

INFORME SOBRE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL RESPECTO DEL EJERCICIO 2017.

ÍNDICE

- 1. Introducción**
- 2. Marco Legal**
- 3. Mecanismos del Servicio Profesional Electoral Nacional en 2017.**
- 4. Indicadores y Parámetros para la Evaluación del SPEN.**
- 5. Resultados de la Evaluación del SPEN sistema INE.**
- 6. Resultados de la Evaluación del SPEN sistema OPLE.**
- 7. Conclusiones.**

Introducción.

Como parte de la reforma 2010 al Estatuto del Servicio Profesional Electoral del entonces Instituto Federal Electoral (IFE), se implementaron instrumentos para su planeación y evaluación, de acuerdo con lo dispuesto por los lineamientos en la materia. A la par, en el IFE se creaban modelos de planeación y evaluación institucional, que sin embargo estaban más orientados a la gestión de los órganos ejecutivos y técnicos.

Posteriormente, con la reforma político-electoral 2014 se crea el Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN), lo que a su vez implicó la emisión del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto). Uno de los objetos del Estatuto es precisamente regular la evaluación del SPEN (artículo 1 fracción I). Al respecto, es indispensable hacer notar que la evaluación del SPEN constituye un instrumento distinto al mecanismo de Evaluación del Desempeño previsto tanto en la Constitución, como en la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales. De acuerdo con el Estatuto, *la evaluación del SPEN es el instrumento que permitirá conocer y dar seguimiento a los resultados de la implementación de sus mecanismos, con el objetivo de promover su eficacia.*

En ese sentido, corresponde a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN) del Instituto Nacional Electoral (INE) *evaluar el SPEN, en los términos previstos en la Ley, en el Estatuto y de conformidad con las disposiciones aprobadas por la Junta General Ejecutiva (JGE) y el Consejo General del INE.*

Con base en lo anterior, mediante el acuerdo INE/JGE333/2016, la JGE aprobó los Lineamientos para la planeación y evaluación del SPEN (Lineamientos), en los que se establece *que la DESPEN diseñará los indicadores y parámetros necesarios para la evaluación de los mecanismos del SPEN: Selección, Ingreso, Capacitación, Profesionalización, Promoción, Evaluación, Cambios de Adscripción y Rotación, Permanencia, Incentivos y Disciplina.* A su vez, el artículo 10 de los Lineamientos dispone *que dichos indicadores se harán del conocimiento de la JGE y de los integrantes de la Comisión del SPEN, para lo cual la DESPEN remitió el oficio INE/DESPEN/0348/2018.*

Es importante señalar que el artículo 5 de los Lineamientos establece *que la evaluación del SPEN es el instrumento que permitirá conocer y dar seguimiento a los resultados de la implementación de sus mecanismos, con el objeto de promover su eficacia.*

Con base en lo anterior y lo previsto por los artículos 12 y Segundo Transitorio de los Lineamientos, la DESPEN presenta el informe que da cuenta de los resultados de la evaluación del SPEN, respecto del ejercicio 2017.

1. Marco Legal.

- **Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIFE).**

Art. 201.

- **Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa.**

Artículos. 1 fracción I, 13 fracciones I, 27 y 28.

- **Lineamientos para la Planeación y Evaluación del Servicio Profesional Electoral Nacional.**

Artículos 5, 10, 11, 12, y Segundo Transitorio.

2. Mecanismos del Servicio Profesional Electoral Nacional en 2017.

El artículo Segundo Transitorio de los Lineamientos establece que la DESPEN determinará de manera gradual los indicadores y parámetros necesarios para la evaluación de los Mecanismos del SPEN, conforme se implementen en los dos sistemas del SPEN. En ese sentido, y con el objeto de dar mayor claridad a los mecanismos que se han implementado al cierre de 2017 para cada uno de los dos sistemas, a continuación se describe cada caso:

SISTEMA INE

Mecanismo/Proceso	Implementación 2017
Ingreso	<ul style="list-style-type: none">• Operación de Tres Convocatorias del Concurso Público 2016-2017.• Incorporación temporal al SPEN
Ocupación de Plazas (Selección)	<ul style="list-style-type: none">• Concurso Público 2016-2017.• Incorporación temporal• Cambios de Adscripción• Rotación• Encargados de Despacho
Cambios de adscripción y rotación	<ul style="list-style-type: none">• Por necesidades del Servicio.
Profesionalización	<ul style="list-style-type: none">• Periodo académico 2017/1 del Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral
Evaluación del Desempeño	<ul style="list-style-type: none">• Aplicación de la Evaluación del Desempeño anual 2016.
Capacitación	<ul style="list-style-type: none">• Inducción al cargo/puesto• Actividades de Capacitación
Promoción	<ul style="list-style-type: none">• Otorgamiento correspondiente al periodo 2016
Incentivos	<ul style="list-style-type: none">• Otorgamiento correspondiente al periodo 2016
Disciplina	<ul style="list-style-type: none">• Procedimiento Laboral Disciplinario
Permanencia	<ul style="list-style-type: none">• Otorgamiento de Titularidad correspondiente al ejercicio 2016

SISTEMA OPLE

Mecanismo/Proceso	Implementación 2017
Ocupación de Plazas (Selección)	<ul style="list-style-type: none">• Incorporación mediante Certificación• Incorporación mediante Concurso Público Interno• Incorporación mediante Concurso Público 2017• Cambios de Adscripción• Rotación• Encargados de Despacho• Acatamiento de sentencia
Cambios de adscripción y rotación	<ul style="list-style-type: none">• Por necesidades del Servicio.
Profesionalización	<ul style="list-style-type: none">• Periodo académico 2017/1 del Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral.
Capacitación	<ul style="list-style-type: none">• Inducción al cargo/puesto• Actividades de Capacitación

En ese orden de ideas, será gradualmente y conforme se implementen los mecanismos y procedimientos de ingreso, capacitación, evaluación del desempeño, promoción, incentivos, disciplina y permanencia, que se determinen y/o apliquen los indicadores correspondientes, para los ejercicios de evaluación del SPEN 2018 y posteriores.

