
Informe de resultados evaluación del SPEN 2021	Informe de los resultados de la evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional respecto al ejercicio 2021.
Junta	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
Ley	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
Lineamientos	Lineamientos para la Planeación y Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional.
Mecanismos del Servicio	Selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, cambios de adscripción y rotación, permanencia, incentivos y disciplina, ascenso.
OPLE	Organismo Público Local Electoral.
Personal del Servicio	Personal del Servicio Profesional Electoral Nacional.
Reglamento Interior del INE	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral Nacional
Servicio/SPEN	Servicio Profesional Electoral Nacional.
SIISPEN	Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional.

I. Introducción

El Estatuto tiene por objeto reglamentar lo previsto por los artículos 41, Base V, Apartado D de la Constitución; 201, 202, 203, 204, 205 y 206 de la Ley, para lo cual deberá regular la planeación, organización, operación y evaluación del SPEN de los sistemas del INE y de los OPLE, así como los mecanismos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, cambios de adscripción y rotación, permanencia, incentivos y disciplina, y ascenso del personal del Servicio.

En este contexto, una vez aprobada la reforma estatutaria el 23 de julio del 2020, se desarrolló la normativa secundaria para cada uno de los mecanismos y procesos que conforma al Servicio, entre los que se encuentran los Lineamientos, aprobados el 21 de enero de 2021, mediante Acuerdo **INE/JGE11/2021**. Dicho documento normativo, en sus artículos 6; 8, numeral II; 9, numeral II; 10, numeral IV; 12, numerales IV; 20 y cuarto transitorio, párrafo segundo, concede naturaleza jurídica a la actualización y diseño de los nuevos indicadores y parámetros de la evaluación del Servicio, mismos que, previo conocimiento de la Comisión del Servicio, fueron aprobados por la Junta el 13 de diciembre de 2021, mediante el Acuerdo INE/JGE276/2021.

Por lo anterior, y conforme a lo previsto por el artículo 23 de los Lineamientos, la DESPEN presenta el **"Informe de los resultados de la evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional respecto al ejercicio 2021".**

II. Marco normativo

El presente informe se presenta, conforme a lo previsto por los artículos, 201, numerales 1 y 3; y 202, numerales 1 y 2, de la Ley; 1, fracciones I, II y III; 26, fracción I; y 180 del Estatuto; 48, numeral 1, inciso a) del Reglamento Interior del INE; 6; 9, numeral III; 10, numeral V; 12, numeral I, II y III, y 23 de los Lineamientos.

III. Mecanismos o procesos del SPEN evaluados en 2021

Con base en los indicadores y parámetros de la evaluación del Servicio, durante el ejercicio 2021, se evaluaron los siguientes mecanismos o procesos del SPEN, correspondientes al sistema INE.

TABLA 1. Mecanismos del SPEN evaluados sistema INE

Área	Mecanismo/Proceso	Vía / modalidad	Indicador	Total
Carrera Profesional Electoral	Selección e Ingreso	Concurso Público	1.-Ingreso al Servicio del sistema INE mediante Concurso Público	1
	Encargos de Despacho	Encargos de Despacho	4.- Ocupación de plazas del Servicio del sistema INE mediante encargos de despacho	1
	Cambios de adscripción o rotación	A petición de persona interesada	6.- Cambios de adscripción o rotación del personal del Servicio del sistema INE a petición de persona interesada	1
Profesionalización	Capacitación	Capacitación	10.- Capacitación al Personal del Servicio	1
	Evaluación del Desempeño	Metas individuales	12.- Metas individuales con calificación diferente a 10	2
		Metas colectivas	13.- Metas colectivas con calificación diferente a 10	
	Disciplina	Procedimiento Laboral Sancionador	19.Personal del Servicio activo sancionado del sistema INE	1
			Total general	**7**

Por lo que respecta al sistema de los OPLE, fueron evaluados los siguientes mecanismos o procesos del SPEN:

