



IECM-JA125-25

Anteproyecto de Programa Institucional de Gestión del SPEN 2026



**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL
SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL 2026**

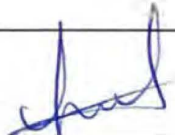
Anteproyecto

Secretaría Administrativa

Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación

Septiembre, 2025

1

Responsables			
Elaboración		Vo. Bo. y aprobación	Supervisión de la ejecución
Nombre	Mtro. Cruz Antonio Velázquez Nath	Lic. César Alberto Hoyo Rodríguez	Mtro. Eduardo Arévalo Anaya
Puesto	Jefe de Departamento de Diseño Pedagógico y Capacitación	Secretario Administrativo	Encargado de Despacho de la Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación
Firmas			
Fecha	12 de septiembre de 2025	12 de septiembre de 2025	12 de septiembre de 2025

Contenido

I. INTRODUCCIÓN	4
II. MARCO JURÍDICO	8
III. METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO	10
a) Análisis de la población involucrada	11
b) Análisis del problema	14
c) Análisis de objetivos	15
d) Identificación de alternativas de solución al problema	17
e) Selección de la alternativa óptima	17
f) Estructura analítica del Programa (EAP)	18
g) Matriz de indicadores para resultados (MIR)	19
IV. IDENTIFICACIÓN DE POBLACIÓN OBJETIVO	26
V. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES	27
1. Cobertura oportuna de plazas vacantes del SPEN conforme a la normativa.	27
2. Oferta integral de capacitación alineada con las funciones del personal del SPEN y contextualizada en el ámbito local.....	29
3. Comunicación continua y efectiva sobre la normatividad de la evaluación y las promociones.....	31
VI. CRONOGRAMA DE ACCIONES SUSTANTIVAS	34
VII. MATRIZ DE RIESGO	36



I. INTRODUCCIÓN

La gestión del Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN) en el Instituto Electoral de la Ciudad de México (Instituto) se inscribe en un marco institucional y normativo que busca garantizar la profesionalización, permanencia, equidad y mérito en el desempeño del personal electoral. Desde su instauración, el SPEN se ha constituido como un pilar fundamental para asegurar que los procesos electorales y de participación ciudadana se desarrollen con altos estándares técnicos y con plena observancia a los principios rectores de la función electoral.

En el contexto actual, el ciclo trienal 2025-2028 representa una etapa estratégica de consolidación y fortalecimiento de los mecanismos del SPEN. En ese sentido, el Programa a Mediano Plazo del SPEN 2025-2028 (Programa a Mediano Plazo), fue diseñado a partir de un diagnóstico institucional que identificó áreas de oportunidad en **tres ejes prioritarios**:

1. Optimización de procesos de reclutamiento con enfoque meritocrático, garantizando igualdad de oportunidades y criterios objetivos en el acceso al Servicio.
2. Gestión estratégica del talento humano mediante capacitación continua y desarrollo profesional, alineados a las necesidades institucionales y a las funciones específicas del personal.
3. Evaluación y promoción basadas en criterios de mérito, acciones afirmativas y paridad de género, que fortalezcan la movilidad y el desarrollo profesional del personal.



Al respecto, el Programa Institucional de Gestión del Servicio Profesional Electoral Nacional 2026 (Programa) presenta las actividades planificadas para el ejercicio 2026, orientadas a implementar y dar seguimiento a los mecanismos del SPEN. Este instrumento forma parte de la planeación operativa anual del Instituto y se alinea con el Plan General de Desarrollo 2023-2026 (Plan), el Programa a Mediano Plazo y los principios de racionalidad, eficacia, eficiencia y economía establecidos en el Manual de Planeación del Instituto. Estos instrumentos orientan la formulación de objetivos, actividades y metas, asegurando la coherencia entre las prioridades del Instituto y las directrices del Instituto Nacional Electoral (INE).



En los últimos ejercicios, la gestión del SPEN en el Instituto ha permitido consolidar avances significativos. Entre ellos destacan la implementación de procesos de reclutamiento transparentes

y competitivos, la ampliación de la oferta de capacitación especializada, la integración de mecanismos de evaluación con criterios objetivos, así como la incorporación de acciones afirmativas que fortalecen la igualdad de género y la inclusión. Estas acciones han contribuido a incrementar la profesionalización del personal y a optimizar la respuesta institucional ante las exigencias operativas y normativas.

No obstante, persisten retos que requieren atención prioritaria. Entre ellos se encuentran la necesidad de mejorar la interoperabilidad entre sistemas de información, fortalecer las competencias digitales del personal, garantizar una cobertura formativa uniforme en todas las áreas, y perfeccionar los mecanismos de movilidad y desarrollo profesional para atender las necesidades cambiantes del contexto electoral. Asimismo, es indispensable mantener una actualización permanente del personal frente a las reformas normativas y a las demandas ciudadanas, asegurando que el SPEN se mantenga como un referente de excelencia y confianza pública.

En su carácter de Órgano de Enlace con el INE, la Secretaría Administrativa, a través de la Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación (Dirección), tiene la responsabilidad de implementar, dar seguimiento y evaluar los mecanismos que integran el Servicio. Esta función abarca procesos sustantivos como selección e ingreso, profesionalización, capacitación, evaluación del desempeño, promoción, cambios de adscripción y rotación, permanencia, incentivos y disciplina.

En particular, el Programa de Gestión del SPEN 2026 pretende pasar de una fase de implementación y ajustes a una de consolidación institucional, en la que se perfeccionen los procesos técnicos y administrativos, se fortalezcan las sinergias interáreas y se amplíen las oportunidades de formación especializada. Esta transición es clave para mantener la alineación con los estándares nacionales del SPEN y responder a las demandas específicas del contexto electoral y administrativo de la Ciudad de México.

En suma, los antecedentes de este Programa se sustentan en un marco de continuidad estratégica, pero también de innovación y mejora continua, reconociendo que la gestión eficiente del SPEN es esencial para garantizar un servicio electoral profesional, competente y comprometido con los valores democráticos y la igualdad sustantiva.

La formulación del Programa de Gestión 2026 se llevó a cabo bajo un enfoque técnico y normativo, en congruencia con los instrumentos de planeación vigentes del Instituto, en el marco de los lineamientos emitidos por el INE. Su elaboración respondió a la necesidad de garantizar que los mecanismos del SPEN se implementen de manera eficiente, alineados a las prioridades institucionales y a las exigencias del ciclo trianual 2025-2028.