3. Indicadores y Parámetros para la Evaluación del SPEN.

Como se mencionó anteriormente, la DESPEN diseñó indicadores y parámetros para cada uno de los mecanismos del SPEN ya referidos. En este contexto, a continuación se describen y detallan, por cada mecanismo, los indicadores para la evaluación del SPEN, que serán aplicables al sistema INE y, en su caso, al sistema OPLE de manera gradual, considerando que a la fecha de elaboración del presente informe, no se habían recibido observaciones para alguno de ellos.

Es importante recalcar que, tal y como lo establecen el Estatuto y los Lineamientos, la evaluación del SPEN está orientada a *conocer y dar seguimiento a los resultados* de la implementación de los distintos mecanismos del SPEN. Con ello es que se podrá advertir con precisión la eficacia del SPEN en lo que corresponde a cada uno.

En ese sentido, la eficacia se puede valorar a partir del cumplimiento del o los objetivos de cada mecanismo, razón por la cual un indicador se establece cuando permita conocer y dar seguimiento al resultado de un indicador, pero siempre y cuando ese resultado dé cuenta de la contribución hacia la consecución del objetivo respectivo. Así, es posible que para un mismo objetivo se requiera establecer más de un indicador, lo que dependerá en definitiva de qué tan ambicioso o amplio es el objetivo del mecanismo.

Así, mediante un total de 16 indicadores aplicables a los dos sistemas y correspondientes a un mecanismo específico del SPEN, se plantea poner en práctica la evaluación del SPEN, con base en lo dispuesto por la normativa aplicable.

3.1 Ingreso

El ingreso al SPEN es un concepto distinto a la ocupación de sus plazas. El ingreso es el mecanismo por el cual se accede al SPEN, pero no toda ocupación de plaza equivale a un ingreso (como se explicará en el indicador respectivo). Lo que prevé la LGIPE es que la vía primordial de ingreso sea el Concurso Público. Por ello, es necesario un indicador que permita demostrar que esa vía realmente es la primordial para ingresar al SPEN, de entre todas las vías posibles. Mediante éste indicador es posible evaluar año con año, cuánto del ingreso al SPEN corresponde a la vía primordial que es el Concurso Público, con base en el mérito, igualdad de oportunidades, imparcialidad, objetividad, a través de procedimientos transparentes.

Mecanismo/ Proceso	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
Ingreso	Proveer al Instituto y a los OPLE de personal calificado para ocupar los cargos y puestos del Servicio, con base en el mérito, la igualdad de oportunidades, la imparcialidad y la objetividad, a través de procedimientos transparentes.	Ingreso al SPEN por Concurso Público.	Personal que ingresó al SPEN por Concurso Público durante el ejercicio (A)	Fórmula: $(A/B)*100$ Unidad de medida: Porcentaje %
			Personal que ingresó al SPEN durante el ejercicio (B)	

3.2 Ocupación de Plazas (Selección)

De acuerdo con el Estatuto, la ocupación de plazas del SPEN *podrá llevarse a cabo a través de Concurso Público, incorporación temporal, cursos y prácticas, Rotación, Cambios de Adscripción, encargados de despacho y reingreso*. Estas vías de ocupación pertenecientes al Servicio en sus dos sistemas (INE y OPLE) pretenden garantizar con mayor eficacia la integración de los órganos tanto ejecutivos como técnicos del INE para el adecuado ejercicio de sus atribuciones. Mediante éste indicador, es posible evaluar año con año esa eficacia, para dar como resultado la adecuada integración de dichos órganos del Instituto,

Mecanismo/ Proceso	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
Ocupación de plazas (Selección)	Mantener ocupadas las plazas del SPEN para garantizar la oportuna integración de los órganos ejecutivos y técnicos.	Cobertura de plazas del SPEN.	Plazas ocupadas mediante concurso público, cambio de adscripción, rotación, cursos y prácticas o reingreso del SPEN al cierre del ejercicio (A)	Fórmula: $((A+B)/C) * 100$ Unidad de medida: Porcentaje %
			Plazas del SPEN ocupadas temporalmente mediante Encargados de Despacho o Incorporación Temporal al cierre del ejercicio (B)	
			Plazas del SPEN al cierre del ejercicio (C)	

3.3 Cambios de Adscripción y Rotación

La principal forma de movilidad en el SPEN está constituida por el mecanismo de rotación y los cambios de adscripción. Ambos instrumentos se emplean a su vez en dos diferentes modalidades: A petición de parte o por necesidades del servicio. Si bien ambas figuras resultan útiles en la práctica para ocupar plazas del SPEN, lo cierto es que los cambios de adscripción y rotación bajo la modalidad a petición de parte constituyen una ocupación con base en el mérito e igualdad de oportunidades, lo cual no acontece en la modalidad por necesidades del servicio. Mediante este indicador, es posible evaluar cuánta de la movilidad en el SPEN se lleva a cabo conforme a las bases dispuestas por el Estatuto.