TABLA 2. Mecanismos del SPEN evaluados sistema OPLE

Área	Mecanismo/Proceso	Vía / modalidad	Indicador	Total
Carrera Profesional Electoral	Selección e Ingreso	Concurso Público	1.- Ingreso al Servicio del sistema OPLE mediante Concurso Público	1
	Encargos de Despacho	Encargos de Despacho	3.- Ocupación de plazas del Servicio del sistema OPLE mediante encargos de despacho	1
	Cambios de adscripción o rotación	Por necesidades del Servicio	4.- Cambios de adscripción o rotación del personal del Servicio del sistema OPLE por necesidades del Servicio	1
Profesionalización	Capacitación	Capacitación	8.- Capacitación al Personal del Servicio	1
	Evaluación del Desempeño	Metas individuales	10.- Metas individuales con calificación diferente a 10	2
		Metas colectivas	11.- Metas colectivas con calificación diferente a 10	
	Disciplina	Procedimiento Laboral Sancionador	17.- Personal del Servicio activo Sancionado del sistema OPLE	1
			Total general	**7**

IV. Resultados de la evaluación por mecanismos o procesos SPEN

En el presente apartado, se detallan los resultados de la evaluación a través de los Indicadores y parámetros correspondientes a los mecanismos o procesos del SPEN en los sistemas del INE y de los OPLE, respecto del ejercicio 2021.

SELECCIÓN E INGRESO

Sistema INE

Objetivo Indicador: Ocupar las plazas vacantes del Servicio del sistema INE sujetas a Concurso Público, con las personas ganadoras designadas por Acuerdo del Consejo General o la Junta.

Clave Indicador	Nombre Indicador	Parámetros		Cifras	Fórmula	Resultados %
1-INE-SPEN	Ocupación de plazas vacantes del SPEN del sistema del INE mediante Concurso Público de ingreso.	A	Plazas ocupadas mediante Concurso Público.	131	(A/B) *100	100
		B	Plazas vacantes sujetas a Concurso Público.	131		

Ocupación de plazas mediante Lista de reserva. De las 131 personas: mujeres 41 y hombres 90.

Sistema OPLE

Objetivo Indicador: Ocupar las plazas vacantes del Servicio del sistema OPLE sujetas a Concurso Público, con las personas ganadoras designadas por Acuerdo de los órganos superiores de dirección de dichos organismos.

Clave Indicador	Nombre Indicador	Parámetros		Cifras	Fórmula	Resultados %
1-OPLE-SPEN	Ocupación de plazas vacantes del SPEN del sistema OPLE mediante Concurso Público de ingreso.	A	Plazas ocupadas mediante Concurso Público.	30	(A/B) *100	100
		B	Plazas vacantes sujetas a Concurso Público.	30		

Ocupación de plazas mediante Lista de reserva. De las 30 personas: mujeres 19 y hombres 11.

ENCARGOS DE DESPACHO

Sistema INE

Objetivo Indicador: Ocupar cargos y puestos vacantes del Servicio del sistema INE, con la ocupación temporal de plazas del Servicio, mediante encargos de despacho.

Clave Indicador	Nombre Indicador	Parámetros		Cifras	Fórmula	Resultados %
4-INE-SPEN	Ocupación de plazas del SPEN del sistema INE mediante encargos de despacho.	A	Plazas del Servicio ocupadas por encargos de despacho.	328	(A/B) *100	100
		B	Plazas del Servicio vacantes solicitadas para su ocupación temporal con encargos de despacho.	328		

Fuente: SIISPEN del 1 enero al 31 diciembre de 2021.

De las 328 personas encargadas de despacho: mujeres 135 y hombres 193.

Sistema OPLE

Objetivo Indicador: Ocupar cargos y puestos vacantes del Servicio del sistema OPLE, con la ocupación temporal de plazas del Servicio, mediante encargos de despacho.