Para su diseño se consideraron las siguientes condiciones:

1. **Alineación normativa e institucional.** El Programa se enmarca en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa, el Plan, el Programa a Mediano Plazo, así como en el Manual de Planeación del Instituto. Esta articulación asegura coherencia entre objetivos, actividades e indicadores, evitando duplicidades y fortaleciendo la rendición de cuentas.
2. **Enfoque basado en resultados.** La planeación se estructuró siguiendo la Metodología del Marco Lógico (MML), con el fin de establecer una relación clara entre el fin, propósito, componentes y actividades. Esto permite que cada acción tenga indicadores verificables y metas cuantificables, favoreciendo el seguimiento y la evaluación objetiva.
3. **Sustento diagnóstico.** La formulación del Programa se apoyó en los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario diagnóstico realizado en julio de 2025 a propuesta de la COSSPEN, mediante encuesta dirigida al personal del SPEN así como de entrevistas realizadas por las consejeras integrantes de la COSSPEN con personal del SPEN. Este ejercicio permitió identificar necesidades, reconocer buenas prácticas, así como orientar los objetivos y acciones tendientes a la mejora del SPEN en el Instituto.

Entre las características distintivas del presente Programa se encuentran:

- **Visión estratégica de mediano plazo,** que asegura la continuidad de los procesos iniciados en el ciclo trianual, sin perder flexibilidad para atender contingencias.
- **Integración de indicadores claros y medibles,** que permiten evaluar no solo el cumplimiento de actividades, sino también su impacto en el fortalecimiento del SPEN.
- **Transversalidad con los principios de igualdad y no discriminación,** garantizando que todas las acciones promuevan un ambiente laboral inclusivo y libre de violencia.
- **Adaptabilidad operativa,** que posibilita ajustes ante cambios en el contexto electoral o modificaciones normativas.

- **Uso eficiente de recursos**, bajo criterios de racionalidad, eficacia y economía.

Con esta formulación, el Programa de Gestión 2026 se presenta como una herramienta de gestión integral que articula objetivos estratégicos con acciones concretas, asegurando que la administración del SPEN contribuya al desarrollo profesional del personal y a la consolidación de prácticas y políticas que aseguran un trato justo y oportunidades equitativas para todas las personas del SPEN.

El documento se organiza en seis apartados interrelacionados:

I) Introducción, que presenta una visión general del Programa, describiendo el contexto institucional y normativo en el que se enmarca, los antecedentes recientes del SPEN en el Instituto Electoral de la Ciudad de México, así como la justificación y propósito de su implementación para el ejercicio 2026.

II) Marco Jurídico, en el que se reúnen y explican las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias y administrativas que respaldan la gestión del SPEN, garantizando su alineación con la normatividad aplicable tanto en el ámbito nacional como en el local.

III) Metodología del Marco Lógico, que expone el enfoque conceptual y las herramientas de planeación utilizadas para estructurar el Programa, incluyendo los criterios de diseño, indicadores, medios de verificación y supuestos que orientan la ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones.

IV) Actividades Institucionales, donde se detallan las líneas estratégicas de intervención, proyectos prioritarios, metas específicas y tareas operativas que serán desarrolladas por las áreas responsables, considerando los plazos y recursos disponibles.

V) Cronograma de acciones, que organiza temporalmente cada actividad y define las fechas clave, responsables y dependencias participantes, permitiendo una gestión ordenada y el seguimiento oportuno de los compromisos adquiridos.

VI) Matriz de Gestión de Riesgos, que identifica los factores internos y externos que podrían afectar el desarrollo del Programa, evaluando su probabilidad e impacto, y estableciendo las medidas preventivas y correctivas necesarias para asegurar su viabilidad y cumplimiento.

II. MARCO JURÍDICO

Conforme a los artículos 50, párrafos 1 y 3 de la Constitución Política de la Ciudad de México (Constitución Local) y 36, párrafos primero y segundo del Código, la organización, desarrollo y vigilancia de los procesos electorales para las elecciones de Jefatura de Gobierno, diputaciones al Congreso, de las Alcaldías y del Poder Judicial en la Ciudad de México, así como de los procesos de participación ciudadana, se realizarán a través del Instituto, con base en los principios rectores de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y máxima publicidad.

Del mismo modo, conforme a los artículos 52, 59, fracción VIII y 67, fracción I del Código, el Consejo General del Instituto cuenta en su estructura con una Comisión Permanente de Seguimiento al SPEN (Comisión de Seguimiento), que entre sus atribuciones tiene la de garantizar la correcta implementación y funcionamiento de los mecanismos del SPEN, bajo la rectoría del INE y conforme a las disposiciones previstas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes de la materia, el Estatuto y la normatividad aplicable.

Asimismo, de acuerdo con los artículos 37, fracción II, y 81 del Código, el Instituto cuenta en su estructura con una Junta Administrativa, que es el órgano encargado de velar por el buen desempeño y funcionamiento administrativo de los órganos del Instituto, así como de supervisar la administración de los recursos financieros, humanos y materiales.

Ahora bien, de conformidad con el artículo 83, fracción II, incisos d) y f) del Código, la Junta Administrativa tiene entre otras de sus atribuciones la de aprobar y, en su caso, integrar en la primera quincena de septiembre del año previo al que vaya a aplicarse y previo acuerdo de la Comisión de Seguimiento, los Programas Institucionales relativos a i) la selección, ingreso, profesionalización, capacitación, evaluación del desempeño, promoción, cambio de adscripción y rotación, permanencia, incentivos y disciplina de las personas que integran el SPEN y ii) Conocer de la formación y desarrollo del Personal del Servicio Profesional Electoral, según se establezca en el Estatuto del Servicio y demás normatividad aplicable.

Siguiendo lo establecido en el Manual de Planeación para 2026, los rubros de los Programas Institucionales podrán incluirse en un solo instrumento, según su naturaleza, con la finalidad de lograr una administración de los recursos bajo criterios de racionalidad, eficacia, eficiencia y economía. Es por ello que el presente Programa de Gestión del SPEN 2026 integra los rubros establecidos en el artículo 83, fracción II, incisos d) y f) del Código.

De esta manera, la Comisión de Seguimiento deberá aprobar el programa institucional respectivo, durante el mes de agosto (art. 92 del Código). Igualmente, el artículo 152 del Código establece que, para asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto, las personas servidoras públicas ejecutivas y técnicas del Servicio se registrarán en el marco del sistema integrante del SPEN que, para tal efecto, determine el Consejo General del INE. Asimismo, señala que la objetividad y la imparcialidad que en los términos de la Constitución Local orienta la función estatal de organizar las elecciones serán los principios para la formación de los integrantes del SPEN.

Por su parte, el artículo 5 del Estatuto, establece que el SPEN se integra por personas servidoras públicas profesionales en dos sistemas, uno para el INE y otro para los Organismos Públicos Locales (OPLE), cada uno con sus respectivos mecanismos de selección, ingreso, profesionalización, capacitación, promoción, evaluación, cambios de adscripción y rotación, permanencia, así como procedimiento laboral sancionador.

El Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto, en su artículo 49 señala que los mecanismos de selección, ingreso, reingreso y ocupación de plazas, profesionalización, capacitación, actividades externas, disponibilidad, titularidad, promoción, incentivos, evaluación del desempeño, permanencia y disciplina se rigen por lo dispuesto en el Estatuto y la normativa que emita el INE.