Mecanismo/ Proceso	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
Cambios de Adscripción y Rotación	Garantizar la adecuada integración de los órganos ejecutivos y técnicos, mediante la movilidad horizontal de los miembros del Servicio, a petición de parte con base en el mérito e igualdad de oportunidades, o por necesidades del Servicio.	Movilidad por necesidades del Servicio.	Cambios de adscripción o rotación por necesidades del Servicio efectuados en el ejercicio. (A)	Fórmula: (A/B)*100 Unidad de medida: Porcentaje %
			Cambios de Adscripción o Rotación efectuados en el ejercicio. (B)	

Proceso / Mecanismo	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
Cambios de Adscripción y Rotación	Garantizar la adecuada integración de los órganos ejecutivos y técnicos, mediante la movilidad horizontal de los miembros del Servicio, a petición de parte con base en el mérito e igualdad de oportunidades, o por necesidades del Servicio.	Movilidad con base en el mérito e igualdad de oportunidades.	Cambios de adscripción o rotación a petición de parte efectuados en el ejercicio. (A)	Fórmula: (A/B)*100 Unidad de medida: Porcentaje %
			Cambios de adscripción o rotación efectuados en el ejercicio. (B)	

3.4 Profesionalización

El mecanismo de profesionalización consiste básicamente en ofrecer a los MSPEN, a través de un Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral, conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes para el desarrollo de sus competencias. La eficacia de este mecanismo radica en el éxito que los MSPEN en activo han tenido en dicho programa, por lo que éste indicador permite evaluar su aprovechamiento en el mismo, dado que se trata de recurso humano al que se le ha invertido y apostado para desarrollar y retener su talento, así como también da cuenta de la brecha que representan los MSPEN que no han sido formados en su totalidad.

Proceso / Mecanismo	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
Profesionalización	Promover en los Miembros del Servicio, los conocimientos básicos, profesionales y especializados; así como las habilidades, actitudes, aptitudes y valores tendientes al desarrollo de competencias.	Aprovechamiento del Programa de Formación.	MSPEN activos al cierre del ejercicio que concluyeron el Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral. (A)	Fórmula: $(A/B) * 100$ Unidad de medida: Porcentaje %
			MSPEN activos al cierre del ejercicio. (B)	

3.5 Capacitación

Cuando un MSPEN concluye el Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral, requiere actualizarse para mantener las competencias requeridas en el desempeño de sus funciones, así como para desarrollar otras que le permitan acceder a otros cargos y puestos del SPEN. Mediante el siguiente indicador, es posible evaluar al mecanismo de capacitación, dado que permite conocer, la eficacia en la acreditación de actividades por parte de quienes están sujetos a las mismas para alcanzar un mayor nivel de especialización en sus funciones.

Mecanismo/ Proceso	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
Capacitación	Fortalecer periódicamente las competencias de los Miembros del Servicio y ofrecer mayor nivel de especialización para el ejercicio de sus funciones.	Acreditación de actividades	MSPEN activos al cierre del ejercicio, con al menos 9 meses de haber concluido el Programa de Formación, que acreditaron al menos una actividad de capacitación orientada a competencias en el ejercicio. (A)	Fórmula: $(A/B) * 100$ Unidad de medida: Porcentaje %
			MSPEN activos al cierre del ejercicio, con al menos 9 meses de haber concluido el Programa de Formación. (B)	

3.6 Evaluación del Desempeño

La eficacia de una organización no puede entenderse sin la eficacia de sus áreas, que depende esencialmente de la eficacia en el desempeño de sus recursos humanos. En el marco del SPEN, son las metas de sus miembros sobre las que descansa la posibilidad de alcanzar las metas institucionales. Mediante estos indicadores, es posible conocer y dar seguimiento al cumplimiento en cada ejercicio, por un lado, de las metas individuales y, por otro, de las metas colectivas establecidas para los MSPEN, lo que a su vez permite evaluar su pertinencia.

Mecanismo/ Proceso	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
Evaluación del Desempeño	Valorar anualmente el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, de manera individual y colectiva, de las funciones y objetivos asignados a los MSPEN.	Cumplimiento de metas colectivas.	Metas colectivas del SPEN en el ejercicio que obtuvieron el nivel esperado. (A)	Fórmula: $(A/B)*100$ Unidad de medida: Porcentaje %
			Metas colectivas del SPEN en el ejercicio. (B)	

Mecanismo/ Proceso	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
Evaluación del Desempeño	Valorar anualmente el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, de manera individual y colectiva, de las funciones y objetivos asignados a los MSPEN.	Cumplimiento de metas individuales.	Metas individuales del SPEN en el ejercicio que obtuvieron el nivel esperado. (A)	Fórmula: $(A/B)*100$ Unidad de medida: Porcentaje %
			Metas individuales del SPEN en el ejercicio. (B)	

3.7 Disciplina

El mecanismo de disciplina en el SPEN está diseñado como parte de un sistema de consecuencias para los MSPEN cuyas conductas o comportamientos se alejen de los principios rectores de la función electoral o incumplan las obligaciones y prohibiciones inherentes a su cargo. Dado que la consecuencia prevista en el Estatuto para estos casos es la sanción al MSPEN, mediante éstos indicadores se puede evaluar año con año, por un lado el impacto o tamaño de la indisciplina en el ejercicio inmediato anterior y, por otro, la porción de MSPEN activos a quienes se les ha acreditado algún tipo de indisciplina.

Mecanismo/ Proceso	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
Disciplina	Imponer medidas disciplinarias a los MSPEN que incumplan las obligaciones y prohibiciones inherentes a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto y demás normativa aplicable.	MSPEN sancionados.	MSPEN que durante el ejercicio fueron objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario. (A)	Fórmula: $(A/B)*100$ Unidad de medida: Porcentaje %
			MSPEN durante el ejercicio. (B)	

Mecanismo/ Proceso	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
Disciplina	Imponer medidas disciplinarias a los MSPEN que incumplan las obligaciones y prohibiciones inherentes a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto y demás normativa aplicable.	Miembros Activos del SPEN sancionados.	Miembros activos del SPEN al cierre del ejercicio que han sido objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario. (A)	Fórmula: $(A/B)*100$ Unidad de medida: Porcentaje %
			Miembros activos del SPEN al cierre del ejercicio. (B)	

3.8 Permanencia

Una de las características fundamentales en cualquier servicio civil lo constituye la permanencia de sus integrantes, que se garantiza bajo ciertas condiciones, en su mayoría relacionadas directamente con los resultados y desempeño del servidor público. Evaluar la permanencia permite conocer e identificar áreas de mejora tanto a nivel del propio servicio como incluso de cada puesto o nivel de la organización, así como monitorear cuánto realmente se retiene al talento que ha costado atraer, ingresar, capacitar y promover en el SPEN. Mediante éstos indicadores es posible conocer y dar seguimiento a las separaciones por desempeño deficiente y mal aprovechamiento del Programa de Formación, evaluar la permanencia a través de la porción de MSPEN titulares, así como la permanencia promedio de un MSPEN, sello que distinguiría al SPEN de otros servicios profesionales o civiles en el país.

