

**INFORME DE LOS RESULTADOS DE  
LA EVALUACIÓN DEL SERVICIO  
PROFESIONAL ELECTORAL  
NACIONAL RESPECTO AL  
EJERCICIO 2022**

**Sesión ordinaria:** marzo de 2023  
**Punto:** 7  
**Versión:** 2

# INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL RESPECTO AL EJERCICIO 2022

## Índice de contenido

Glosario.....	2
I. Introducción .....	3
II. Marco normativo .....	4
III. Mecanismos, procesos y sistema de ascenso del Servicio evaluados en 2022	4
V. Conclusiones .....	28

## Glosario.

<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</b>	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa.
<b>Instituto/INE</b>	Instituto Nacional Electoral.
<b>Informe de resultados evaluación del SPEN 2022</b>	Informe de los resultados de la evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional respecto al ejercicio 2022.
<b>Junta</b>	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
<b>Ley</b>	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.
<b>Lineamientos</b>	Lineamientos para la Planeación y Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>Mecanismos del Servicio</b>	Selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, cambios de adscripción y rotación, permanencia, incentivos, disciplina y sistema de ascenso vía certamen interno.
<b>OPLE</b>	Organismo Público Local Electoral.
<b>Personal del Servicio</b>	Personal del Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>Reglamento Interior del INE</b>	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral Nacional
<b>Servicio/SPEN</b>	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 Servicio** 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, disciplina, y sistema de ascenso del personal del Servicio.

De acuerdo con el artículo 180 del Estatuto, la evaluación del Servicio es el instrumento que permite conocer y dar seguimiento al comportamiento del Servicio en su conjunto, y en particular, al cumplimiento de sus objetivos, por tal virtud, se confiere a la DESPEN diseñar y actualizar los indicadores y parámetros necesarios para su evaluación, mismos que de conformidad con el artículo cuarto transitorio párrafo segundo de los Lineamientos fueron aprobados por la Junta el 13 de diciembre de 2021, mediante el Acuerdo INE/JGE276/2021<sup>1</sup>, previo conocimiento de la Comisión del Servicio.

Los indicadores y parámetros vigentes consideran la nueva forma de operación de los mecanismos, procesos y sistema de ascenso vía Certamen Interno del Servicio, las variables se encuentran en las fichas técnicas de cada indicador, en donde se muestran los elementos para la medición de los resultados como la periodicidad y los criterios que caracterizan a cada proceso a evaluar.

Por lo anterior, la DESPEN, presentó a la Comisión del Servicio el 16 de marzo de 2022, el Informe de los resultados de la evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional respecto del ejercicio 2021<sup>2</sup> y a la Junta en sesión ordinaria del 24 de marzo de 2022.

En esta ocasión, 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 2022”**.

Cabe resaltar que la ejecución de las actividades contempladas para el 2022 de los mecanismos, procesos y sistema de ascenso vía Certamen Interno, se encuentran en los informes de avance del Programa Anual de Trabajo, presentados a la Comisión del Servicio en septiembre de 2022 y en febrero de 2023<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Indicadores y parámetros para la evaluación de los resultados del Servicio Profesional Electoral Nacional.

<https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/handle/123456789/126269>

<sup>2</sup> Informe de los resultados de la evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional respecto al ejercicio 2021.

<https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/131251/JGEor202203-24-ip-8-2.pdf>

<sup>3</sup> Informe que presenta la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional sobre el avance en la ejecución del Programa Anual de Trabajo del Servicio Profesional Electoral Nacional 2022.

<https://intranet.ine.mx/wp-content/uploads/2022/09/cspen-3o-2022-09-14-p4-Informe-modificado.pdf>

Informe que presenta la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional sobre el avance en la ejecución del Programa Anual de Trabajo del Servicio Profesional Electoral Nacional 2022 (Informe final).

<https://intranet.ine.mx/wp-content/uploads/2023/03/cspen-3eu-2023-02-22-p1-Informe.pdf>

## II. Marco normativo

La presentación del Informe se fundamenta conforme a la siguiente normativa:

- Artículos, 201, numerales 1 y 3; y 202, numerales 1 y 2, de la Ley
- Artículo 1, fracciones I, II y III; 26, fracción I; y 180 del Estatuto
- Artículo 48, numeral 1, inciso a) del Reglamento Interior del INE
- Artículos 6; 10; fracción V, y 23 de los Lineamientos

## III. Mecanismos, procesos y sistema de ascenso del Servicio evaluados en 2022

Con base en los indicadores y parámetros de la evaluación del Servicio, durante el ejercicio 2022, se evaluaron los siguientes mecanismos, procesos y sistema de ascenso vía, Certamen Interno, del Servicio:

**Tabla 1. Mecanismos, procesos y sistema de ascenso del Servicio evaluados del sistema del INE**

Área	Mecanismo/Proceso	Vía / modalidad	Indicador	Total
Carrera Profesional Electoral	Selección e Ingreso	Incorporación Temporal	2.- Ingreso al Servicio del sistema del Instituto Nacional Electoral por incorporación temporal.	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	Por necesidades del Servicio	5.- Cambios de adscripción o rotación del Personal del Servicio del sistema del Instituto Nacional Electoral por necesidades del Servicio.	2
		A petición de persona interesada	6.- Cambios de adscripción o rotación del personal del Servicio del sistema INE a petición de persona interesada.	
Ascenso	Ascenso vía Certamen Interno	8.- Ocupación de plazas vacantes del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto Nacional Electoral mediante ascenso por Certamen Interno.	1	
Profesionalización	Formación	Programa de Formación	9.- Acreditación del Programa de Formación.	1
	Capacitación	Capacitación	10.- Capacitación al Personal del Servicio.	2
		Acciones de mejora	11.- Plan de mejora personalizado asignado al Personal del Servicio.	
	Evaluación del Desempeño	Metas individuales	12.- Metas individuales con calificación diferente a 10.	2
Metas colectivas		13.- Metas colectivas con calificación diferente a 10.		
Planeación SPEN	Incentivos	Incentivos	16.- Incentivos otorgados por nivel del cargo o puesto, a Personal del Servicio del sistema del Instituto Nacional Electoral.	1
	Permanencia	Acreditación de las acciones de mejora	17.- Acreditación de las acciones de mejora derivadas de una calificación no aprobatoria en la evaluación del desempeño anual del Personal del Servicio.	1
	Disciplina	Procedimiento Laboral Sancionador	19. Personal del Servicio activo sancionado del sistema INE.	1
<b>Total general</b>				<b>13</b>

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

**Tabla 2. Mecanismos y procesos del Servicio evaluados sistema de los OPLE**

Área	Mecanismo/Proceso	Vía / modalidad	Indicador	Total
Carrera Profesional Electoral	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 de los OPLE por necesidades del Servicio.	1
Profesionalización	Formación	Programa de Formación	7.- Acreditación del Programa de Formación.	1
	Capacitación	Capacitación	8.- Capacitación al Personal del Servicio del sistema de los OPLE.	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.		
Planeación SPEN	Incentivos	Incentivos	14.- Incentivos otorgados a Personal del Servicio del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales.	1
	Permanencia	Acreditación de las acciones de mejora	15.- Acreditación de las acciones de mejora derivadas de una calificación no aprobatoria en la evaluación del desempeño anual del Personal del Servicio.	1
<b>Total general</b>				<b>8</b>

## IV. Resultados de la evaluación por mecanismos, procesos y sistema de ascenso del Servicio

En el presente apartado, se detallan los resultados de la evaluación a través de los Indicadores y parámetros correspondientes a los mecanismos, procesos y sistema de ascenso vía Certamen Interno del Servicio en los sistemas del INE y de los OPLE, respecto del ejercicio 2022.

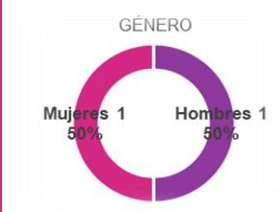
### SELECCIÓN E INGRESO

#### Sistema del INE

**Nombre del indicador:** Ocupación de plazas vacantes del Servicio del sistema del INE por incorporación temporal.

**Objetivo del indicador:** Ocupar cargos y puestos vacantes del Servicio del sistema del INE en órganos centrales o en la estructura desconcentrada del Registro Federal de Electores, cuando se acredite que el Instituto no cuenta con el personal para ocuparlos a través del concurso público u otras modalidades de ocupación.

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de designaciones de ingreso al Servicio del sistema del INE por incorporación temporal en relación con el total de solicitudes con dictamen procedente para su atención mediante esta vía, al cierre del ejercicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
2-INE-SPEN	A Plazas ocupadas por incorporación temporal.	2	$(A/B) * 100$	50%	 <p>GÉNERO</p> <p>Mujeres 1 50% Hombres 1 50%</p>
	B Plazas vacantes solicitadas con dictamen procedente para su ocupación por la vía de incorporación temporal.	4			

*Fuente de información:* Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.

Nota: Se solicitaron ocupar cuatro puestos, solo tres de ellos fueron procedentes. De los tres procedentes se ocuparon solo dos debido a que una de las personas aspirantes declinó durante el transcurso del procedimiento.