Por otro lado, conforme a lo dispuesto en el artículo 376 fracción VII del Estatuto, cada OPLE, en su ámbito de competencia, deberá designar un Órgano de Enlace a cargo de la atención de los asuntos del SPEN. En el caso del Instituto, el artículo 20, fracción XXII del Reglamento Interior del Instituto Electoral de la Ciudad de México faculta a la Secretaría Administrativa para fungir como Órgano de Enlace con el INE para atender los asuntos del SPEN.

III. METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO

La MML es una herramienta que facilita los procesos fundamentales de la gestión de proyectos: planeación, ejecución, seguimiento y evaluación. A partir de la identificación y análisis de problemas, permite definir objetivos, formular alternativas y establecer medidas racionales y coherentes para planificar actividades orientadas a obtener resultados específicos. Asimismo, posibilita determinar de forma realista los recursos y plazos de ejecución, generar condiciones para supervisar su desarrollo y medir los resultados y efectos alcanzados.

Esta metodología favorece una planeación prospectiva, es decir, la anticipación de posibles escenarios con el fin de implementar acciones que permitan a la organización responder eficazmente a los retos futuros.

La MML se desarrolla en dos etapas complementarias:

1. **Identificación del problema y alternativas de solución**, la cual se realizó mediante el análisis de la población involucrada, la construcción del árbol de problemas y el planteamiento de objetivos. Esta etapa permitió reconocer causas, efectos y áreas de mejora, así como definir las alternativas viables de atención.
2. **Planificación**, en la que se definió la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), estableciendo el fin, propósito, componentes y actividades del Programa, junto con indicadores verificables, medios de verificación y supuestos que orientarán su implementación y evaluación.

El Programa pertenece al conjunto de programas institucionales que conforman la planeación táctica y operativa anual del Instituto, misma que obedece al Plan, documento marco de la planeación estratégica. Específicamente, el Programa se alinea a través del Objetivo estratégico 4 y su resultado 01, así como su subresultado 03, respectivamente.

Política general IV. Innovación y eficiencia de procesos y gasto público.

Objetivo estratégico 4. Innovar y optimizar los procesos sustantivos y de apoyo, así como los servicios que brinda el Instituto y aprovechar el uso de la tecnología, para ampliar el alcance hacia la población.

Resultado-01. Se ejerce la función institucional, con pleno uso de la autonomía, independencia y desempeño profesional; manteniendo condiciones estructurales y

normativas adecuadas, en apego a los principios del servicio público, de la función electoral y de la buena administración pública; dando lugar a la creación e implementación de políticas públicas a favor de la solución de los problemas de interés de la población, progresividad de los derechos humanos y gobierno abierto.

Subresultado-03. La administración de los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros se realiza, impulsando la mejora continua, la innovación, la integridad y ética gubernamental, las capacidades del capital humano y un ambiente de trabajo saludable, de igualdad laboral y libre de violencia.

a) Análisis de la población involucrada

En el marco de la planeación de las actividades para el ejercicio 2026, se identificaron los actores externos e internos cuyas necesidades, intereses y expectativas resultan determinantes para el desarrollo del proyecto. Este análisis considera, en principio, por las áreas dentro del Instituto que intervienen de forma directa en la planeación, coordinación y ejecución de las acciones previstas; y, segundo, a las instancias y sectores externos que interactúan con el Instituto en calidad de beneficiarios, aliados estratégicos o instancias rectoras.

Actores involucrados externos

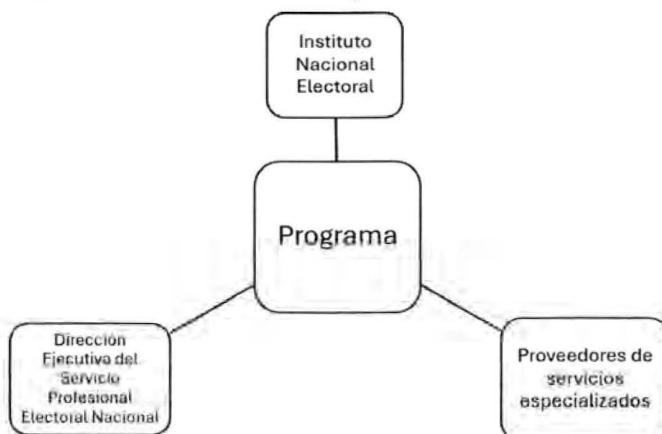
De igual modo, se identifican actores externos que influyen directa o indirectamente en la planeación, ejecución y evaluación de las acciones. La identificación y análisis de estas partes interesadas permite establecer estrategias de comunicación, coordinación y seguimiento acordes con su nivel de influencia e interés.

- **Instituto Nacional Electoral (INE).** Autoridad nacional que define los lineamientos normativos, criterios y procesos que rigen el SPEN. Valida y supervisa las acciones implementadas por el IECM en materia de reclutamiento, profesionalización, evaluación, promoción y demás mecanismos de gestión del Servicio.
- **Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN).** Unidad administrativa del INE encargada de planear, organizar, operar y evaluar el SPEN conforme a las disposiciones emitidas por sus órganos colegiados de supervisión y

decisión. Implementa, en coordinación con el IECM, los procesos de selección, ingreso, profesionalización, capacitación, promoción, incentivos, cambios de adscripción, rotación, evaluación y disciplina del SPEN.

- **Proveedores de servicios especializados.** Comprende instituciones públicas y privadas con capacidad técnica o profesional para diseñar, impartir o facilitar actividades que, mediante contratación, fortalezcan los procesos de gestión del SPEN. Su colaboración puede abarcar desde programas formativos y asesorías técnicas hasta servicios de evaluación o acompañamiento especializado, conforme a los lineamientos y procedimientos normativos aplicables.

Esquema 1: Identificación de la población externa involucrada



Actores involucrados internos

En el marco de la gestión del SPEN, los actores internos del Instituto Electoral de la Ciudad de México comprenden a las instancias colegiadas y áreas operativas que, desde sus atribuciones, participan en la planeación, ejecución, supervisión y evaluación de los procesos. Su intervención es clave para garantizar que las acciones emprendidas se alineen con los lineamientos normativos, las políticas institucionales y los objetivos estratégicos, asegurando la coordinación interáreas y el uso eficiente de los recursos disponibles.