Mecanismo/ Proceso	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
Permanencia	Garantizar la permanencia en el SPEN de los miembros que acrediten los exámenes del Programa de Formación, así como el resultado de su Evaluación Anual del Desempeño y cumplan con los demás ordenamientos que están obligados a observar.	Separación por desempeño deficiente y mal aprovechamiento en el Programa de Formación.	MSPEN separados por desempeño deficiente en el ejercicio. (A)	Fórmula: $((A+B)/C)*100$ Unidad de medida: Porcentaje %
			MSPEN separados por no aprobar el Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral en el ejercicio. (B)	
			MSPEN activos al inicio del ejercicio. (C)	

Mecanismo/ Proceso	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
	Garantizar la permanencia en el SPEN de los miembros que acrediten los exámenes del Programa de Formación, así		MSPEN Titulares al cierre del ejercicio. (A)	Fórmula: $(A/B)*100$

Mecanismo/ Proceso	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
Permanencia	como el resultado de su Evaluación Anual del Desempeño y cumplan con los demás ordenamientos que están obligados a observar.	Titularidad en el SPEN	MSPEN activos al cierre del ejercicio. (B)	Unidad de medida: Porcentaje %

Mecanismo/ Proceso	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
Permanencia	Garantizar la permanencia en el SPEN de los miembros que acrediten los exámenes del Programa de Formación, así como el resultado de su Evaluación Anual del Desempeño y cumplan con los demás ordenamientos que están obligados a observar.	Permanencia Promedio de MSPEN activos	Años de Permanencia acumulada de MSPEN activos al cierre del ejercicio (A)	Fórmula: (A/B) Unidad de medida: Años
			MSPEN activos al cierre del ejercicio. (B)	

3.9 Promoción

De manera independiente a su permanencia, trayectoria y ascensos, los MSPEN pueden acceder a un esquema de promoción en el cual es posible hacer carrera a partir de sus méritos individuales dentro del SPEN (desempeño sobresaliente, conclusión del Programa de Formación y actividades de capacitación con los mejores resultados, no haber sido sancionado en el ejercicio, Etc.). Mediante este indicador, es posible conocer y dar seguimiento año con año a la porción de MSPEN que han accedido y se encuentran en dicho esquema, lo que permite evaluar la eficacia del mecanismo, más allá de los costos y beneficios monetarios que representa.

Proceso / Mecanismo	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
Promoción	Otorgar estímulos económicos a los miembros titulares del Servicio, en igualdad de oportunidades y con base en el mérito.	Otorgamiento de rangos	MSPEN activos que han obtenido una o más promociones al cierre del ejercicio. (A)	Fórmula: (A/B)*100
			MSPEN activos al cierre del ejercicio. (B)	Unidad de medida: Porcentaje %

3.10 Incentivos

Los incentivos son estímulos que se otorgan a los MSPEN, bajo ciertas condiciones y requisitos, por lo que evaluar su eficacia implica medir año con año la base de MSPEN que los reciben. Mediante estos indicadores, es posible conocer y dar seguimiento a la porción de MSPEN que ya ha recibido más de un incentivo durante su trayectoria, así como aquellos que lo recibieron por primera ocasión. Este indicador, determina el porcentaje de miembros del Servicio titulares en activo que, con base en el mérito, han obtenido un incentivo en el Servicio.

Mecanismo/ Proceso	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
Incentivos	Otorgar estímulos a los miembros del Servicio, a través de procedimientos objetivos y transparentes.	Otorgamiento reiterado de incentivos	MSPEN activos al cierre del ejercicio que han recibido dos o más incentivos. (A)	Fórmula: $(A/B)*100$ Unidad de medida: Porcentaje %
			MSPEN activos al cierre del ejercicio. (B)	

Mecanismo/ Proceso	Objetivo	Indicador	Parámetros	Fórmula y Unidad de medida
Incentivos	Otorgar estímulos a los miembros del Servicio, a través de procedimientos objetivos y transparentes.	Otorgamiento de incentivos por primera ocasión	MSPEN activos durante el ejercicio que recibieron incentivo por primera ocasión. (A)	Fórmula: $(A/B)*100$ Unidad de medida: Porcentaje %
			MSPEN activos durante el ejercicio. (B)	