## ENCARGOS DE DESPACHO

### Sistema del INE

**Nombre del indicador:** Ocupación de plazas del Servicio del sistema del INE mediante encargos de despacho.

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

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de designaciones temporales para la ocupación de plazas del Servicio del sistema del INE por encargos de despacho, en relación con el total de solicitudes recibidas para la ocupación temporal mediante esta vía, al cierre del ejercicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
4-INE-SPEN	A Plazas del Servicio ocupadas por encargos de despacho.	735	$(A/B) * 100$	99%	<p>GÉNERO</p> <p>Mujeres 336 46%</p> <p>Hombres 399 54%</p>
	B Plazas del Servicio vacantes solicitadas para su ocupación temporal con encargos de despacho.	740			

*Fuente de información:* Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.

Nota: Es importante destacar que, de conformidad con el análisis y revisión de documentación cinco solicitudes fueron improcedentes.



Sistema de los OPLE

**Nombre del indicador:** Ocupación de plazas del Servicio del sistema de los OPLE mediante encargos de despacho.

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

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de designaciones temporales para la ocupación de plazas del Servicio del sistema de los OPLE por encargos de despacho, en relación con el total de solicitudes recibidas para la ocupación temporal mediante esta vía, al cierre del ejercicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
3-OPLE-SPEN	A Plazas del Servicio ocupadas por encargados de despacho.	305	$(A/B) * 100$	99%	<p>GÉNERO</p> <p>Mujeres 169 55%</p> <p>Hombres 136 45%</p>
	B Solicitudes de ocupación temporal de plazas del Servicio con encargados de despacho.	309			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.

Nota: Por lo que respecta al sistema de los OPLE conforme al análisis y revisión de documentación cuatro solicitudes de viabilidad normativa fueron improcedentes.

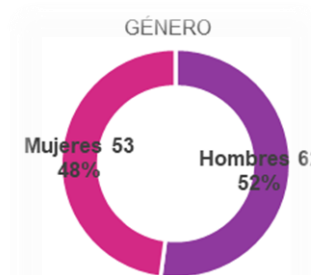
## CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN O ROTACIÓN

### Sistema del INE

**Nombre del indicador:** Cambios de adscripción o rotación del personal del Servicio del sistema del INE por necesidades del Servicio.

**Objetivo del 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.

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de personas con cambio de adscripción y rotación por necesidades del Servicio en el sistema del INE con relación al total de personas propuestas para un cambio de adscripción o rotación por esta modalidad, al cierre del ejercicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
5-INE-SPEN	A Personas con cambio de adscripción o rotación por necesidades del Servicio en el sistema INE.	119	$(A/B) * 100$	95%	 <p>GÉNERO</p> <p>Mujeres 53 48%</p> <p>Hombres 62 52%</p>
	B Personas propuestas para un cambio de adscripción y rotación por necesidades del Servicio en el sistema INE.	125			

Fuente de información: Acuerdos aprobados por JGE durante 2022.

Nota: En algunos casos, la fecha de solicitud y la fecha del cambio de adscripción o rotación aprobada puede variar en el año. Es decir, la solicitud pudo presentarse a finales del año 2021, pero el movimiento se aprobó hasta enero del 2022.

**Sistema del INE**

**Nombre del indicador:** Cambios de adscripción o rotación del personal del Servicio del sistema del Instituto Nacional Electoral a petición de persona interesada.

**Objetivo del indicador:** Promover la movilidad geográfica, funcional o el intercambio recíproco de adscripciones del personal del Servicio, mediante la modalidad denominada "a petición de persona interesada", conforme a su trayectoria y méritos en el Servicio.

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de personas con cambio de adscripción y rotación a petición de persona interesada en el sistema del INE con relación al total de personas cuyas solicitudes de cambio de adscripción o rotación por esta modalidad fueron dictaminadas procedentes, al cierre del ejercicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
6-INE-SPEN	A Personas cuyas solicitudes de cambio de adscripción o rotación a petición de persona interesada cuentan con un dictamen procedente en el sistema en el Instituto Nacional Electoral	21	$(A/B) * 100$	11%	<p>GÉNERO</p> <p>Mujeres 6 29%</p> <p>Hombres 15 71%</p>
	B Personas con registro de cambios de adscripción o rotación a petición de persona interesada en el sistema del Instituto Nacional Electoral	191			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.

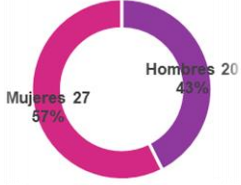
Nota: Conforme al análisis y revisión de documentación 21 solicitudes de viabilidad normativa fueron procedentes por lo que se generó el dictamen respectivo.