- **Consejo General (Alta Dirección).** Órgano superior de dirección del IECM, responsable de aprobar políticas, lineamientos y acuerdos que inciden en la gestión del SPEN, así como de supervisar su cumplimiento y evaluar los resultados obtenidos.
- **Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional (COSSPEN).** Órgano colegiado encargado de supervisar la implementación de los mecanismos de gestión del SPEN en el Instituto, identificar áreas de mejora y formular recomendaciones para fortalecer la profesionalización y el desarrollo del personal.
- **Contraloría Interna.** Área encargada de vigilar el cumplimiento de las disposiciones normativas y administrativas en la gestión del SPEN, asegurando la transparencia, legalidad y rendición de cuentas en los procesos internos.
- **Áreas Ejecutivas y Técnicas (Secretaría Ejecutiva, Direcciones Ejecutivas y Unidades Técnicas).** Instancias normativas y operativas del Instituto, las cuales implementan y dan seguimiento a las acciones relacionadas con los mecanismos de gestión del SPEN en el ámbito de sus competencias, en coordinación con las áreas responsables.
- **Secretaría Administrativa (Órgano de Enlace con el INE).** Área encargada de velar por el buen desempeño y funcionamiento administrativo del Instituto, con la responsabilidad de diseñar, elaborar, proponer y operar el Programa a través de la Dirección. Asimismo, presenta el Programa a la Comisión de Seguimiento y coordina su implementación, seguimiento y evaluación a lo largo del ejercicio, asegurando su cumplimiento conforme a los objetivos y metas establecidos.

Las entidades involucradas tienen diversos intereses y expectativas en relación con el Programa, así como diferentes niveles de influencia en su implementación y en la consecución de sus metas. Para evaluar estas variables, se utiliza una escala de 1 a 5, donde 5 representa el máximo nivel de interés o capacidad para impactar en la resolución del problema, y 1 indica el nivel más bajo.

Tabla 2: Escala de valores para medir interés o expectativa y fuerza de las instancias involucradas

Valor	Interés o expectativa	Fuerza
5	Incidencia en la aprobación del Programa	Supervisa el Programa
4	Responsable de elaborar el Programa	Capacidad para impulsar el Programa
3	Beneficiarios directos del Programa	Instrumenta el Programa
2	Coadyuvantes en las actividades del Programa	Sujeto a las acciones del Programa
1	No genera ninguna aportación	No influye en la realización del Programa

Sobre estas consideraciones, se asignó valor a cada una de las instancias involucradas, en función de su nivel de incidencia en el problema y su capacidad de transformar su evolución, de acuerdo con los siguientes valores:

Tabla 3: Grado de involucramiento de las instituciones

ACTORES	POSICIÓN	PODER PARA ACEPTAR O FRENAR EL PROYECTO		GRADO DE INVOLUCRAMIENTO	IMPORTANCIA QUE SE DA AL PROYECTO
	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos	Expectativa en el proyecto	Conflictos y alianzas potenciales
INE	5	5	5	5	5
DESPEN	5	5	5	5	5
Proveedores de servicios especializados	1	1	1	3	3
Consejo General	5	5	5	3	5
COSSPEN	5	5	5	5	5
Contraloría Interna	3	3	3	3	3
Áreas Ejecutivas y Técnicas	3	3	3	2	3
Secretaría Administrativa	5	5	5	5	5

b) Análisis del problema

Según el Artículo 369 del Estatuto, el INE regula la organización y funcionamiento del SPEN en los OPLE. No obstante, el Consejo General del INE puede autorizar que el Instituto ejecute directamente un mecanismo del SPEN, en cuyo caso el Órgano de Enlace lo gestionará bajo la supervisión de la Comisión de Seguimiento y la dirección del propio Consejo General. La DESPEN supervisa y verifica la correcta implementación del mecanismo delegado, brindando apoyo técnico y dictando las medidas necesarias.

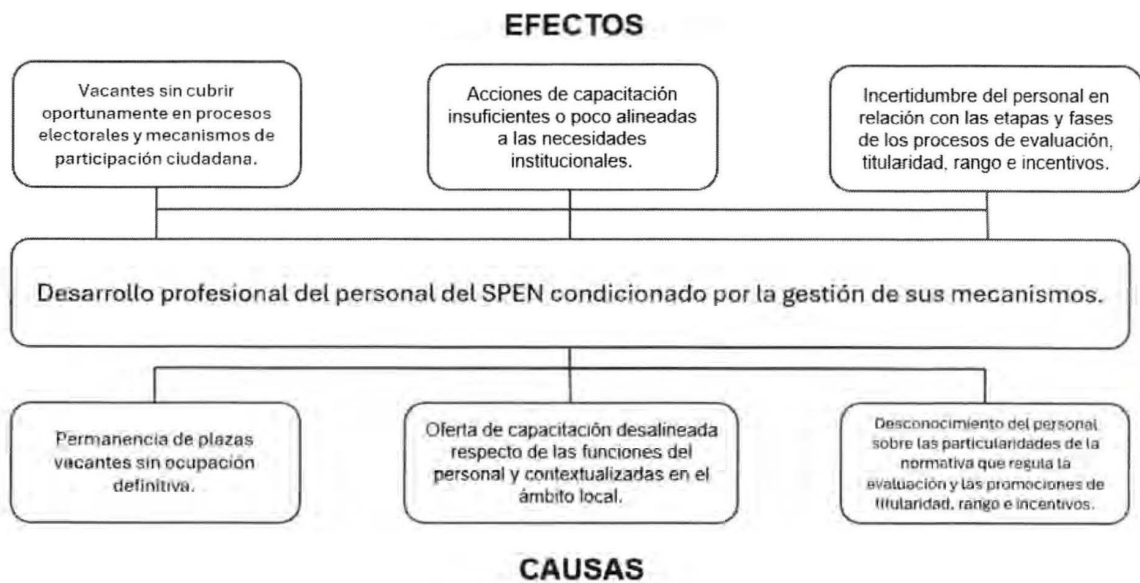
En este marco normativo, la gestión de los mecanismos del SPEN por parte del Instituto debe garantizar que los procesos de reclutamiento, desarrollo, evaluación y promoción se desarrollen

de manera integral y coherente. Esto requiere alinear recursos, objetivos y actores, con el fin de que las acciones de capacitación, cobertura de plazas y aplicación de la normativa interna se traduzcan en un desarrollo profesional sostenido y en condiciones de equidad institucional.

Sin embargo, el análisis reciente evidencia que persisten limitaciones relacionadas con la cobertura oportuna de plazas, la pertinencia de la capacitación y el conocimiento del personal sobre la normativa que regula promociones, titularidad, rango e incentivos. Estas limitaciones afectan la eficacia de los mecanismos y reducen su potencial como herramienta para consolidar un servicio civil oportuno, profesionalizado, con procesos claros y transparentes.

La superación de estas problemáticas implica articular acciones específicas que fortalezcan la planeación, ejecución y seguimiento de cada mecanismo, fomentando la comunicación efectiva y la coordinación entre los actores institucionales involucrados.

