

**INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA  
EVALUACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL  
ELECTORAL NACIONAL RESPECTO AL  
EJERCICIO 2023.**

**Sesión Ordinaria:  
Punto:**

**13 de marzo de 2024  
6**

## Informe de los resultados de la evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional respecto al ejercicio 2023.

### Índice de contenido

Glosario.....	2
I. Introducción.....	3
II. Marco normativo .....	4
III. Mecanismos, procesos y sistema de Ascenso del Servicio evaluados en 2023. ....	5
IV. Resultados de la evaluación de acuerdo con los parámetros e indicadores vigentes.....	9
V. Conclusiones. ....	33

## 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 los resultados de evaluación SPEN 2023</b>	Informe de los resultados de la evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional respecto al ejercicio 2023.
<b>Junta</b>	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
<b>JDE</b>	Junta Distrital Ejecutiva.
<b>JLE</b>	Junta Local Ejecutiva.
<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.
<b>OPLE</b>	Organismo Público Local Electoral.
<b>Personal del Servicio</b>	Personal del Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>PAT SPEN 2023</b>	Programa Anual de Trabajo del Servicio Profesional Electoral Nacional 2023.
<b>Procesos del Servicio</b>	Formación, reingreso, planeación del Servicio, evaluación del Servicio y titularidad.
<b>Reglamento Interior del INE</b>	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral.
<b>Servicio/SPEN</b>	Servicio Profesional Electoral Nacional.
<b>Sistema de Ascenso</b>	Sistema de Ascenso vía Certamen Interno.

## I. Introducción

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, se regula mediante los artículos 41, párrafo tercero, Base V, Apartado D de la Constitución; 201, 202, 203, 204, 205 y 206 de la Ley.

Asimismo, en el artículo 180 del Estatuto, se define a la evaluación del Servicio como 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 Acuerdo INE/JGE276/2021 (el cual incluye el listado de indicadores<sup>1</sup>), previo conocimiento de la Comisión del Servicio.

En este contexto, y conforme a lo previsto por el artículo 23, párrafo primero de los Lineamientos, la DESPEN presenta el **“Informe de los resultados de la evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional respecto al ejercicio 2023”** a la Junta, previo conocimiento de la Comisión del Servicio.

Cabe resaltar que la ejecución de las actividades contempladas para el 2023 de los mecanismos, procesos y sistema de Ascenso, se encuentran en el informe de avance del PAT SPEN 2023, el cual se presentó ante la Comisión del Servicio el 28 de agosto de 2023<sup>2</sup> así como en el informe final del PAT SPEN 2023 presentado en marzo de 2024 a la Comisión del Servicio.

---

<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 sobre el avance en la ejecución del PAT SPEN 2023.  
<https://intranet.ine.mx/wp-content/uploads/2023/08/cspen-2ext-2023-08-28-p1-Informe-PAT-SPEN2023.pdf>

## II. Marco normativo

La presentación del Informe de los resultados de evaluación SPEN 2023, se fundamenta conforme a la siguiente normativa:

- Artículo 41, párrafo tercero, Base V, Apartado A, párrafos primero y segundo y D de la Constitución.
- Artículos 30, párrafos segundo y tercero, 31, párrafos primero y cuarto; 201, párrafos primero y tercero; y 202, párrafo primero y segundo, de la Ley.
- Artículos 1, fracciones I, II y III; 26, fracciones I y VIII; y 180 del Estatuto.
- Artículo 48, párrafo primero, inciso a) del Reglamento Interior del INE.
- Artículos 6, primer párrafo; 9 fracción III; 10, fracción V, y 23 primer párrafo de los Lineamientos.

### III. Mecanismos, procesos y sistema de Ascenso del Servicio evaluados en 2023.

Con base en los indicadores y parámetros de la evaluación del Servicio, durante el ejercicio 2023 se evaluaron los siguientes mecanismos, procesos y sistema de Ascenso:

**Tabla 1. Mecanismos, procesos y sistema de Ascenso evaluados en el sistema del INE.**

Área	Mecanismo/Proceso	Vía / modalidad	Indicadores Sistema del INE	Total
Carrera Profesional Electoral	Selección e Ingreso	Concurso Público	1.- Ocupación de plazas vacantes del Servicio del sistema del INE mediante Concurso Público de ingreso.	2
		Incorporación Temporal	2.- Ocupación de plazas vacantes del Servicio del sistema del INE por incorporación temporal.	
	Encargos de Despacho	Encargos de Despacho	4.- Ocupación de plazas del Servicio del sistema del 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 INE por necesidades del Servicio.	1
	Ascenso	Ascenso vía Certamen Interno	8.- Ocupación de plazas vacantes del Servicio del sistema del INE mediante Ascenso, vía 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.- Conclusión del 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 del SPEN	Titularidad	Titularidad	14.- Titularidad otorgada en los niveles de cargo o puesto en el Servicio del sistema del INE.	1
	Incentivos	Incentivos	16.- Incentivos otorgados en los niveles de cargo o puesto, a personal del Servicio.	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
Coordinación de Enlace Normativo e	Disciplina	Procedimiento Laboral Sancionador	19. Personal del Servicio activo Sancionado del sistema del INE.	1
<b>Total</b>				<b>14</b>

**Tabla 2. Mecanismos y procesos evaluados en el sistema de los OPLE.**

Área	Mecanismo/Proceso	Vía / modalidad	Indicadores sistema de los OPLE	Total
Carrera Profesional Electoral	Selección e Ingreso	Concurso Público	1.- Ocupación de plazas vacantes del Servicio del sistema de los OPLE mediante Concurso Público de ingreso.	1
	Encargos de Despacho	Encargos de Despacho	3.- Ocupación de plazas del Servicio del sistema de los 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 del personal del Servicio del sistema de los OPLE.	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	Promoción	Promoción en rango	13.- Promoción en rango otorgada por niveles de cargo o puesto en el Servicio en sistema de los OPLE.	1
	Incentivos	Incentivos	14.- Incentivos otorgados a personal del Servicio del sistema de los OPLE.	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 del sistema de los OPLE.	1
<b>Total</b>				<b>10</b>

Los siguientes mecanismos y procesos del Servicio no fueron evaluados por las causas que se describen en la columna de observaciones:

**Tabla 3. Mecanismos y procesos no evaluados en el sistema del INE.**

Área	Mecanismo/Proceso	Vía / modalidad	Indicadores sistema del INE	Total	Observaciones
Carrera Profesional Electoral	Selección e Ingreso	Cursos y prácticas	3.- Ocupación de plazas vacantes incorporadas al Servicio mediante la vía de Cursos y Prácticas.	1	Durante el ejercicio 2023 no se efectuaron ingresos al servicio por la modalidad de "Cursos y prácticas", debido a que ningún área del Instituto lo solicitó.
	Cambios de adscripción o rotación	A petición de persona interesada	6.- Cambios de adscripción o rotación del personal del Servicio del sistema del INE a petición de persona interesada.	1	Durante el ejercicio 2023 no se efectuaron movimientos por la modalidad de "a petición de persona interesada", debido a que dicha modalidad no puede operarse si está vigente un Concurso Público, Certamen Interno de Ascenso o durante un Proceso Electoral Federal.
	Cambios de adscripción o rotación	Por desarrollo de la Carrera	7.-Cambios de adscripción o rotación del personal del Servicio del sistema del INE por desarrollo de la Carrera.	1	Los cambios de adscripción o rotación bajo esta modalidad se realizarán una vez concluidos los cambios de adscripción a solicitud de persona interesada. Además, este indicador se diseñó para aplicarse en 2025 (al término del primer ciclo trianual).
Planeación SPEN	Promoción	Promoción en rango	15.- Promoción en rango otorgada en los niveles de cargo o puesto en el Servicio del sistema del INE.	1	Debido a la operación de los mecanismos de titularidad y promoción en rango, en el sistema del INE (los cuales se encuentran alineados a los ciclos trianuales y a los insumos de información que se generen a la conclusión de cada uno de estos) el otorgamiento de la promoción en rango se realizará en 2025.
	Permanencia	Acreditación de requisitos de permanencia	18.- Personal del Servicio que cumplió los requisitos de permanencia en un ciclo trianual.	1	El indicador se diseñó para aplicarse en 2025 (al término del primer ciclo trianual).
<b>Total</b>				<b>5</b>	