## Sistema de los OPLE

**Nombre del indicador:** Cambios de adscripción o rotación del personal del Servicio del sistema de los OPLE por necesidades del Servicio.

**Objetivo del 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.

**Descripción del Indicador:** Mide el porcentaje de personas con cambio de adscripción y rotación por necesidades del Servicio en el sistema de los OPLE en relación con el total de personas propuestas para un cambio de adscripción o rotación por esta modalidad, al cierre del ejercicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
4-OPLE-SPEN	A Personas con cambio de adscripción o rotación por necesidades del Servicio en el sistema OPLE.	47	$(A/B) * 100$	100%	<p>GÉNERO</p>  <p>Mujeres 27 57%</p> <p>Homúres 20 43%</p>
	B Personas propuestas para un cambio de adscripción y rotación por necesidades del Servicio en el sistema OPLE.	47			

*Fuente de información:* Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.

Nota: Todas las propuestas de cambio de adscripción y rotación por necesidades del Servicio en el Sistema de los OPLE fueron procedentes.


## ASCENSO (CERTAMEN INTERNO)

### Sistema del INE

**Nombre del indicador:** Ocupación de plazas vacantes del Servicio del sistema del INE mediante ascenso vía Certamen Interno.

**Objetivo del indicador:** Ocupar las plazas vacantes del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto Nacional Electoral sujetas a ascenso, vía Certamen Interno, con las personas ganadoras designadas por acuerdo del Consejo General o la Junta.

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de plazas del Servicio que se ocupan mediante ascenso, vía Certamen Interno, en el sistema del INE, respecto de las plazas vacantes del Servicio del sistema del INE sujetas a esta vía de ocupación, al cierre del ejercicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
8-INE-SPEN	A Plazas ocupadas por personas titulares del Servicio mediante ascenso vía Certamen Interno.	68	$(A/B) * 100$	60%	 <p>GÉNERO</p> <p>Mujeres 42 62%</p> <p>Hombres 26 38%</p>
	B Plazas vacantes sujetas a Certamen Interno.	113			

*Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.*

Nota: Durante el 2022, se realizaron cuatro certámenes internos, de estos, en la primera invitación al certamen interno quedaron tres vacantes el motivo fue por calificaciones no aprobatorias y declinaciones; en la segunda invitación quedaron 42 vacantes debido a que en cuatro puestos no se registraron personas aspirantes; en otros casos, por calificaciones no aprobatorias y por declinaciones.

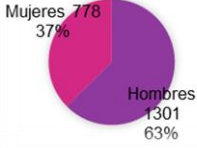
## FORMACIÓN

### Sistema del INE

**Nombre del indicador:** Acreditación del Programa de Formación.

**Objetivo del indicador:** Preparar, a través del Programa de Formación, a la o el miembro del Servicio para desarrollarse en distintos cargos o puestos de la función electoral, y con ello adquirir un perfil multifuncional, privilegiando el desarrollo de competencias, conforme a un plan curricular específico a cursar en ciclos trianuales, que se complementará con las actividades del mecanismo de capacitación.

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de personas que integran el Servicio en el sistema del INE que recibió una calificación aprobatoria en la evaluación del aprendizaje del Programa de Formación.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
9-INE-SPEN	A Personas que integran el SPEN en INE que acreditaron la evaluación de aprendizaje del Programa de Formación.	2079	$(A/B) * 100$	99%	<p>GÉNERO</p>  <p>Mujeres 778 37%</p> <p>Hombres 1301 63%</p>
	B Personas del Servicio en INE inscritas en el Programa de Formación.	2088			

*Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.*

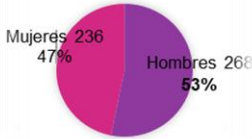
Nota: Los resultados finales correspondientes al periodo formativo 2022/1 impartido del 18 de abril al 22 de agosto de 2022.

## Sistema de los OPLE

**Nombre del indicador:** Acreditación del Programa de Formación sistema de los OPLE.

**Objetivo del indicador:** Preparar, a través del Programa de Formación, a la o el miembro del Servicio para desarrollarse en distintos cargos o puestos de la función electoral, y con ello adquirir un perfil multifuncional, privilegiando el desarrollo de competencias, conforme a un plan curricular específico a cursar en ciclos trianuales, que se complementará con las actividades del mecanismo de capacitación.

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de personas que integran el Servicio en el sistema del INE que recibió una calificación aprobatoria en la evaluación del aprendizaje del Programa de Formación.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
7-OPLE-SPEN	A Personas que integran el Servicio en OPLE que acreditaron la evaluación de aprendizaje del Programa de Formación.	504	$(A/B) * 100$	99%	<p>GÉNERO</p>  <p>Mujeres 236 47% Hombres 268 53%</p>
	B Personas del Servicio en OPLE inscritas en el Programa de Formación.	505			

*Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.*

Nota: Los resultados finales correspondientes al periodo formativo 2022/1 impartido del 18 de abril al 22 de agosto de 2022.