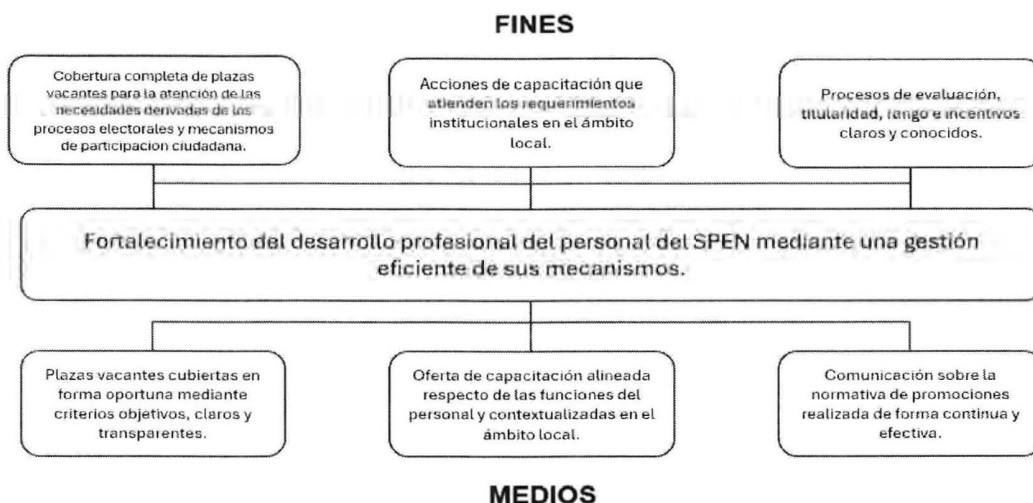
Esquema 2: Árbol de problemas



c) Análisis de objetivos

A partir de la identificación de las causas y efectos del problema, se construyó el árbol de objetivos, el cual plantea la situación deseada que orienta las acciones institucionales.

Esquema 3: Árbol de objetivos



Derivado del análisis del árbol de problemas, así como las causas y efectos identificados, estos se transformaron en objetivos, fines y medios que orientan las acciones a ejecutar. Este ejercicio permite visualizar de manera clara la relación entre los retos detectados y las soluciones propuestas, asegurando que las intervenciones respondan de forma directa a las necesidades institucionales y del personal. El siguiente esquema sintetiza esta correspondencia.

Esquema 4: Análisis de objetivos

Efectos	Vacantes sin cubrir oportunamente en procesos electorales y mecanismos de participación ciudadana. Acciones de capacitación insuficientes o poco alineadas a las necesidades institucionales. Incertidumbre del personal en relación con las etapas y fases de los procesos de evaluación, titularidad, rango e incentivos.	Fines	Cobertura completa de plazas vacantes para la atención de las necesidades derivadas de los procesos electorales y mecanismos de participación ciudadana. Acciones de capacitación que atienden los requerimientos institucionales en el ámbito local. Procesos de evaluación, titularidad, rango e incentivos claros y conocidos.
	Permanencia de plazas vacantes sin ocupación definitiva. Oferta de capacitación desalineada respecto de las funciones del personal y contextualizadas en el ámbito local. Desconocimiento del personal sobre las particularidades de la normativa que regula la evaluación y las promociones de titularidad, rango e incentivos.		Plazas vacantes cubiertas de forma oportuna mediante criterios objetivos claros y transparentes. Oferta de capacitación alineada respecto de las funciones del personal y contextualizadas en el ámbito local. Comunicación sobre la normativa de promociones realizada de forma continua y efectiva.
Causas		Medios	

d) Identificación de alternativas de solución al problema

A partir de la problemática identificada que enfrentará el Programa durante 2026, se plantean como alternativas de solución las siguientes:

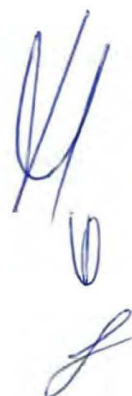
Medio 1. Vacantes cubiertas en forma oportuna mediante criterios objetivos, claros y transparentes.

Medio 2. Oferta de capacitación alineada respecto de las funciones del personal y contextualizadas en el ámbito local.

Medio 3. Comunicación continua y efectiva sobre la normatividad de la evaluación y las promociones.

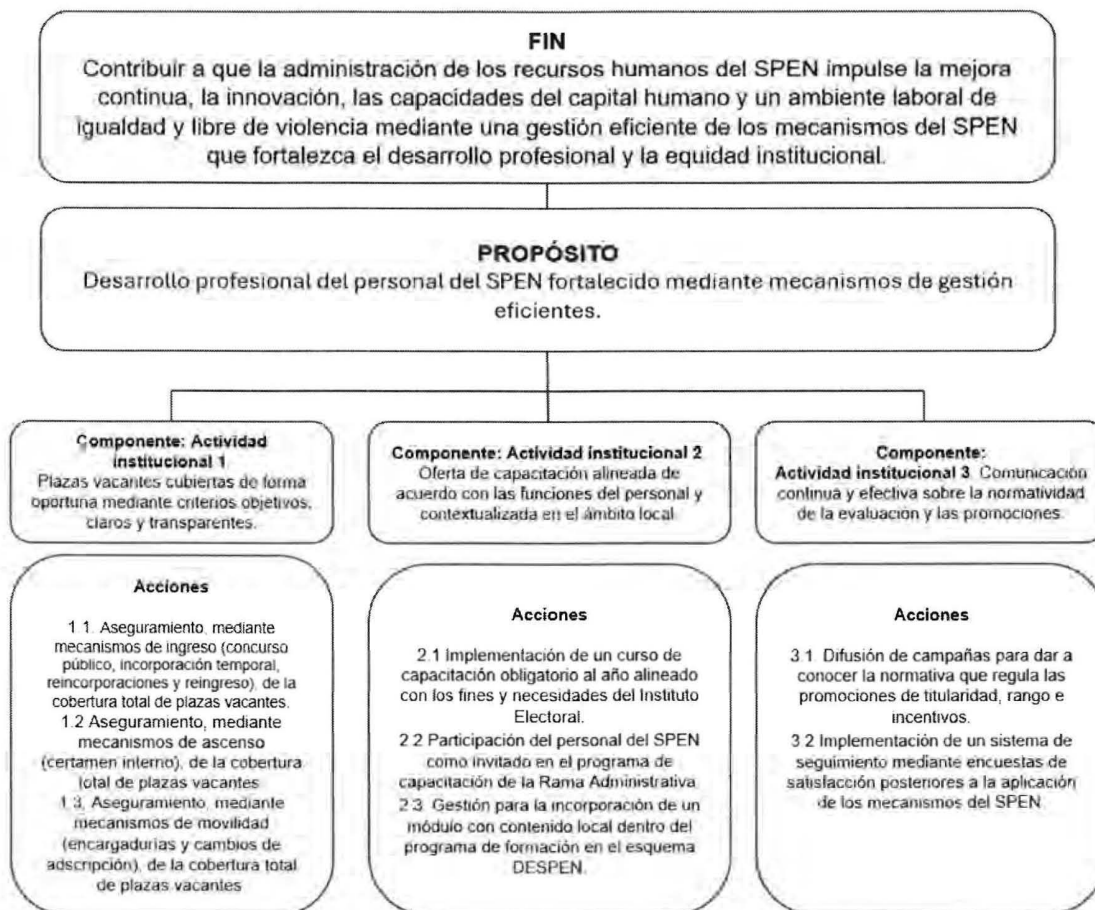
e) Selección de la alternativa óptima

Las alternativas planteadas para atender la problemática no son excluyentes entre sí, por el contrario, son complementarias; por ello, el Programa considera las tres alternativas como una opción viable para atender la problemática identificada, aplicando cada uno de los mecanismos que componen el esquema de gestión del SPEN.