**Tabla 4. Mecanismos, procesos y sistema de Ascenso no evaluados en el sistema de los OPLE.**

Área	Mecanismo/Proceso	Vía / modalidad	Indicadores sistema de los OPLE	Total	Observaciones
Carrera Profesional Electoral	Selección e Ingreso	Incorporación Temporal	2.- Ocupación de plazas vacantes del Servicio del sistema de los OPLE por incorporación temporal.	1	No se recibieron solicitudes de parte de los OPLE para utilizar este procedimiento durante el ejercicio 2023.
	Cambios de adscripción o rotación	A petición de persona interesada	5.- Cambios de adscripción o rotación del personal del Servicio del sistema de los OPLE a petición de persona interesada.	1	Durante el ejercicio 2023 no se efectuaron movimientos por la modalidad de "a petición de persona interesada".
	Ascenso	Ascenso vía Certamen Interno	6.- Ocupación de plazas vacantes del Servicio del sistema de los OPLE mediante Ascenso vía Certamen Interno.	1	Durante el ejercicio 2023 no se efectuaron Ascensos vía Certamen Interno en los OPLE.
Profesionalización	Capacitación	Acciones de mejora	9.- Dictámenes emitidos para implementar total o colaborativamente el mecanismo de capacitación de los OPLE.	1	No se recibieron solicitudes de parte de los OPLE para utilizar este procedimiento durante el ejercicio 2023.
Planeación SPEN	Titularidad	Titularidad	12.-Titularidad otorgada en los niveles de cargo o puesto en el Servicio del sistema de los OPLE.	1	Debido a la operación de los mecanismos de titularidad y promoción en rango, en los sistemas del INE y de los OPLE (que se encuentran alineados a los ciclos trianuales y a los insumos de información que se generen a la conclusión de cada uno de estos) los otorgamientos de la titularidad para el sistema de los OPLE se realizarán en 2024.
	Permanencia	Acreditación de requisitos de permanencia	16.- Personal del Servicio que cumplió los requisitos de permanencia en un ciclo trianual del sistema de los OPLE.	1	El indicador se diseñó para aplicarse en 2025 (al término del primer ciclo trianual).
Coordinación de Enlace Normativo e Información	Disciplina	Procedimiento Laboral Sancionador	17. Personal del Servicio activo sancionado del sistema del OPLE.	1	No se tienen casos registrados en virtud que cada OPLE tiene el control de su información.
<b>Total</b>				<b>7</b>	

## IV. Resultados de la evaluación de acuerdo con los parámetros e indicadores vigentes.

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 del Servicio en los sistemas del INE y de los OPLE, respecto del ejercicio 2023.

### DIRECCIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

#### SELECCIÓN E INGRESO

##### Sistema del INE

**Nombre del indicador:** Ocupación de plazas vacantes del Servicio del sistema del INE mediante Concurso Público de Ingreso.

**Objetivo del indicador:** Ocupar las plazas vacantes del Servicio del sistema del INE sujetas a Concurso Público, 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 Concurso Público de ingreso en el sistema del INE, respecto de las plazas incluidas en la declaratoria de vacantes y aquellas que se generen durante su desarrollo, al cierre del ejercicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
1-INE-SPEN	A Plazas ocupadas mediante Concurso Público.	460	$(A/B) * 100$	96 %	<p>■ Hombres ■ Mujeres</p> <p>58 13%</p> <p>402 87%</p>
	B Plazas vacantes sujetas a Concurso Público.	480			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.

Nota: Vacantes al 31 de diciembre 2023. Los siguientes cargos y puestos no se ocuparon:

- 1 Vocalía de Organización Electoral de JLE.
- 1 Vocalía de Capacitación y Educación Cívica de JDE.
- 3 Jefaturas de Oficina de Seguimiento y Análisis de JLE.
- 1 Vocalía Secretarial JLE.
- 1 Jefatura de Departamento de Vinculación con Órganos Desconcentrados.
- 13 Analistas de Auditoría.


## SELECCIÓN E INGRESO

### Sistema de los OPLE

**Nombre del indicador:** Ocupación de plazas vacantes del Servicio del sistema de los OPLE mediante Concurso Público de Ingreso.

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

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de plazas del Servicio que se ocupan mediante Concurso Público de ingreso en el sistema de los OPLE, respecto de las plazas incluidas en la declaratoria de vacantes y aquellas que se generen durante su desarrollo, al cierre del ejercicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
1-OPLE-SPEN	A Plazas ocupadas mediante Concurso Público.	179	$(A/B) * 100$	96 %	
	B Plazas vacantes sujetas a Concurso Público.	187			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.