Clave Indicador	Nombre Indicador	Parámetros		Cifras	Fórmula	Resultados %
3-OPLE-SPEN	Ocupación de plazas del Servicio del sistema OPLE mediante encargos de despacho.	A	Plazas del Servicio ocupadas por encargados de despacho.	236	(A/B) *100	100
		B	Solicitudes de ocupación temporal de plazas del Servicio con encargados de despacho.	236		

Fuente: SIISPEN del 1 enero al 31 diciembre de 2021.

236 personas encargadas de despacho: mujeres 115 y hombres 121.

CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN O ROTACIÓN

Sistema INE

Objetivo Indicador: Garantizar el cumplimiento de las tareas institucionales o salvaguardar la integridad de una o un miembro del Servicio, a través de la movilidad geográfica, funcional o el intercambio recíproco de adscripciones del personal del Servicio.

Clave Indicador	Nombre Indicador	Parámetros		Cifras	Fórmula	Resultados %
5-INE-SPEN	Cambios de adscripción o rotación del Personal del Servicio del sistema INE por necesidades del Servicio.	A	Personas con cambio de adscripción o rotación por necesidades del Servicio en el sistema INE.	26	(A/B) *100	100
		B	Personas propuestas para un cambio de adscripción y rotación por necesidades del Servicio en el sistema INE.	26		

26 cambios de adscripción o rotación: nueve mujeres y 17 hombres.

Sistema OPLE

Objetivo Indicador: Garantizar el cumplimiento de las tareas institucionales o salvaguardar la integridad de una o un miembro del Servicio, a través de la movilidad geográfica, funcional o el intercambio recíproco de adscripciones del personal del Servicio.

Clave Indicador	Nombre Indicador	Parámetros		Cifras	Fórmula	Resultados %
4-OPLE-SPEN	Cambios de adscripción o rotación del Personal del Servicio del sistema OPLE por necesidades del Servicio.	A	Personas con cambio de adscripción o rotación por necesidades del Servicio en el sistema OPLE.	3	(A/B) *100	100
		B	Personas propuestas para un cambio de adscripción y rotación por necesidades del Servicio en el sistema OPLE.	3		

Tres cambios de adscripción o rotación: dos mujeres y un hombre.

CAPACITACIÓN

Sistema INE

Objetivo Indicador: Fortalecer el desempeño en distintos cargos o puestos de la función electoral, privilegiando el desarrollo de competencias y la adquisición de conocimientos técnicos mediante actividades complementarias de capacitación.

Clave Indicador	Nombre Indicador	Parámetros		Cifras	Fórmula	Resultados %
10-INE-SPEN	Capacitación al Personal del Servicio.	A	Número de personas del Servicio del sistema INE capacitadas al cierre del ejercicio.	2482	(A/B) *100	100
		B	Total de personas del Servicio del sistema INE inscritas en actividades de capacitación.	2482		

Se capacitaron 1,576 hombres y 906 mujeres.

Sistema OPLE

Objetivo Indicador: Fortalecer el desempeño en distintos cargos o puestos de la función electoral, privilegiando el desarrollo de competencias y la adquisición de conocimientos técnicos mediante actividades complementarias de capacitación.

Clave Indicador	Nombre Indicador	Parámetros		Cifras	Fórmula	Resultados %
8-OPLE-SPEN	Capacitación al Personal del Servicio del sistema OPLE.	A	Número de personas del Servicio del sistema OPLE capacitadas al cierre del ejercicio.	498	(A/B) *100	82
		B	Total de personas del Servicio del sistema OPLE inscritas en actividades de capacitación.	610		

Se capacitaron 260 hombres y 238 mujeres.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Sistema INE

Objetivo Indicador: Medir el cumplimiento de metas, de manera cualitativa y cuantitativa, del personal del Servicio conforme a su cargo o puesto que permita lograr la consecución de los objetivos que fije el Instituto.