f) Estructura analítica del Programa (EAP)

Esquema 5: Estructura Analítica del Programa



g) Matriz de indicadores para resultados (MIR)

Tabla 4: Descripción de los supuestos para la matriz de indicadores de resultados

Supuestos	Descripción de sus elementos
Supuesto 1	Disponibilidad presupuestal para operar los mecanismos.
Supuesto 2	Contar con criterios amplios y diversos para la ocupación de plazas.
Supuesto 3	Disponer de un diagnóstico de necesidades de capacitación que incluya requerimientos del Servicio Profesional.
Supuesto 4	Compromiso y apoyo continuo por parte de la alta dirección y las autoridades del IECM.
Supuesto 5	Participación activa de personas o áreas involucradas.

Tabla 5: Matriz de Indicadores por Resultados (MIR)

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES			FRECUENCIA DE MEDICIÓN	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	FUENTES DE INFORMACIÓN	SUPUESTOS O RIESGOS
	NOMBRE	TIPO	FÓRMULA DE CÁLCULO				
FIN: Contribuir a que la administración de los recursos humanos del SPEN impulse la mejora continua, la innovación, las capacidades del capital humano y un ambiente laboral de igualdad y libre de violencia mediante una gestión eficiente de los mecanismos del SPEN que fortalezca el desarrollo profesional y la equidad institucional.	Porcentaje de acciones del Programa de Gestión del SPEN implementadas.	Estratégico / Eficacia	$\left(\frac{\text{Acciones implementadas}}{\text{Total de acciones programadas}} \right) \times 100$	Anual	4º Informe de Cumplimiento de las Normas de Racionalidad, Austeridad y Disciplina Presupuestal publicado en el portal del IECM.	Reportes, informes; bases de datos de seguimiento de la DRDyE.	1, 2, 3, 4 y 5. Las personas funcionarias del SPEN, cuentan con un ambiente laboral de igualdad y libre de violencia. Las personas funcionarias del SPEN, se desarrollan profesionalmente. Incremento de las capacidades del capital humano mediante procesos de innovación y mejora continua.



RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES				MEDIOS DE VERIFICACIÓN	FUENTES DE INFORMACIÓN	SUPUESTOS O RIESGOS
	NOMBRE	TIPO	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE MEDICIÓN			
PROPÓSITO: Desarrollo profesional del personal del SPEN fortalecido mediante mecanismos de gestión eficientes.	Porcentaje de satisfacción global del personal en relación con la gestión de los mecanismos del SPEN.	Estratégico / Calidad	(Número de personas que calificaron positivamente los mecanismos / Total de miembros del SPEN encuestados) x 100	Anual	Resultados de la aplicación de instrumentos de seguimiento, en 4º Informe de Cumplimiento de las Normas de Racionalidad, Austeridad y Disciplina Presupuestal publicado en el portal del IECM.	Base de datos de encuestas aplicadas; informes de la DRDyE.	1, 2, 3 y 4. La gestión eficiente de los mecanismos garantiza recursos y herramientas suficientes el quehacer institucional. Existe compromiso de la alta dirección para respaldar la profesionalización del personal del SPEN.
COMPONENTE 1 Cobertura oportuna de plazas vacantes del SPEN conforme a la normativa.	Porcentaje de plazas vacantes cubiertas conforme a la normativa y en el tiempo establecido.	De gestión / Eficiencia	(Plazas vacantes cubiertas / Total de plazas vacantes registradas) x 100	Trimestral	Informe Trimestral de la COSSPEN publicado en el portal del IECM.	Convocatorias publicadas; bases de datos, informes de la DRDyE.	1, 2 Y 4. Las personas funcionarias del SPEN cumplen con los requisitos establecidos en la normativa aplicable. Se dispone de recursos presupuestales para cubrir las plazas vacantes. Los procesos de designación se desarrollan de manera transparente y con apego a los principios rectores del IECM.
ACCIÓN 1.1 Aseguramiento, mediante mecanismos de ingreso (concurso público, incorporación temporal, reincorporaciones y reingreso), de la cobertura total de plazas vacantes.	Porcentaje de plazas vacantes cubiertas mediante mecanismos de ingreso.	De gestión / Eficacia	(Plazas vacantes cubiertas / Total de plazas vacantes sometidas a mecanismos de ingreso) x 100	Mensual.	Informe Mensual de la COSSPEN publicado en el portal del IECM.	Convocatoria, Oficios de solicitud, informes y bases de datos de la DRDyE.	1, 2 y 4. Las convocatorias se difunden de manera clara y oportuna. Las áreas responsables del proceso de ingreso aplican los mecanismos

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES				MEDIOS DE VERIFICACIÓN	FUENTES DE INFORMACIÓN	SUPUESTOS O RIESGOS
	NOMBRE	TIPO	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE MEDICIÓN			
							de manera transparente y objetiva. Se cuenta con la participación de los órganos de supervisión para validar el cumplimiento de la normativa.
ACCIÓN 1.2 Aseguramiento, mediante mecanismos de ascenso (certamen interno), de la cobertura total de plaza vacantes.	Porcentaje de plazas vacantes cubiertas mediante mecanismos de ascenso.	De gestión / Eficacia	$(\text{Plazas vacantes cubiertas} / \text{Total de plazas vacantes sometidas a mecanismos de ascenso}) \times 100$	Mensual.	Informe Mensual de la COSSPEN publicado en el portal del IECM..	Convocatoria, oficios de solicitud, bases de datos e informes de la DRDyE.	1, 2 y 4. Las personas funcionarias del SPEN participan en los procesos de ascenso con base en la normativa aplicable. El personal cuenta con la trayectoria, conocimientos y experiencia necesarios para concursar en igualdad de condiciones. Las plazas vacantes consideradas para ascenso se autorizan y validan oportunamente por las instancias competentes.
ACCIÓN 1.3 Aseguramiento, mediante mecanismos de movilidad (encargadurías y cambios de adscripción), de la cobertura total de plazas vacantes.	Porcentaje de plazas vacantes cubiertas mediante mecanismos de movilidad.	De gestión / Eficacia	$(\text{Plazas vacantes cubiertas} / \text{Total de plazas vacantes sometidas a mecanismos de movilidad}) \times 100$	Mensual.	Informe Mensual de la COSSPEN publicado en el portal del IECM..	Oficios de solicitud, bases de datos, informes semestrales de encargos de despacho que elabore la DRDyE.	1, 2 y 4. Las solicitudes de movilidad para cubrir plazas vacantes se presentan conforme a los lineamientos establecidos. El personal del SPEN cuenta con perfiles y experiencia compatibles