4. Resultados de la Evaluación del SPEN sistema INE.

Mecanismo/Proceso	Indicador	Parámetros	Datos	Fórmula	Resultado
Ingreso	Ingreso al SPEN por Concurso Público	Personal que ingresó al SPEN por Concurso Público durante el ejercicio	A 403	$(A/B)*100$	99.51%
		Personal que ingresó al SPEN durante el ejercicio	B 405		
Ocupación de plazas	Cobertura de plazas del SPEN	Plazas ocupadas mediante concurso público, cambio de adscripción, rotación, cursos y prácticas o reingreso del SPEN al cierre del ejercicio	A 2251	$((A+B)/C) * 100$	94.10%
		Plazas del SPEN ocupadas temporalmente mediante Encargados de Despacho o Incorporación Temporal al cierre del ejercicio	B 190		
		Plazas del SPEN al cierre del ejercicio	C 2594		
Cambios de Adscripción y Rotación	Movilidad por necesidades del Servicio	Cambios de adscripción o rotación por necesidades del Servicio efectuados en el ejercicio.	A 278	$(A/B)*100$	100.00%
		Cambios de Adscripción o Rotación efectuados en el ejercicio.	B 278		
	Movilidad con base en el mérito e igualdad de oportunidades	Cambios de adscripción o rotación a petición de parte efectuados en el ejercicio.	A 0	$(A/B)*100$	0.00%
		Cambios de adscripción o rotación efectuados en el ejercicio.	B 278		
Profesionalización	Aprovechamiento del Programa de Formación	MSPEN activos al cierre del ejercicio que concluyeron el Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral.	A 1271	$(A/B)*100$	53.58%
		MSPEN activos al cierre del ejercicio.	B 2372		
Capacitación	Acreditación de actividades	MSPEN activos al cierre del ejercicio, con al menos 9 meses de haber concluido el Programa de Formación, que acreditaron al menos una actividad de capacitación orientada a competencias en el ejercicio.	A 1022	$(A/B)*100$	86%
		MSPEN activos al cierre del ejercicio, con al menos 9 meses de haber concluido el Programa de Formación.	B 1190		
Evaluación del Desempeño	Cumplimiento de metas colectivas	Metas colectivas del SPEN en el ejercicio que obtuvieron el nivel esperado.	A 17	$(A/B)*100$	74%
		Metas colectivas del SPEN en el ejercicio.	B 23		
	Cumplimiento de metas individuales	Metas individuales del SPEN en el ejercicio que obtuvieron el nivel esperado.	A 215	$(A/B)*100$	87%
		Metas individuales del SPEN en el ejercicio.	B 247		
Disciplina	MSPEN sancionados.	MSPEN que durante el ejercicio fueron objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario.	A 11	$(A/B)*100$	0.45%
		MSPEN durante el ejercicio.	B 2435		
	Miembros Activos del SPEN sancionados	Miembros activos del SPEN al cierre del ejercicio que han sido objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario.	A 152	$(A/B)*100$	6.41%
		MSPEN activos al cierre del ejercicio.	B 2372		
Permanencia	Separación por desempeño deficiente y mal aprovechamiento en el Programa de Formación	MSPEN separados por desempeño deficiente en el ejercicio.	A 0	$((A+B)/C)*100$	0.00%
		MSPEN separados por no aprobar el Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral en el ejercicio.	B 0		
		MSPEN activos al inicio del ejercicio.	C 2036		
	Titularidad en el SPEN	MSPEN Titulares al cierre del ejercicio.	A 1423	$(A/B)*100$	59.99%
		MSPEN activos al cierre del ejercicio.	B 2372		
	Permanencia Promedio de MSPEN activos	Años de Permanencia acumulada de MSPEN activos al cierre del ejercicio.	A 32546.8	(A/B)	13.72
MSPEN activos al cierre del ejercicio.		B 2372			
Promoción	Otorgamiento de rangos	MSPEN activos que han obtenido una o más promociones al cierre del ejercicio.	A 401	$(A/B)*100$	16.91%
		MSPEN activos al cierre del ejercicio.	B 2372		
Incentivos	Otorgamiento reiterado de incentivos	MSPEN activos al cierre del ejercicio que han recibido dos o más incentivos.	A 911	$(A/B)*100$	38.41%
		MSPEN activos al cierre del ejercicio.	B 2372		
	Otorgamiento de incentivos por primera ocasión	MSPEN activos durante el ejercicio que recibieron incentivo por primera ocasión.	A 87	$(A/B)*100$	3.57%
		MSPEN activos durante el ejercicio.	B 2435		

5. Resultados de la Evaluación del SPEN sistema OPLE.

Mecanismo / Proceso	Indicador	Parámetros	Datos	Fórmula	Resultado	
Ingreso	Ingreso al SPEN por Concurso Público.	Personal que ingresó al SPEN por Concurso Público durante el ejercicio.	A	352	$(A/B) * 100$	61.65%
		Personal que ingresó al SPEN durante el ejercicio.	B	571		
Ocupación de plazas	Cobertura de plazas del SPEN.	Plazas ocupadas mediante concurso público, cambio de adscripción, rotación, cursos y prácticas o reingreso del SPEN al cierre del ejercicio.	A	559	$((A+B)/C) * 100$	80.14%
		Plazas del SPEN ocupadas temporalmente mediante Encargados de Despacho o Incorporación Temporal al cierre del ejercicio.	B	26		
		Plazas del SPEN al cierre del ejercicio.	C	730		
Cambios de Adscripción y Rotación	Movilidad por necesidades del Servicio.	Cambios de adscripción o rotación por necesidades del Servicio efectuados en el ejercicio.	A	87	$(A/B) * 100$	100.00%
		Cambios de Adscripción o Rotación efectuados en el ejercicio.	B	87		
	Movilidad con base en el mérito e igualdad de oportunidades.	Cambios de adscripción o rotación a petición de parte efectuados en el ejercicio.	A	0	$(A/B) * 100$	0.00%
		Cambios de adscripción o rotación efectuados en el ejercicio.	B	87		
Profesionalización	Aprovechamiento del Programa de Formación	MSPEN activos al cierre del ejercicio que concluyeron el Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral.	A	0	$(A/B) * 100$	0.00%
		MSPEN activos al cierre del ejercicio.	B	559		
Disciplina	MSPEN sancionados.	MSPEN que durante el ejercicio fueron objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario.	A	0	$(A/B) * 100$	0.00%
		MSPEN durante el ejercicio.	B	586		
	Miembros Activos del SPEN sancionados.	Miembros activos del SPEN al cierre del ejercicio que han sido objeto de alguna sanción con motivo de un Procedimiento Laboral Disciplinario.	A	0	$(A/B) * 100$	0.00%
		MSPEN activos al cierre del ejercicio.	B	559		
Permanencia	Titularidad en el SPEN	MSPEN Titulares al cierre del ejercicio.	A	163	$(A/B) * 100$	29.16%
		MSPEN activos al cierre del ejercicio.	B	559		
	Permanencia Promedio de MSPEN activos	Años de Permanencia acumulada de MSPEN activos al cierre del ejercicio	A	299.7	(A/B)	0.54
		MSPEN activos al cierre del ejercicio.	B	559		

Conclusiones

Con esta primera entrega de la evaluación del SPEN, se establecen las bases para conocer y dar seguimiento a los resultados de los mecanismos. La premisa para la evaluación, como se pudo observar en el diseño de los indicadores, es la objetividad. No podrían evaluarse resultados de otra forma, ya que la orientación a resultados de los mecanismos en sí misma obliga a circunscribir toda la evaluación al objetivo que persigue cada mecanismo.