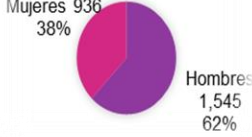
## CAPACITACIÓN

### Sistema del INE

**Nombre del indicador:** Capacitación al personal del Servicio.

**Objetivo del 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.

**Descripción del Indicador:** Mide el porcentaje de personas que integran el Servicio en el sistema del INE capacitadas al cierre del ejercicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
10-INE-SPEN	A Número de personas del Servicio del sistema INE capacitadas al cierre del ejercicio.	2481	$(A/B) * 100$	97%	<p>GÉNERO</p>  <p>Mujeres 936 38%</p> <p>Hombres 1,545 62%</p>
	B Total de personas del Servicio del sistema INE inscritas en actividades de capacitación.	2548			

*Fuente de información:* Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.

Nota: Es importante destacar que una persona puede participar en más de una actividad de capacitación en el año.

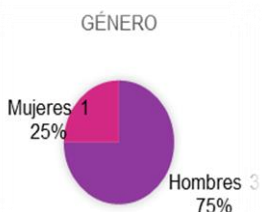


Sistema del INE

**Nombre del indicador:** Conclusión del Plan de mejora personalizado asignado al personal del Servicio.

**Objetivo del 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, en particular, implementando un plan de mejora personalizado para el personal del Servicio que permita subsanar las carencias detectadas en la evaluación del desempeño.

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de personas del Servicio del sistema del INE sujetas a un plan de mejora personalizado que lo acreditaron.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género	
11-INE-SPEN	A	Personas del Servicio del sistema INE sujetas a un plan de mejora personalizado que acreditaron.	4	$(A/B) * 100$	100%	 <p>GÉNERO</p> <p>Mujeres 1 25%</p> <p>Hombres 3 75%</p>
	B	Personas del Servicio del sistema INE sujetas a un plan de mejora personalizado.	4			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.


Nota: Este es un procedimiento innovador que se aplica por primera vez a las personas que obtuvieron una calificación reprobatoria en la evaluación del desempeño.

**Sistema de los OPLE**

**Nombre del indicador:** Capacitación al personal del Servicio del sistema de los OPLE.

**Objetivo del 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.

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de personas que integran el Servicio en el sistema de los OPLE capacitadas al cierre del ejercicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
8-OPLE-SPEN	A Número de personas del Servicio del sistema OPLE capacitadas al cierre del ejercicio.	686	$(A/B) * 100$	94%	<p>GÉNERO</p>  <p>Mujeres 327 48% Hombres 359 52%</p>
	B Total de personas del Servicio del sistema OPLE inscritas en actividades de capacitación.	723			

*Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.*


Nota: Es importante destacar que una persona puede participar en más de una actividad de capacitación en el año.

## Sistema de los OPLE

**Nombre del indicador:** Acreditación de las acciones de mejora derivadas de una calificación no aprobatoria en la evaluación del desempeño anual del personal del Servicio en el sistema de los OPLE.

**Objetivo del 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, en particular, implementando un plan de mejora personalizado para el personal del Servicio del sistema de los OPLE que permita subsanar las carencias detectadas en la evaluación del desempeño.

**Descripción del Indicador:** Mide el porcentaje de personas del Servicio del sistema del OPLE sujetas a un plan de mejora personalizado que lo acreditaron.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género	
-OPLE-SPEN	A	Personas del Servicio del sistema OPLE sujetas a un plan de mejora personalizado que acreditaron.	7	$(A/B) * 100$	87%	 <p>GÉNERO</p> <p>Mujeres 0 0%</p> <p>Hombres 7 100%</p>
	B	Personas del Servicio del sistema OPLE sujetas a un plan de mejora personalizado.	8			

*Fuente de información:* Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.

Nota: Este es un procedimiento innovador que se aplica por primera vez a las personas que obtuvieron una calificación reprobatoria en la evaluación del desempeño.