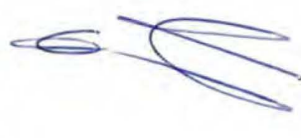
RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES				MEDIOS DE VERIFICACIÓN	FUENTES DE INFORMACIÓN	SUPUESTOS O RIESGOS
	NOMBRE	TIPO	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE MEDICIÓN			
							con las plazas a ocupar por movilidad.
COMPONENTE 2 Oferta integral de capacitación alineada con las funciones del personal del SPEN y contextualizada en el ámbito local.	Porcentaje de acciones implementadas conforme a la programación anual.	De gestión / Eficacia	(Acciones implementadas / Acciones programadas) $\times 100$	Anual	4º Informe de Cumplimiento de las Normas de Racionalidad, Austeridad y Disciplina Presupuestal del IECM publicado en el portal del IECM.	Informe de resultados de capacitación, oficios de gestión que elabore la DRDyE.	1, 3, 4 y 5 El personal del SPEN participa activamente en las acciones de capacitación convocadas. La DESPEN y otras instancias avalan la incorporación de contenidos locales en los programas de capacitación. Las acciones de capacitación se desarrollan con personas instructoras calificadas y metodologías actualizadas La oferta de capacitación considera criterios de igualdad sustantiva, inclusión y accesibilidad.
ACCIÓN 2.1 Implementación de un curso de capacitación obligatorio al año alineado con los fines y necesidades del Instituto Electoral.	Porcentaje de personal que completó el curso obligatorio.	De gestión / Eficacia	(Personas participantes que concluyeron el curso / Total de personas convocadas) $\times 100$	Anual	Constancias, listas de asistencia / 4º Informe Trimestral de la COSSPEN publicado en el portal del IECM.	Oficios, bases e informes que tenga la DRDyE.	1, 3 y 4 Se dispone de recursos presupuestales y materiales para el diseño, implementación y evaluación del curso. Las personas instructoras cuentan con experiencia y perfil adecuado para impartir el curso. El curso obligatorio se desarrolla en un ambiente

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES				MEDIOS DE VERIFICACIÓN	FUENTES DE INFORMACIÓN	SUPUESTOS O RIESGOS
	NOMBRE	TIPO	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE MEDICIÓN			
							inclusivo, accesible y libre de discriminación.
ACCIÓN 2.2 Participación del personal del SPEN como invitado en el Programa de capacitación de la Rama Administrativa.	Porcentaje de personal del SPEN que participó como invitado.	De gestión / Eficiencia	(Número de personas SPEN participantes / Total de personas invitadas) x 100	Anual	Constancias, listas de asistencia / Informe del Programa de capacitación para el personal de la Rama Administrativa 2026 publicado en el portal del IECM.	Circular de invitación, oficios, solicitudes de participación, informe de la DRDyE.	1, 3, 4 y 5. El personal del SPEN aprovecha la invitación y participa activamente en las capacitaciones programadas. Los cursos de la Rama Administrativa resultan pertinentes y complementarios a las funciones del SPEN.
ACCIÓN 2.3 Gestión para la incorporación de un módulo con contenido local dentro del Programa de Formación en el esquema DESPEN.	Porcentaje de acciones realizadas para la incorporación del módulo local en el Programa de Formación.	De gestión / Eficiencia	(Acciones realizadas / Acciones programadas) x 100	Trimestral	Informe Trimestral de la COSSPEN publicado en el portal del IECM..	Oficios de solicitud, bases de datos e informes de la DRDyE.	1, 3 y 4. El IECM hace diagnósticos para la identificación de las necesidades de capacitación específicas del ámbito local. Se dispone de especialistas y materiales pertinentes para elaborar los contenidos del módulo local. Las gestiones institucionales entre el IECM y la DESPEN se realizan de manera oportuna y efectiva.
COMPONENTE 3 Comunicación continua y efectiva sobre la normatividad	Porcentaje de acciones de difusión y seguimiento	De gestión / Eficacia	(Acciones de difusión y seguimiento realizadas / Acciones de difusión y	Semestral	2º y 4º Informe de Cumplimiento	Materiales informativos elaborados y	1, 4 y 5.



RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES				MEDIOS DE VERIFICACIÓN	FUENTES DE INFORMACIÓN	SUPUESTOS O RIESGOS
	NOMBRE	TIPO	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE MEDICIÓN			
de la evaluación y las promociones.	implementadas conforme a lo programado.		seguimiento programadas) $\times 100$		de las Normas de Racionalidad, Austeridad y Disciplina Presupuestal del IECM publicado en el portal del IECM..	registros de actividades de comunicación en materia de evaluación y promociones.	La normatividad sobre evaluaciones, promociones, titularidad, rango e incentivos se difunde de manera clara, accesible y oportuna. Las áreas responsables mantienen canales de comunicación abiertos y accesibles para el personal del SPEN. Se implementan acciones de seguimiento al personal del SPEN.
ACCIÓN 3.1 Difusión de campañas para dar a conocer la normativa que regula las promociones de titularidad, rango e incentivos.	Porcentaje de campañas implementadas conforme a lo programado.	De gestión / Eficacia	(Campañas implementadas / Campañas programadas) $\times 100$	Trimestral	4º Informe de Cumplimiento de las Normas de Racionalidad, Austeridad y Disciplina Presupuestal del IECM publicado en el portal del IECM.	Materiales informativos elaborados, evidencias de difusión física y digital e Informes de la DRDyE.	1, 4 y 5. Las campañas de difusión sobre la normativa de promociones se elaboran y difunden en los tiempos establecidos. Se dispone de materiales impresos y digitales accesibles e inclusivos para todo el personal. La difusión de la normativa se realiza con un enfoque de igualdad sustantiva y libre de discriminación.
ACCIÓN 3.2 Implementación de un sistema de seguimiento mediante encuestas de satisfacción posteriores a la aplicación de los mecanismos del SPEN.	Porcentaje de personal que respondió las encuestas de satisfacción.	De gestión / Eficacia	(Personas que respondieron la encuesta / Total de personas a las cuales se les aplicó un mecanismo) $\times 100$	Semestral	2º y 4º Informe de Cumplimiento de las Normas de Racionalidad, Austeridad y Disciplina	Encuestas aplicadas, informe de Resultados de la DRDyE.	4 y 5. El personal del SPEN responde de manera activa y oportuna las encuestas aplicadas.

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES				MEDIOS DE VERIFICACIÓN	FUENTES DE INFORMACIÓN	SUPUESTOS O RIESGOS
	NOMBRE	TIPO	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE MEDICIÓN			
					Presupuestal del IECM publicado en el portal del IECM.		Se dispone de herramientas tecnológicas y recursos suficientes para la aplicación y sistematización de las encuestas. Los resultados de las encuestas son analizados y utilizados para retroalimentar y mejorar los mecanismos del SPEN.