Nota: Vacantes al 31 de diciembre 2023. No se ocuparon las siguientes plazas:

- 1 Guerrero- Coordinadora de Sistemas Normativos Pluriculturales.
- 1 CDMX- Asistente Técnico de Órgano Desconcentrado.
- 1 Chiapas-Jefatura de Departamento de lo Contencioso Electoral.
- 1 Durango-Asistencia Técnica de Vinculación con el INE.
- 1 Estado de México- Jefatura de Departamento de Organización Electoral.
- 1 Chiapas-Coordinación de lo Contencioso Electoral.
- 1 Coahuila-Coordinación de Prerrogativas y Partidos Políticos.
- 1 Jalisco-Técnico de Prerrogativas y Partidos Políticos.


## INCORPORACIÓN TEMPORAL

### 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 %	
	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 o proceso.

Nota: Derivado del desahogo del procedimiento, de las cuatro vacantes previstas, solo se ocuparon dos, debido a que los participantes no acreditaron alguna de las etapas.


## 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.	770	$(A/B) * 100$	99%	 <p>■ Hombres ■ Mujeres</p> <p>361 47% 409 53%</p>
	B Plazas del Servicio vacantes solicitadas para su ocupación temporal con encargos de despacho.	772			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.

Nota: Dos solicitudes de encargos de despacho se dictaminaron improcedentes.

## ENCARGOS DE DESPACHO

### 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 encargos de despacho.	269	$(A/B) * 100$	99 %	<p>■ Hombres ■ Mujeres</p> <p>133 49%      136 51%</p>
	B Plazas del Servicio vacantes solicitadas para su ocupación temporal con encargos de despacho.	271			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.

Nota: Conforme al análisis y revisión de documentación dos solicitudes de viabilidad normativa fueron improcedentes.

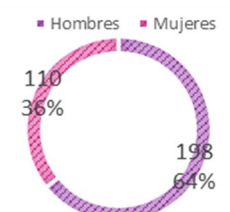
## CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN O ROTACIÓN

### 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 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
5-INE-SPEN	A Personas con cambio de adscripción o rotación por necesidades del Servicio en el sistema del INE.	308	$(A/B) * 100$	92 %	 <p>■ Hombres ■ Mujeres</p> <p>110 36%</p> <p>198 64%</p>
	B Personas propuestas para un cambio de adscripción y rotación por necesidades del Servicio en el sistema del INE.	334			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.

Nota: 26 solicitudes fueron determinadas improcedentes.

## CAMBIOS DE ADSCRIPCIÓN O ROTACIÓN

### 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 de los OPLE.	20	$(A/B) * 100$	100 %	<p>■ Hombres ■ Mujeres</p> <p>8 40%</p> <p>12 60%</p>
	B Personas propuestas para un cambio de adscripción y rotación por necesidades del Servicio en el sistema de los OPLE.	20			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.



## ASCENSO VÍA CERTAMEN INTERNO

### Sistema del INE

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

**Objetivo del indicador:** Ocupar las plazas vacantes del Servicio del sistema del INE 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.	16	$(A/B) * 100$	80 %	<p>■ Hombres ■ Mujeres</p> <p>2 12%</p> <p>14 88%</p>
	B Plazas vacantes sujetas a Certamen Interno.	20			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.

Nota: El motivo para que cuatro vacantes no se ocuparan fue que las personas aspirantes no obtuvieron calificaciones aprobatorias en la etapa de entrevistas.

Las plazas que quedaron vacantes fueron:

- 1 de Subdirección de Procedimientos Administrativos Sancionadores adscrita a la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral, cuya plaza fue incluida en el primer y tercer Certamen Interno de 2023.
- 2 de Subdirección de Resoluciones y Normatividad adscrita en la Unidad Técnica de Fiscalización.

## DIRECCIÓN DE PROFESIONALIZACIÓN


### 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 Servicio en INE que acreditaron la evaluación de aprendizaje del Programa de Formación.	1982	$(A/B) * 100$	99 %	 <p>■ Hombres ■ Mujeres</p> <p>761 38% 1221 62%</p>
	B Personas del Servicio en INE inscritas en el Programa de Formación.	1999			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.