No obstante, es posible que en el futuro se adviertan o incluyan otros indicadores, para lo cual tendrá que determinarse también a qué objetivo del SPEN y específicamente a cuál de sus mecanismos corresponde. La regla es que no puede existir un indicador que mida algo que no contribuye a evaluar el cumplimiento de un objetivo. Es ahí donde se empieza a diferenciar la evaluación del SPEN de otros instrumentos de evaluación que se utilizan en la administración, como lo es la evaluación de la gestión o la evaluación del desempeño.

La implementación por realizarse en buena parte de los mecanismos del sistema OPLE servirá para contrastar, a partir de la evaluación del SPEN respectiva durante los próximos ejercicios, las diferencias contra lo que es un servicio civil consolidado (sistema INE), pero también para identificar si el modelo de evaluación (indicadores) requiere algún ajuste o adición.

Una vez que transcurran más ejercicios evaluados, se estará en condiciones, a partir del comparativo anual en el resultado de cada indicador, de implementar medidas para promover la eficacia de algún mecanismo en cuyo seguimiento se identifiquen áreas de oportunidad, medidas que no serán otra cosa que decisiones soportadas en información obtenida de la evaluación del SPEN, que son en definitiva sus objetivos.

Por lo pronto, un valor que agrega la Evaluación del SPEN es la posibilidad de adoptar un lenguaje común, concreto y sencillo cuando se traten los resultados en la implementación de sus mecanismos.

A continuación se presenta la conclusión por indicador, identificando fortalezas y áreas de oportunidad en cada mecanismo/proceso del SPEN:

SISTEMA INE				
Mecanismo/ Proceso	Indicador	Resultado	Objetivo	Conclusión
Ingreso	Ingreso al SPEN por Concurso Público	99.51%	Proveer al Instituto y a los OPLE de personal calificado para ocupar los cargos y puestos del Servicio, con base en el mérito, la igualdad de oportunidades, la imparcialidad y la objetividad, a través de procedimientos transparentes.	El mecanismo de Ingreso al SPEN en el sistema del INE se ha implementado con eficacia, ya que el 99.51% de los MSPEN que ingresaron durante 2017 lo hicieron por la vía de Concurso Público , que por ley es la primordial para ingresar.
Ocupación de plazas	Cobertura de plazas del SPEN	94.10%	Mantener ocupadas las plazas del SPEN para garantizar la oportuna integración de los órganos ejecutivos y técnicos.	Los distintos procedimientos que se prevén en el Estatuto como parte del mecanismo de Selección buscan maximizar la ocupación de plazas del SPEN. En ese sentido, la cobertura de plazas al cierre de 2017 en el INE fue de 94.10% , por lo que existen áreas de oportunidad por detectar, respecto a qué cargos y puestos fue más complejo ocupar o cuáles fueron desocupados durante el ejercicio, de modo que en las siguientes ediciones se prevean los instrumentos o modalidades que permitan cubrirlos con oportunidad.
Cambios de Adscripción y Rotación	Movilidad por necesidades del Servicio	100.00%	Garantizar la adecuada integración de los órganos ejecutivos y técnicos, mediante la movilidad horizontal de los miembros del Servicio, a petición de parte con base en el mérito e igualdad de oportunidades, o por necesidades del Servicio	Los Cambios de Adscripción y Rotación efectuados durante 2017 resultaron eficaces para la adecuada integración de los órganos ejecutivos y técnicos del sistema del INE. No obstante, es importante revisar si en un mismo ejercicio es adecuado que toda la movilidad (el 100% que resultó en el indicador respectivo) se autorice por necesidades del servicio, o si la modalidad a petición del interesado también debiera considerarse en alguna medida.
	Movilidad con base en el mérito e igualdad de oportunidades	0.00%	Garantizar la adecuada integración de los órganos ejecutivos y técnicos, mediante la movilidad horizontal de los miembros del Servicio, a petición de parte con base en el mérito e igualdad de oportunidades, o por necesidades del Servicio	
Profesionalización	Aprovechamiento del Programa de Formación	53.58%	Promover en los Miembros del Servicio, los conocimientos básicos, profesionales y especializados; así como las habilidades, actitudes, aptitudes y valores tendientes al desarrollo de competencias.	Con todo y la integración de más de 300 plazas nuevas del SPEN en Unidades Técnicas, en el sistema del INE, más de la mitad de sus miembros (53.58%) habían concluido su formación , por lo que ha sido eficaz la promoción de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y valores, porción que constituye una base sólida de profesionalización, ya que es una minoría la que por cuestiones de tiempo no lo ha concluido, pero se encuentra cursando el Programa de Formación y Desarrollo Profesional Electoral, brecha que seguramente se cerrará una vez que se reanude la impartición de sus periodos académicos a la conclusión del proceso electoral 2017-2018.