Clave Indicador	Nombre Indicador	Parámetros		Cifras	Fórmula	Resultados %
12-INE-SPEN	Metas individuales con calificación diferente a 10.	A	Metas individuales para la evaluación del desempeño del personal del Servicio que obtuvieron calificación diferente a 10 en el periodo de evaluación.	85	(A/B) *100	34
		B	Metas individuales para la evaluación del desempeño del personal del Servicio en el periodo de evaluación.	247		

Nota: para efectos del cálculo de los indicadores, se consideraron como línea base únicamente las metas que fueron evaluadas durante el periodo septiembre 2020 a agosto 2021, así como los funcionarios que ocuparon un cargo del SPEN en el sistema INE y que fueron evaluados en metas individuales y colectivas en el mismo periodo.

Personas incluidas en las metas individuales con calificación promedio distinto a 10: 869 mujeres y 1,511 hombres.

Objetivo Indicador: Medir el cumplimiento de metas, de manera cualitativa y cuantitativa, del personal del Servicio conforme a su cargo o puesto que permita lograr la consecución de los objetivos que fije el Instituto.

Clave Indicador	Nombre Indicador	Parámetros		Cifras	Fórmula	Resultados %
13-INE-SPEN	Metas colectivas con calificación diferente a 10.	A	Metas colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio que obtuvieron calificación diferente a 10 en el periodo de evaluación.	14	(A/B) *100	29
		B	Metas colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio en el periodo de evaluación.	48		

Nota: para efectos del cálculo de los indicadores, se consideraron como línea base únicamente las metas que fueron evaluadas durante el periodo septiembre 2020 a agosto 2021, así como los funcionarios que ocuparon un cargo del SPEN en el sistema INE y que fueron evaluados en metas individuales y colectivas en el mismo periodo.

Personas incluidas en las metas colectivas con calificación promedio distinto a 10: 679 mujeres y 1,203 hombres.

Sistema OPLE

Objetivo Indicador: Medir el cumplimiento de metas, de manera cualitativa y cuantitativa, del personal del Servicio conforme a su cargo o puesto que permita lograr la consecución de los objetivos que fije el Instituto.

Clave Indicador	Nombre Indicador	Parámetros		Cifras	Fórmula	Resultados %
10-OPLE-SPEN	Metas individuales con calificación diferente a 10.	A	Metas individuales para la evaluación del desempeño del personal del Servicio que obtuvieron calificación diferente a 10 en el periodo de evaluación.	2	(A/B) *100	50
		B	Metas individuales para la evaluación del desempeño del personal del Servicio en el periodo de evaluación.	4		

Nota: para efectos del cálculo de los indicadores, se consideraron como línea base únicamente las metas que fueron evaluadas durante el periodo septiembre 2020 a agosto 2021, así como los funcionarios que ocuparon un cargo del SPEN en el sistema OPLE y que fueron evaluados en metas individuales y colectivas en el mismo periodo.

Personas incluidas en las metas individuales con calificación promedio distinto a 10: dos mujeres y 13 hombres.

Objetivo Indicador: Medir el cumplimiento de metas, de manera cualitativa y cuantitativa, del personal del Servicio conforme a su cargo o puesto que permita lograr la consecución de los objetivos que fije el Instituto.

Clave Indicador	Nombre Indicador	Parámetros		Cifras	Fórmula	Resultados %
11-OPLE-SPEN	Metas colectivas con calificación diferente a 10.	A	Metas colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio que obtuvieron calificación diferente a 10 en el periodo de evaluación.	9	(A/B) *100	75
		B	Metas colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio en el periodo de evaluación.	12		

Nota: para efectos del cálculo de los indicadores, se consideraron como línea base únicamente las metas que fueron evaluadas durante el periodo septiembre 2020 a agosto 2021, así como los funcionarios que ocuparon un cargo del SPEN en el sistema OPLE y que fueron evaluados en metas individuales y colectivas en el mismo periodo.