Nota: Los resultados finales corresponden al periodo formativo 2023/1 impartido del 17 de abril al 29 de agosto de 2023.

Se destaca que prácticamente el 100% del personal del Servicio acreditó la evaluación de aprendizaje del Programa de Formación, ya que de las 1,999 personas inscritas solo 17 no acreditaron dicha evaluación, 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 que tuvieron una calificación aprobatoria del indicador descrito, se señala que el 62% son hombres y el 38% son mujeres.

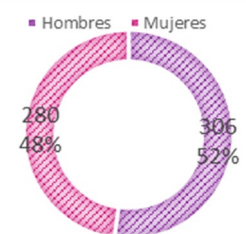
## FORMACIÓN

### Sistema de los OPLE

**Nombre del indicador:** Acreditación del Programa de Formación del personal del Servicio de 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 de los OPLE 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.	586	$(A/B) * 100$	98 %	 <p>■ Hombres ■ Mujeres</p> <p>280 48% 306 52%</p>
	B Personas del Servicio en OPLE inscritas en el Programa de Formación.	595			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.

Nota: Los resultados finales corresponden al periodo formativo 2023/1 impartido del 17 de abril al 29 de agosto de 2023.

Se destaca que prácticamente el 100% del personal del Servicio del sistema de los OPLE acreditó la evaluación del aprendizaje del Programa de Formación, ya que de las 595 personas inscritas solo nueve no acreditaron dicha evaluación, 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 que tuvieron una calificación aprobatoria del indicador descrito, se señala que el 52% son hombres y el 48% son mujeres.


## 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 del INE capacitadas al cierre del ejercicio.	2519	$(A/B) * 100$	99 %	 <p>■ Hombres ■ Mujeres</p> <p>1117 44% 1402 56%</p>
	B Total de personas del Servicio del sistema del INE inscritas en actividades de capacitación.	2521			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.

## CAPACITACIÓN

### 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 de los OPLE capacitadas al cierre del ejercicio.	734	$(A/B) * 100$	98 %	<p>■ Hombres ■ Mujeres</p> <p>363 49%      371 51%</p>
	B Total de personas del Servicio del sistema de los OPLE inscritas en actividades de capacitación.	744			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.

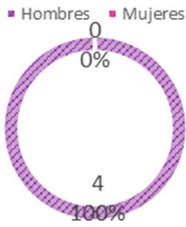
## CAPACITACIÓN

### 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 del INE sujetas a un plan de mejora personalizado que acreditaron.	4	$(A/B) * 100$	100 %	
	B Personas del Servicio del sistema del INE sujetas a un plan de mejora personalizado.	4			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.

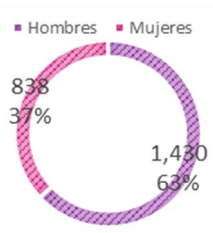
## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### 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 en el periodo de evaluación que obtuvieron calificación diferente a 10.	79	$(A/B) * 100$	32 %	 <p>■ Hombres ■ Mujeres</p> <p>838 37%</p> <p>1,430 63%</p>
	B Metas individuales para la evaluación del desempeño del personal del Servicio en el periodo de evaluación.	243			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.

Nota: Se detecta que las personas evaluadoras asignan calificaciones muy altas, sin diferenciar niveles de cumplimiento. El propósito es elevar la capacidad de discriminación de la evaluación a través de los niveles de cumplimiento de las metas individuales.

La cantidad de hombres y mujeres corresponde a las personas que fueron evaluadas en las metas individuales con calificación diferente a 10.


## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### 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 en el periodo de evaluación que obtuvieron calificación diferente a 10.	1	$(A/B) * 100$	50 %	 <p>■ Hombres ■ Mujeres</p> <p>6 38% 10 62%</p>
	B Metas individuales para la evaluación del desempeño del personal del Servicio en el periodo de evaluación.	2			

*Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.*

Nota: La cantidad de metas individuales es muy reducida debido a la diversidad de cargos existentes en los OPLE y a que algunas metas son propuestas y evaluadas desde las áreas normativas de INE.

La cantidad de hombres y mujeres corresponde a las personas que fueron evaluadas en las metas individuales con calificación diferente a 10.



## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### Sistema del INE

**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
13-INE-SPEN	A Metas colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio en el periodo de evaluación que obtuvieron calificación diferente a 10.	14	$(A/B) * 100$	23 %	<p>■ Hombres ■ Mujeres</p> <p>826 37% 1,436 63%</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 o proceso.

Nota: Las calificaciones altas que no permiten diferenciar niveles de cumplimiento, son más notorias en metas colectivas, porque se enfrenta la presión del equipo de trabajo. Se requiere mejorar los parámetros de medición.

La cantidad de hombres y mujeres corresponde a las personas que fueron evaluadas en las metas colectivas con calificación diferente a 10.


## EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### 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-OPL-SPEN	A Metas colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio en el periodo de evaluación que obtuvieron calificación diferente a 10.	11	$(A/B) * 100$	78 %	 <p>■ Hombres ■ Mujeres</p> <p>69 40% 103 60%</p>
	B Metas colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio en el periodo de evaluación.	14			

*Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.*

Nota: En el sistema de los OPLE, se observa una mayor capacidad para diferenciar los niveles de cumplimiento en las metas colectivas, sin embargo, se sigue trabajando para mejorar los niveles de discriminación de calificaciones.

La cantidad de hombres y mujeres corresponde a las personas que fueron evaluadas en las metas colectivas con calificación diferente a 10.

## DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN SPEN


### TITULARIDAD

#### Sistema del INE

**Nombre del indicador:** Titularidad otorgada en los niveles de cargo o puesto del Servicio en el sistema del INE.

**Objetivo del indicador:** Reconocer el desarrollo del Personal del Servicio que acredita el cumplimiento de requisitos en la normatividad a través del otorgamiento de la titularidad.

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de titularidades otorgadas en los niveles de cargo o puesto del Servicio.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
14-INE-SPEN	A Personal del Servicio con Titularidad otorgada en los niveles de cargo o puesto del Servicio.	65	$(A/B) * 100$	3 %	 <p>■ Hombres ■ Mujeres</p> <p>28% 72%</p>
	B Personal del Servicio activo en los niveles de cargo o puesto al cierre del ejercicio.	2528			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.

Nota: La cifra utilizada para el parámetro B es el personal activo al 31 de diciembre de 2023.


## PROMOCIÓN EN RANGO

### Sistema de los OPLE

**Nombre del indicador:** Promoción en rango otorgada por niveles de cargo o puesto en el Servicio en sistema de los OPLE.

**Objetivo del indicador:** Reconocer el desarrollo del personal del Servicio que acredita el cumplimiento de requisitos establecidos en la normatividad, a través del otorgamiento de la Promoción en rango por cada OPLE.

**Descripción del indicador:** Mide el porcentaje de promociones en rango otorgadas en los niveles de cargo o puesto del Servicio por cada OPLE.

Clave Indicador	Parámetros	Cifras	Fórmula	Resultados %	Porcentaje por género
13-OPLE-SPEN	A Personal del Servicio con Promoción en rango otorgada en los niveles de cargo o puesto del Servicio por cada OPLE.	5	$(A/B) * 100$	1 %	
	B Personal del Servicio activo en los niveles de cargo o puesto al cierre del ejercicio por cada OPLE.	671			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.

Nota: La cifra referida en el parámetro A corresponde a un proceso de reconocimiento de rangos, que fueron previamente otorgados por los OPLE, mediante un modelo de equivalencias aprobado por la Junta mediante el Acuerdo INE/JGE227/2017.

Este no es un propiamente un otorgamiento de rangos (derivado de la conclusión de un ciclo trianual), el cual se realizará en 2025.

La cifra utilizada para el parámetro B es del personal activo al 31 de diciembre de 2023.


## 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 en los niveles 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.	549	$(A/B) * 100$	23 %	 <p>■ Hombres ■ Mujeres</p> <p>220 44% 277 56%</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 o proceso.

Nota: El otorgamiento de incentivos se aprobó el 21 de noviembre de 2023, mediante el Acuerdo INE/JGE199/2023. El total de incentivos otorgados (549) no coincide con el total de ganadores por género: 497 (220 mujeres y 277 hombres) debido a que hay integrantes del Servicio que ganaron más de un incentivo.

La cifra utilizada para el parámetro B del personal activo valorado al 31 de diciembre del ejercicio 2022.