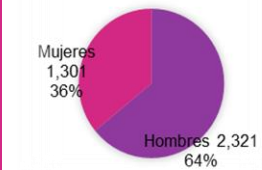
## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### Sistema del INE

**Nombre del indicador:** Metas individuales con calificación diferente a 10.

**Objetivo del 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.

**Descripción del Indicador:** Mide el porcentaje de metas individuales que permiten diferenciar el desempeño del personal del Servicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
12-INE-SPEN	A Metas individuales para la evaluación del desempeño del personal del Servicio que obtuvieron calificación diferente a 10 en el periodo de evaluación.	79	$(A/B) * 100$	32%	<p>GÉNERO</p>  <p>Mujeres 1,301 36%</p> <p>Hombres 2,321 64%</p>
	B Metas individuales para la evaluación del desempeño del personal del Servicio en el periodo de evaluación.	243			

*Fuente de información: Resultados de la aplicación de la evaluación del desempeño 2020-2021 obtenidos del subsistema de Evaluación del Desempeño del SIISPEN.*

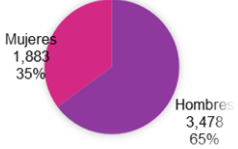
Nota: Un problema en la evaluación del desempeño es que las personas evaluadoras asignan calificaciones muy altas, sin diferenciar niveles de cumplimiento. El objetivo es elevar la capacidad de discriminación de la evaluación, pero el punto de partida es bajo.

Sistema del INE

**Nombre del indicador:** Metas colectivas con calificación diferente a 10 en el sistema del INE.

**Objetivo del 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.

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de metas individuales que permiten diferenciar el desempeño del personal del Servicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
13-INE-SPEN	A Metas colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio que obtuvieron calificación diferente a 10 en el periodo de evaluación.	14	$(A/B) * 100$	23%	<p>GÉNERO</p>  <p>Mujeres 1,883 35%</p> <p>Hombres 3,478 65%</p>
	B Metas colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio en el periodo de evaluación.	59			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.

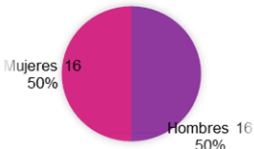
Nota: El problema de asignar calificaciones altas, sin diferenciar niveles de cumplimiento, es más pronunciado en metas colectivas, porque se enfrenta la presión del equipo de trabajo. Se está trabajando para mejorar la capacidad de discriminación.

## Sistema de los OPLE

**Nombre del indicador:** Metas individuales con calificación diferente a 10.

**Objetivo del 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.

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de metas individuales que permiten diferenciar el desempeño del personal del Servicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
10-OPLE-SPEN	A Metas individuales para la evaluación del desempeño del personal del Servicio que obtuvieron calificación diferente a 10 en el periodo de evaluación.	1	$(A/B) * 100$	50%	<p>GÉNERO</p>  <p>Mujeres 16 50%</p> <p>Hombres 16 50%</p>
	B Metas individuales para la evaluación del desempeño del personal del Servicio en el periodo de evaluación.	2			

*Fuente de información: Resultados de la aplicación de la evaluación del desempeño 2020-2021 obtenidos del subsistema de Evaluación del Desempeño del SIISPEN.*

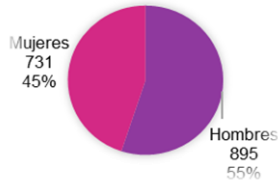
Nota: En los OPLE, hay metas que son evaluadas desde las áreas normativas del INE, lo que hace que el problema de asignar calificaciones altas sin discriminar se reduzca, pero sigue presente.

Sistema de los OPLE

**Nombre del indicador:** Metas colectivas con calificación diferente a 10.

**Objetivo del 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.

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de metas colectivas que permiten diferenciar el desempeño del personal del Servicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
11-OPLE-SPEN	A Metas colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio que obtuvieron calificación diferente a 10 en el periodo de evaluación.	11	$(A/B) * 100$	78%	<p>GÉNERO</p>  <p>Mujeres 731 45%</p> <p>Hombres 895 55%</p>
	B Metas colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio en el periodo de evaluación.	14			

Fuente de información: Resultados de la aplicación de la evaluación del desempeño 2020-2021 obtenidos del subsistema de Evaluación del Desempeño del SIISPEN.

Nota: En los OPLE, hay metas que son evaluadas desde las áreas normativas del INE, lo que hace que el problema de asignar calificaciones altas sin discriminar se reduzca, pero sigue presente.


## INCENTIVOS

### Sistema del INE

**Nombre del indicador:** Incentivos otorgados en los niveles de cargo o puesto, a personal del Servicio.

**Objetivo del indicador:** Otorgar reconocimientos, beneficios o retribuciones, individuales y colectivos al personal del Servicio que cumplan los méritos y requisitos establecidos en la normatividad vigente por el Instituto.

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de incentivos otorgados por nivel de cargo o puesto, a personal del Servicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
16-INE-SPEN	A Incentivos otorgados en los niveles de cargo o puesto en el ejercicio valorado	516	$(A/B) * 100$	21.8%	<p>GÉNERO</p> 
	B Personal del Servicio activo en los niveles de cargo o puesto al cierre del ejercicio.	2362			

*Fuente de información:* Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.