SISTEMA INE				
Mecanismo/ Proceso	Indicador	Resultado	Objetivo	Conclusión
Capacitación	Acreditación de actividades	86%	Fortalecer periódicamente las competencias de los Miembros del Servicio y ofrecer mayor nivel de especialización para el ejercicio de sus funciones.	Existe un área de oportunidad por detectar en materia de capacitación del sistema para el INE, dado que a pesar de estar orientado principalmente a MSPEN que ya hubieren concluido el Programa de Formación, al cierre de 2017 fueron 86% los que habían acreditado actividades de capacitación , de lo que se infiere que hay un número importante de MSPEN a quienes resta fortalecer de forma periódica sus competencias.
Evaluación del Desempeño	Cumplimiento de metas colectivas	74%	Valorar anualmente el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, de manera individual y colectiva, de las funciones y objetivos asignados a los MSPEN.	Principalmente dado el cumplimiento de metas colectivas (74%) , existen áreas de oportunidad en el mecanismo de Evaluación del Desempeño en el sistema del INE, ya sea por el propio diseño de las metas incumplidas o específicamente por las razones que impidieron que los MSPEN no logran las metas respectivas. No obstante, se advierte que el mecanismo fue eficaz para el ejercicio valorado, porque es posible focalizar dichas áreas de oportunidad al no tratarse de la generalidad de las metas, sino de una minoría, lo cual se confirma con el cumplimiento de metas individuales (87%) .
	Cumplimiento de metas individuales	87%	Valorar anualmente el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, de manera individual y colectiva, de las funciones y objetivos asignados a los MSPEN.	
Disciplina	MSPEN sancionados	0.45%	Imponer medidas disciplinarias a los MSPEN que incumplan las obligaciones y prohibiciones inherentes a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto y demás normativa aplicable.	Cuando menos del uno por ciento (0.45%) de los MSPEN en 2017 fueron sancionados durante el ejercicio, es posible deducir que la disciplina es un mecanismo eficaz en el sistema del INE, dado que la gran mayoría de sus MSPEN actúan con profesionalismo y apego a la normativa aplicable. No obstante, que el 6.41% de los MSPEN activos del INE hayan sido sancionados en al menos una ocasión al cierre del ejercicio anterior, sí constituye un área de oportunidad respecto a la disciplina, por lo que habría que determinar si existe la posibilidad de detectar comportamientos o conductas específicas por prevenir.
	Miembros Activos del SPEN sancionados	6.41%	Imponer medidas disciplinarias a los MSPEN que incumplan las obligaciones y prohibiciones inherentes a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto y demás normativa aplicable.	
Permanencia	Separación por desempeño deficiente y mal aprovechamiento en el Programa de Formación	0.00%	Garantizar la permanencia en el SPEN de los miembros que acrediten los exámenes del Programa de Formación, así como el resultado de su Evaluación Anual del Desempeño y cumplan con los demás ordenamientos que están obligados a observar.	Que ningún MSPEN (0%) del sistema INE haya sido separado en 2017 por desempeño deficiente y mal aprovechamiento, es en apariencia un buen resultado. Sin embargo, se constituye en un área de oportunidad cuando durante el mismo ejercicio se detecta la existencia de MSPEN que sí obtuvieron un resultado deficiente en su evaluación de desempeño o no acreditaron sus evaluaciones en el Programa de Formación. Si bien la

SISTEMA INE				
Mecanismo/ Proceso	Indicador	Resultado	Objetivo	Conclusión
	Titularidad en el SPEN	59.99%	Garantizar la permanencia en el SPEN de los miembros que acrediten los exámenes del Programa de Formación, así como el resultado de su Evaluación Anual del Desempeño y cumplan con los demás ordenamientos que están obligados a observar.	<p>renuncia es una causal de separación, la que está prevista como condición de permanencia en el SPEN, es la separación del MSPEN.</p> <p>No obstante lo anterior, es notoria la eficacia del mecanismo de permanencia en el SPEN del sistema del INE, cuando prácticamente 60% de sus MSPEN son Titulares y el promedio de permanencia en el Servicio es de 13.72 años, lo que demuestra la estabilidad laboral que ofrece el SPEN, considerando además que una buena cantidad de nuevos MSPEN se integraron recientemente a las Unidades Técnicas de Fiscalización, lo Contencioso Electoral y Vinculación con los OPLE.</p>
	Permanencia Promedio de MSPEN activos	13.72	Garantizar la permanencia en el SPEN de los miembros que acrediten los exámenes del Programa de Formación, así como el resultado de su Evaluación Anual del Desempeño y cumplan con los demás ordenamientos que están obligados a observar.	
Promoción	Otorgamiento de rangos	16.91%	Otorgar estímulos económicos a los miembros titulares del Servicio, en igualdad de oportunidades y con base en el mérito.	Adicionalmente a la permanencia, al cierre de 2017 a 16.91% de los MSPEN en el sistema INE se les ha otorgado uno o más rangos con base en el mecanismo de Promoción, lo que puede calificarse de eficaz si se considera que dicho mecanismo está esencialmente diseñado para reconocer y estimular las mejores trayectorias.
Incentivos	Otorgamiento reiterado de incentivos	38.41%	Otorgar estímulos a los miembros del Servicio, a través de procedimientos objetivos y transparentes.	<p>No suficiente con la Permanencia y la Promoción de que pueden ser objeto los MSPEN, en el sistema INE se otorgan incentivos de diversos tipos a través de procedimientos objetivos y transparentes. La eficacia de dichos estímulos queda demostrada cuando al cierre de 2017 38.41% de los MSPEN han recibido dos o más incentivos, mientras que sólo 3.57% recibieron por primera ocasión en dicho ejercicio su primer incentivo.</p>
	Otorgamiento de incentivos por primera ocasión	3.57%	Otorgar estímulos a los miembros del Servicio, a través de procedimientos objetivos y transparentes.	