## INCENTIVOS

### 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-OPL-SPEN	A Incentivos otorgados a personal del Servicio por cada OPLE.	141	$(A/B) * 100$	24 %	 <p>■ Hombres ■ Mujeres</p>
	B Personal del Servicio activo por cada OPLE al cierre del ejercicio.	589			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.

Nota: Durante 2023 se llevó a cabo el otorgamiento de incentivos en los 32 OPLE.

La cifra presentada en el parámetro A (141) no incluye los datos del OPLE de Puebla ya que en lo que va del mes de marzo de 2024, aún se encuentran en proceso de otorgamiento. No se incluyó el caso del OPLE de Morelos que declaró desierta la entrega de incentivos.

La cifra del total de incentivos otorgados (141) no coincide con el total de ganadores por género: 121 (65 mujeres y 56 hombres) debido a que hay integrantes del Servicio que ganaron más de un incentivo.

La cifra utilizada para el parámetro B del personal activo valorado al 31 de diciembre del ejercicio 2022.

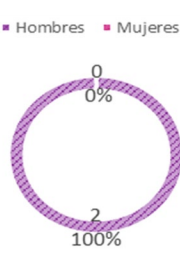
## PERMANENCIA

### 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.	2	$(A/B) * 100$	50 %	
	B Personal del Servicio que debe acreditar un plan de mejora derivado de una evaluación del desempeño no aprobatoria.	4			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.

Nota: Del total de las personas que presentaron acciones de mejora con calificación no aprobatoria, una de ellas renunció y otra se encuentra en proceso de notificación.

## PERMANENCIA

### 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 acreditó satisfactoriamente el plan de mejora personalizado.	1	$(A/B) * 100$	100 %	
	B Personal del Servicio que debe acreditar un plan de mejora derivado de una evaluación de desempeño aprobatoria.	1			

Fuente de información: Datos proporcionados por el área que tiene bajo su encargo el mecanismo o proceso.



## COORDINACIÓN DE ENLACE NORMATIVO E INFORMACIÓN

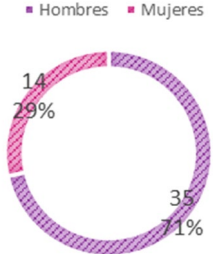
### DISCIPLINA

#### Sistema del INE

**Nombre del indicador:** Personal del Servicio activo sancionado del sistema del 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 %	Porcentaje por género
19-INE-SPEN	A Personal del Servicio activo que fue objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral.	49	$(A/B) * 100$	2 %	
	B Personal del Servicio al cierre del ejercicio.	2562			

Fuente de información: Datos proporcionados por la Dirección Jurídica del Instituto a través de la Coordinación de Enlace Normativo e Información de la DESPEN.

Nota: Los cargos y puestos del personal del Servicio del sistema del INE que fue objeto de alguna sanción de un procedimiento laboral, son los siguientes:

**Tabla 5. Cargos o puestos del personal del Servicio con alguna sanción.**

Cargo o puesto	Personal del Servicio
Vocalía Ejecutiva de JDE	20
Vocalía Secretarial de JDE	15
Vocalía de Organización Electoral de JDE	5
Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica de JDE	3
Vocalía del Registro Federal de Electores de JDE	3
Puestos de la JLE	3

Las sanciones aplicadas fueron las siguientes:

**Tabla 6. Sanciones aplicadas al personal del Servicio.**

Sanción	Total
Amonestación	8
Suspensión	30
Destitución	11

## V. Conclusiones.

Durante el ejercicio 2023, se ejecutó la ocupación de plazas vacantes propuestas en el Concurso Público, representando un 96% de ocupación al cierre del año, las 20 plazas faltantes de un total de 480, no se ocuparon y corresponden a los siguientes puestos: una Vocalía de Organización Electoral de JLE, una Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica de JLE, tres Jefaturas de Oficina de Seguimiento y Análisis de JLE, una Vocalía Secretarial de JLE, una Jefatura de Departamento de Vinculación con Órganos Desconcentrados, 13 Analistas de Auditoría, asimismo, para el caso del sistema de los OPLE, las ocho plazas que no se ocuparon fueron en los siguientes OPLE: para Guerrero una Coordinadora de Sistemas Normativos Pluriculturales, en CDMX un Asistente Técnico de Órgano Desconcentrado, para Chiapas una Jefatura de Departamento de lo Contencioso Electoral, en Durango una Asistencia Técnica de Vinculación con el INE, para el Estado de México una Jefatura de Departamento de Organización Electoral, en Chiapas una Coordinación de lo Contencioso Electoral, en Coahuila una Coordinación de Prerrogativas y Partidos Políticos y para Jalisco un Técnico de Prerrogativas y Partidos Políticos.