Nota: El otorgamiento de incentivos se aprobó el 12 de diciembre de 2022, mediante el Acuerdo INE/JGE258/2022. La cifra del total de incentivos otorgados (516) no coincidirá con los ganadores por género (189 mujeres y 304 hombres, para un total de 493). Ello, debido a que hay integrantes del Servicio que ganaron más de un incentivo.




## Sistema de los OPLE

**Nombre del indicador:** Incentivos otorgados a personal del Servicio del sistema de los OPLE.

**Objetivo del indicador:** Otorgar reconocimientos, beneficios o retribuciones, individuales al personal del Servicio que cumplan los méritos y requisitos establecidos por la normativa vigente, en el Sistema de los OPLE.

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de incentivos otorgados a personal del Servicio por cada OPLE.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
14-OPLE-SPEN	A Incentivos otorgados a personal del Servicio por cada Organismo Público Local Electoral.	130	$(A/B) * 100$	22.1%	<p>GÉNERO</p> 
	B Personal del Servicio activo por cada Organismo Público Local Electoral al cierre del ejercicio.	587			

*Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.*

Nota: El otorgamiento de incentivos concluyó en diciembre de 2022, al expedir la DESPEN los últimos oficios de visto bueno. La siguiente fase es que los OPLE presenten su informe. La cifra del total de incentivos otorgados (130) no coincidirá con los ganadores por género (69 mujeres y 52 hombres, para un total de 121). Ello, debido a que hay integrantes del Servicio que ganaron más de un incentivo.


## PERMANENCIA

### Sistema del INE

**Nombre del indicador:** Acreditación de las acciones de mejora derivadas de una calificación no aprobatoria en la evaluación del desempeño anual del personal del Servicio.

**Objetivo del indicador:** Verificar el cumplimiento de los requisitos obligatorios para la permanencia en el Servicio.

**Descripción del indicador:** Mide la acreditación de las acciones de mejora o capacitación remedial obligatoria (plan de mejora personalizado) derivadas de una calificación no aprobatoria en la evaluación del desempeño anual.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
17-INE-SPEN	A Personal del Servicio que acreditó satisfactoriamente el plan de mejora personalizado.	4	$(A/B) * 100$	67%	 <p>GENERO</p> <p>Mujeres 1 17%</p> <p>Hombres 5 83%</p>
	B Personal del Servicio que debe acreditar un plan de mejora derivado de una evaluación del desempeño no aprobatoria.	6			

*Fuente de información:* Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.


Nota: Del total de las personas con evaluación del desempeño no aprobatoria, dos de ellas renunciaron. Los datos reportados se refieren a las acciones de mejora efectuadas en 2022 derivadas de la evaluación del desempeño 2021.

## Sistema de los OPLE

**Nombre del indicador:** Acreditación de las acciones de mejora derivadas de una calificación no aprobatoria en la evaluación del desempeño anual del personal del Servicio.

**Objetivo del indicador:** Verificar el progreso del personal del Servicio a través del cumplimiento de los requisitos establecidos en el Estatuto para la permanencia.

**Descripción del Indicador:** Mide la acreditación de las acciones de mejora o capacitación remedial obligatoria (plan de mejora personalizado) derivadas de una calificación no aprobatoria en la evaluación del desempeño anual.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
15-OPLE-SPEN	A Personal del Servicio que cumplió los requisitos obligatorios de permanencia en un ciclo trianual.	7	$(A/B) * 100$	87%	 <p>GENERO</p> <p>Hombres 7 100%</p>
	B Personal del Servicio que se desempeñó de manera activa durante un ciclo trianual completo.	8			

*Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.*

Nota: Del total de las personas con evaluación del desempeño no aprobatoria, una de ellas renunció. Los datos reportados se refieren a las acciones de mejora efectuadas en 2022 derivadas de la evaluación del desempeño 2021.

## DISCIPLINA

### Sistema del INE

**Nombre del indicador:** Personal del Servicio activo sancionado del sistema INE.

**Objetivo del 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.

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje del personal del Servicio que ha sido objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral.

Clave Indicador	Parámetros		Cifras	Fórmula	Resultados %
19-INE-SPEN	A	Personal del Servicio activo que fue objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral.	20	(A/B) *100	0.84%
	B	Personal del Servicio al cierre del ejercicio.	2362		

*Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo, proceso o sistema de ascenso del Servicio.*

Nota: En 2022, conforme el contenido de los informes que envía la Dirección Jurídica, se encuentran firmes **20 sanciones**, aunque en los informes no se especifica si se trata de hombres o mujeres MSPEN.