SISTEMA OPLE				
Mecanismo/ Proceso	Indicador	Resultado	Objetivo	Conclusión
Ingreso	Ingreso al SPEN por Concurso Público	61.65%	Proveer al Instituto y a los OPLE de personal calificado para ocupar los cargos y puestos del Servicio, con base en el mérito, la igualdad de oportunidades, la imparcialidad y la objetividad, a través de procedimientos transparentes.	Pese a que el proceso transitorio de incorporación al SPEN en el sistema OPLE comprendió procesos no abiertos de Certificación y Concurso Público Interno, resulta por demás notable que una gran mayoría (61.65%) de los MSPEN en dicho sistema hayan ingresado al SPEN con base en el mérito e igualdad de oportunidades , es decir, mediante Concurso Público abierto, tal como sucede en el sistema INE. Esto significa que, incluso cuando existieron procedimientos transitorios en los que no se privilegió la vía del Concurso Público abierto, es un hecho que también en el sistema OPLE, la vía primordial para el ingreso al SPEN es el Concurso Público, lo que demuestra la eficacia en dicho mecanismo.
Ocupación de plazas	Cobertura de plazas del SPEN	80.14%	Mantener ocupadas las plazas del SPEN para garantizar la oportuna integración de los órganos ejecutivos y técnicos.	Claramente, haber alcanzado sólo un 80% de cobertura de plazas al cierre de 2017 en el sistema OPLE es un área de oportunidad, por lo que los procedimientos relativos al mecanismo de Selección del SPEN no fueron tan eficaces como se esperaba. Ciertamente existieron plazas de OPLE que no se concursaron y otras en las que no se generaron listas de reserva que contribuyeron a dicha cifra, pero es un hecho que para algunos OPLE fueron insuficientes las figuras previstas en Estatuto para cubrir la totalidad de sus plazas. Por ello, más allá de la revisión de los lineamientos respectivos, resulta necesario verificar si en la práctica las alternativas de ocupación de plazas deben aplicarse de manera idéntica en ambos sistemas del SPEN, o si para el caso de los OPLE es necesario prever otro tipo de circunstancias, como por ejemplo el reducido número de personal de la rama administrativa (susceptible de Encargadurías de despacho) que existe en algunos de ellos, por citar un ejemplo.
Cambios de Adscripción y Rotación	Movilidad por necesidades del Servicio	100.00%	Garantizar la adecuada integración de los órganos ejecutivos y técnicos, mediante la movilidad horizontal de los miembros del Servicio, a petición de parte con base en el mérito e igualdad de oportunidades, o por necesidades del Servicio	Es evidente que en el sistema OPLE la posibilidad de cambios de adscripción o rotación de los MSPEN está limitada a las opciones de cada OPLE. No obstante, dada esa restricción, resulta necesario explorar posibilidades más pensadas en rotación que en cambios de adscripción, sobre todo bajo la modalidad a petición del interesado, considerando también que en 2017 ambas figuras sólo pudieron operarse hasta finales del ejercicio. Por lo pronto, el 100% de movilidad por necesidades del Servicio corresponde esencialmente a los ajustes derivados de la reforma electoral local en la Ciudad de México con efectos en la estructura desconcentrada del OPLE respectivo.
	Movilidad con base en el mérito e igualdad de oportunidades	0.00%	Garantizar la adecuada integración de los órganos ejecutivos y técnicos, mediante la movilidad horizontal de los miembros del Servicio, a petición de parte con base en el mérito e igualdad de oportunidades, o por necesidades del Servicio	

SISTEMA OPLE				
Mecanismo/ Proceso	Indicador	Resultado	Objetivo	Conclusión
Profesionalización	Aprovechamiento del Programa de Formación	0.00%	Promover en los Miembros del Servicio, los conocimientos básicos, profesionales y especializados; así como las habilidades, actitudes, aptitudes y valores tendientes al desarrollo de competencias.	Salvo la revalidación aprobada para los MSPEN que se incorporaron mediante un procedimiento de Certificación, es un hecho que la gran mayoría de los MSPEN del sistema OPLE está iniciando su Programa de Formación, por lo que se espera que conforme transcurran los siguientes ejercicios, el 0% de aprovechamiento del Programa de Formación se eleve consistentemente.
Disciplina	MSPEN sancionados	0.00%	Imponer medidas disciplinarias a los MSPEN que incumplan las obligaciones y prohibiciones inherentes a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto y demás normativa aplicable.	Considerando que 2017 fue un año esencialmente de incorporación al SPEN y Formación, también es necesario confirmar que los OPLE se encuentran preparados para recibir y dar trámites a las quejas y denuncias que pudieran presentarse contra MSPEN, de modo que otro 0% de MSPEN sancionados no llame la atención respecto al ejercicio 2018.
	Miembros Activos del SPEN sancionados	0.00%	Imponer medidas disciplinarias a los MSPEN que incumplan las obligaciones y prohibiciones inherentes a su cargo o infrinjan las normas previstas en la Constitución, la Ley, el Estatuto y demás normativa aplicable.	
Permanencia	Titularidad en el SPEN	29.16%	Garantizar la permanencia en el SPEN de los miembros que acrediten los exámenes del Programa de Formación, así como el resultado de su Evaluación Anual del Desempeño y cumplan con los demás ordenamientos que están obligados a observar.	Tomando en cuenta la previsión que se hizo para que a los MSPEN que se incorporaran al SPEN del sistema OPLE mediante Certificación se les reconociera la Titularidad, es importante advertir que la eficacia que se aprecia con un 29.16% de MSPEN titulares , deberá ratificarse en 2018 cuando se hagan efectivas las disposiciones transitorias con efecto en las plazas de órganos desconcentrados del Instituto Electoral de la Ciudad de México. Por otro lado, en tanto 2017 fue el año en que se incorporaron todos los MSPEN del sistema OPLE, se espera que con el paso de los años se incremente la permanencia promedio hasta alcanzar un nivel similar al de los MSPEN del sistema INE.
	Permanencia Promedio de MSPEN activos	0.54	Garantizar la permanencia en el SPEN de los miembros que acrediten los exámenes del Programa de Formación, así como el resultado de su Evaluación Anual del Desempeño y cumplan con los demás ordenamientos que están obligados a observar.	

Finalmente, es importante mencionar que la DESPEN se encuentra trabajando en el diseño del sistema de indicadores de los Mecanismos del SPEN en el Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional (SIISPEN), de modo que en los ejercicios futuros sea posible extraer de dicho sistema los parámetros y resultados para el contenido de los informes correspondientes, aunque de hecho en el presente informe buena parte de los datos asociados a los parámetros respectivos se obtuvo del SIISPEN.