El mecanismo de ocupación de plazas vacantes del sistema del INE por Incorporación temporal refleja solo dos cargos y puestos vacantes del Servicio que fueron ocupados, estas cifras a la baja demuestran el compromiso e importancia que tiene el Concurso Público al ser la vía primordial para ingresar al Servicio.

Durante el ejercicio 2023, para el caso de los cambios de adscripción por necesidades del Servicio, de un total de 334 personas propuestas para un cambio de adscripción el 92% de solicitudes fueron determinadas procedentes, con ello se garantiza el cumplimiento de las tareas institucionales a través de la movilidad geográfica, funcional y el intercambio del personal del Servicio.

Uno de los propósitos de la reforma al Estatuto de 2020, fue la promoción del crecimiento del personal del Servicio a través del sistema de Ascenso. Para el periodo que se reporta, de las 20 plazas vacantes incluidas en los certámenes internos, se cubrió el 80% de estas por las personas ganadoras, cabe señalar que el 20% debido a que no fue cubierto, se debió a que las personas aspirantes no obtuvieron calificaciones aprobatorias en la etapa de entrevistas. En 2023, en el Servicio del sistema de los OPLE no se efectuaron ascensos por la vía Certamen Interno.

Asimismo, entre los objetivos de la reforma al Programa de Formación está el de preparar a las o los miembros del Servicio con un enfoque polifuncional, en donde se privilegie el desarrollo de competencias mediante un plan curricular específico, por lo que el mecanismo reporta la acreditación del 99% del personal del Servicio en el sistema del INE y para el sistema de los OPLE un 98.48%, teniendo un margen de 26 personas que no acreditaron la evaluación frente a las 2,594 inscritas, se observa que tanto en el sistema del INE (62%) como de los OPLE (52%) la mayoría representa a hombres.

El mecanismo de Capacitación se rediseñó para ser un complemento al Programa de Formación, por lo que entre sus objetivos está el fortalecer el desempeño de las o los miembros del Servicio, privilegiando el desarrollo de competencias y la adquisición de conocimientos técnicos mediante actividades complementarias de capacitación, se destaca que de un total de 2521 personas del Servicio se capacitó al 99.92% en el sistema del INE y de 744 personas del Servicio se capacitó al 98.66% en el sistema de los OPLE.

Con base en lo anterior, para el caso de los Planes de mejora personalizados que se imparten al personal del Servicio, de las cuatro personas en este supuesto, dos acreditaron los planes de mejora establecidos.

En cuanto al mecanismo de Evaluación del Desempeño, el porcentaje logrado de Metas individuales con calificación diferente a 10 fue el 32.5% en el sistema del INE, mientras que para el sistema de los OPLE representó un 50%, cabe señalar que, se detectó que las personas evaluadoras asignan calificaciones muy altas, sin diferenciar niveles de cumplimiento. El propósito es elevar la capacidad de discriminación de la evaluación a través de los niveles de cumplimiento de las metas individuales, por lo que sigue siendo un reto del Servicio aumentar el porcentaje.

Mientras que para las Metas colectivas con una calificación diferente a 10, para el sistema del INE se obtuvo un porcentaje de 23.7% de un total de 59 metas, es importante señalar que el mecanismo detectó que las personas evaluadoras asignan calificaciones muy altas, sin diferenciar niveles de cumplimiento, por lo que se sigue trabajando en cumplir el propósito de elevar la capacidad de discriminación de la evaluación a través de los niveles de cumplimiento de las metas individuales. En el sistema de los OPLE, el porcentaje fue mucho mayor representando un 78.5%, lo cual indica que existe una mayor capacidad para diferenciar los niveles de cumplimiento en las metas colectivas, no obstante, se sigue trabajando para mejorar los niveles de discriminación de calificaciones.

Finalmente, se observa que de las 49 personas del Servicio que fueron objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral, 46 corresponden a la función ejecutiva y tres a la función técnica. El 71% (35) son hombres y el 29 % (14) son mujeres.