## V. Conclusiones

La evaluación de los mecanismos, procesos y sistema de ascenso vía Certamen Interno del Servicio, contenidos en el presente informe se llevó a cabo con base en los indicadores y parámetros de la evaluación del Servicio, aprobados mediante el Acuerdo INE/JGE276/2021, sin embargo, debido a la operación de los mecanismos o procesos del Servicio como lo son ingreso, titularidad y promociones, estos reportarán sus resultados en el Informe que corresponde al ejercicio 2023.

Cabe señalar que, aunque el mecanismo de ingreso desarrolló etapas del Concurso Público 2022-2023 tanto del sistema del INE como de los OPLE, el indicador “Ocupación de plazas vacantes del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del INE mediante Concurso Público” reportará resultados hasta 2024, ya que la ocupación de plazas y designación se ejecutará durante el presente ejercicio.

Es importante reflexionar respecto a los posibles motivos por los que las personas concursantes abandonan el proceso de ocupación de plazas bajo el sistema de ascenso vía Certamen Interno, ya que, a pesar de llevarse a cabo cuatro certámenes internos, de las 113 plazas sujetas por esta vía, sólo se ocuparon 68, mientras que las 45 plazas restantes fueron rechazadas por las personas aspirantes o en su caso, declaradas desiertas.

Existe un interés constante del personal por cambiar de adscripción u obtener un movimiento de rotación dentro de la estructura del Servicio, el indicador 5-INE-SPEN reporta que, de las 191 solicitudes recibidas en el sistema del INE, sólo 21 tuvieron un dictamen procedente y de estas solicitudes el 71% fueron concedidas a hombres, frente al 29% de mujeres. No obstante, los movimientos por necesidades del Servicio siguen predominando como la principal razón de movimiento en la estructura, representando el 95%, ya que, las 125 propuestas, se aprobaron 119 cambios de adscripción o rotación durante el ejercicio.

Cabe señalar que, en el sistema de los OPLE, todas las personas que fueron propuestas para cambios de adscripción o rotación por necesidades del Servicio fueron procedentes, alcanzando el 100% como resultado, lo cual significa que se atendió el objetivo de garantizar el cumplimiento de las tareas institucionales para salvaguardar la integridad del personal del Servicio, a través de la movilidad geográfica y funcional, además del intercambio recíproco de adscripciones, conforme a lo estipulado en el Estatuto vigente.

Para el caso de los encargos de despacho, tanto para sistema del INE como para sistema de los OPLE, los porcentajes de ocupaciones de plazas sobrepasaron el 90%. Estas solicitudes de viabilidad normativa fueron promovidas por un porcentaje equilibrado entre hombres y mujeres, oscilando entre los 45 y 55 puntos porcentuales.

En cuanto al porcentaje de las personas capacitadas del sistema del INE y del sistema de los OPLE, el cumplimiento fue del 97.37% y 99.80% respectivamente, lo cual indica que se continúa fortaleciendo el desempeño de los distintos cargos y puestos de la función electoral, privilegiando el desarrollo de competencias y los conocimientos técnicos mediante las actividades de capacitación. Se señala que, en el desglose por género, los hombres representan la mayoría del personal capacitado.

Una de las tareas del mecanismo de evaluación del desempeño es medir el cumplimiento de metas del personal del Servicio de manera cualitativa y cuantitativa. El mayor reto ha sido que las personas evaluadoras asignen calificaciones diferenciadas por nivel de cumplimiento, lo cual elevaría la capacidad de discriminación de la evaluación, sin embargo, el punto de partida sigue siendo bajo teniendo un 23.73% de metas colectivas con una calificación diferente a 10 y un 32.51% de metas individuales con una calificación distinta a 10.

Con relación a las actividades complementarias de capacitación, en particular, al Plan de mejora personalizado para el personal del Servicio el 100% del personal sujeto a cumplirlo lo acreditó. De esta manera se permite subsanar las carencias detectadas que resultan de la evaluación del desempeño.

Se destaca que prácticamente el 100% del personal del Servicio acreditó la evaluación de aprendizaje del Programa de Formación tanto del sistema del INE como de los OPLE, teniendo un margen de 9 personas que no acreditaron la evaluación frente a las 2,088 inscritas, lo cual significa el éxito de la preparación a través del Programa de Formación en los distintos perfiles, conforme a un plan curricular específico. En cuanto al género de las personas inscritas que pertenecen al servicio y que tuvieron una calificación aprobatoria del indicador descrito, se señala que el 63% son hombres y el 37% mujeres.

Finalmente, se señala que, del total del personal del Servicio sólo el 0.25% fue objeto de sanción mediante Procedimiento Laboral Sancionador.