Personas incluidas en las metas colectivas con calificación promedio distinto a 10: 85 mujeres y 182 hombres.

DISCIPLINA

Sistema INE

Objetivo Indicador: Imponer medidas disciplinarias a través del Procedimiento Laboral Sancionador al personal del Servicio que incumpla las obligaciones y prohibiciones a su cargo o infrinja las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto, y demás normativa aplicable.

Clave Indicador	Nombre Indicador	Parámetros		Cifras	Fórmula	Resultados %
19-INE-SPEN	Personal del Servicio activo sancionado del sistema INE.	A	Personal del Servicio activo que fue objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral.	7	(A/B) *100	0.28
		B	Personal del Servicio al cierre del ejercicio.	2479		

Fuente: Datos otorgados por la Dirección Jurídica.

Siete personas sancionadas: dos mujeres y cinco hombres (tres fueron destitución).

Sistema OPLE

Objetivo Indicador: Imponer medidas disciplinarias a través del Procedimiento Laboral Sancionador al personal del Servicio que incumpla las obligaciones y prohibiciones a su cargo o infrinja las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto, y demás normativa aplicable.

Clave Indicador	Nombre Indicador	Parámetros		Cifras	Fórmula	Resultados %
17-OPLE-SPEN	Personal del Servicio activo sancionado del sistema OPLE.	A	Personal del Servicio activo que fue objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral.	3	(A/B) *100	0.49
		B	Personal del Servicio al cierre del ejercicio.	612		

Fuente: Datos otorgados por la Dirección Jurídica.

Tres personas sancionadas: una mujer (destitución) y dos hombres.

V. Conclusiones

- La evaluación de los mecanismos del Servicio contenidos en el presente informe se llevó a cabo con base en los nuevos indicadores y parámetros de la evaluación del Servicio, aprobados mediante el Acuerdo INE/JGE276/2021, sin embargo, debido a la operación de mecanismos o procesos como lo son el ascenso, los cambios de adscripción a petición de persona interesada, titularidad, promociones, incentivos y formación, estos reportarán sus resultados en el Informe que corresponde al ejercicio 2022.

- Cabe señalar que, de conformidad con lo previsto por el artículo séptimo transitorio del Estatuto, actualmente se lleva a cabo un primer ciclo de transición, el cual concluye en agosto de 2022. Una vez que este culmine, dará inicio el primer ciclo trianual íntegro, que comprenderá de septiembre 2022 a agosto de 2025.

- Durante el período que comprende el presente informe (enero a diciembre de 2021), los procesos de titularidad, promociones e incentivos presentaron una situación particular, ya que no se registraron otorgamientos de dichos procesos durante el año 2021, puesto que la evaluación del desempeño 2020 (ejercicio a valorar) fue suspendida por la pandemia derivada de la COVID 19, conforme a los Acuerdos INE/JGE95/2020 e INE/JGE96/2020. El primer otorgamiento de titularidad, promociones e incentivos por niveles, con base en el nuevo Estatuto se realizará en 2022. Asimismo, el mecanismo de ascenso mediante Certamen Interno iniciará su implementación en 2022.

- Por lo que respecta al mecanismo de formación, los módulos del programa formativo que deberán otorgarse al personal del Servicio una vez que concluya el proceso de Revocación de Mandato, se encuentran en desarrollo. Respecto al proceso de las acciones de mejora, se ejecutará una vez que el personal del Servicio sea sujeto a acreditar el plan de mejora. Finalmente, en lo relativo al proceso de permanencia, hasta que concluya el primer ciclo trianual en 2025, la DESPEN estará en condiciones de obtener los resultados del Indicador diseñado. Por lo anterior, en 2023 se espera un incremento en la medición del número de indicadores respecto a la implementación de los mecanismos o procesos del Servicio durante el año 2022.