IV. IDENTIFICACIÓN DE POBLACIÓN OBJETIVO

La población objetivo del Programa corresponde al conjunto de personas servidoras públicas que integran el SPEN en el Instituto, así como aquellas que ocupen encargadurías de despacho en plazas del Servicio. Este grupo constituye el núcleo beneficiario del Programa, dado que en ellas recaen los mecanismos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, evaluación, promoción, movilidad e incentivos que se pretenden optimizar.

La caracterización de esta población incluye elementos como su distribución en órganos centrales y desconcentrados, experiencia acumulada, competencias técnicas, necesidades formativas, así como factores vinculados a la igualdad sustantiva y no discriminación.

En su caracterización se identifican diversos aspectos relevantes:

- **Ubicación y funciones:** comprende personal tanto en órganos centrales como en órganos desconcentrados, cuyas responsabilidades abarcan actividades sustantivas y de apoyo operativo.
- **Trayectoria y experiencia:** la población presenta distintos niveles de antigüedad, desde perfiles de reciente incorporación hasta personas con más de dos décadas de experiencia en el Servicio, lo que incide en sus necesidades de actualización y especialización.
- **Competencias y áreas de especialidad:** se distinguen competencias técnicas vinculadas a organización electoral, capacitación, participación ciudadana, asuntos jurídicos y administrativos, entre otras.
- **Necesidades formativas:** derivadas de los cambios normativos, tecnológicos y metodológicos que exigen actualización constante, así como del fortalecimiento de habilidades blandas para el trabajo colaborativo y la atención a la ciudadanía.
- **Perspectiva de igualdad sustantiva:** la población incluye mujeres y hombres con distintos perfiles etarios, académicos y culturales; por ello, el diseño de acciones debe considerar la no discriminación, la accesibilidad y la inclusión de grupos de atención prioritaria.
- **Factores de contexto:** el desarrollo de este grupo se ve influido por los calendarios electorales, la disponibilidad de recursos, las directrices del INE y las políticas institucionales en materia de profesionalización.

Cabe señalar que, en el marco del Programa, la población de referencia, potencial y objetivo coinciden, al tratarse de un universo cerrado y plenamente identificable integrado por la totalidad de las personas del SPEN con adscripción al Instituto. Dado que el diseño contempla su atención integral y no existen restricciones sustantivas que limiten su cobertura, la meta del programa se orienta a alcanzar a la totalidad de dicha población.

V. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES

1. Cobertura oportuna de plazas vacantes del SPEN conforme a la normativa.

Tipo de actividad: De apoyo.

Responsable operativo: Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación.

Objetivo estratégico: Innovar y optimizar los procesos sustantivos y de apoyo, así como los servicios que brinda el Instituto y aprovechar el uso de la tecnología, para ampliar el alcance hacia la población.

Línea de acción: Mejorar el desarrollo del personal y el clima organizacional, a partir de la atención de las áreas de oportunidad identificadas en los diferentes estudios y encuestas del IECM y aprovechar el uso de la tecnología para mejorar las actividades y procesos que el personal realiza.

Resultado 01. Se ejerce la función institucional, con pleno uso de la autonomía, independencia y desempeño profesional; manteniendo condiciones estructurales y normativas adecuadas, en apego a los principios del servicio público, de la función electoral y de la buena administración pública; dando lugar a la creación e implementación de políticas públicas a favor de la solución de los problemas de interés de la población, progresividad de los derechos humanos y gobierno abierto.

Sub - resultado 03. La administración de los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros se realiza, impulsando la mejora continua, la innovación, la integridad y ética

gubernamental, las capacidades del capital humano y un ambiente de trabajo saludable, de igualdad laboral y libre de violencia.

Justificación: La cobertura oportuna de las plazas vacantes en el SPEN es esencial para garantizar la continuidad operativa de las áreas y órganos del Instituto. La falta de personal puede afectar la ejecución de actividades sustantivas, especialmente durante procesos electorales y mecanismos de participación ciudadana, por lo que contar con un mecanismo eficiente de gestión y asignación contribuye a mantener la calidad y oportunidad de los servicios institucionales.

Objetivo específico: Asegurar que las plazas vacantes del SPEN se cubran en los tiempos y conforme a los procedimientos establecidos, minimizando riesgos de interrupción en la operación institucional.

Acciones Sustantivas:



1.1. Aseguramiento, mediante mecanismos de ingreso (concurso público, incorporación temporal, reincorporaciones y reingreso), de la cobertura total de plazas vacantes. Esta actividad consiste en la implementación de acciones para cubrir la totalidad de cargos y puestos del servicio con el objeto de cubrir la totalidad de plazas vacantes, previa verificación del cumplimiento con los requisitos y el perfil del cargo o puesto indicados en una convocatoria y en los términos y plazos definidos en la normativa aplicable para los mecanismos de ingreso.



1.2 Aseguramiento, mediante mecanismos de ascenso (certamen interno), de la cobertura total de plazas vacantes. Esta actividad se refiere al movimiento, a través de un conjunto de procedimientos, para la ocupación de un cargo o puesto de nivel superior en la estructura del Servicio, con el objeto de reconocer y aprovechar la trayectoria, conocimientos y experiencia de las personas miembros, reforzando su sentido de pertenencia y la oportunidad de continuar desarrollando su Carrera y ocupar las plazas vacantes.

1.3. Aseguramiento, mediante mecanismos de movilidad (cambios de adscripción y encargadurías), de la cobertura total de plazas vacantes. Esta actividad se refiere a la posibilidad de ocupar plazas vacantes en cargos o puestos distinto al de la persona propuesta,

por un periodo temporal en el caso de las Encargadurías o en un puesto equivalente u homólogo, dentro de un mismo nivel en la estructura en el caso de los cambios de adscripción.

Indicador

Indicadores y metas:

Indicador: Porcentaje de plazas vacantes cubiertas conforme a la normativa y en el tiempo establecido.

Formula: 90% de plazas vacantes cubiertas.

Meta del indicador: Lograr que al menos el 90% de las plazas vacantes del SPEN se cubran conforme a la normativa y dentro de los plazos establecidos durante el ejercicio 2026.

2. Oferta integral de capacitación alineada con las funciones del personal del SPEN y contextualizada en el ámbito local.

Tipo de actividad: De apoyo.

Responsable operativo: Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación.

Objetivo estratégico: Innovar y optimizar los procesos sustantivos y de apoyo, así como los servicios que brinda el Instituto y aprovechar el uso de la tecnología, para ampliar el alcance hacia la población.

Línea de acción: Mejorar el desarrollo del personal y el clima organizacional, a partir de la atención de las áreas de oportunidad identificadas en los diferentes estudios y encuestas del IECM y aprovechar el uso de la tecnología para mejorar las actividades y procesos que el personal realiza.

Resultado 01. Se ejerce la función institucional, con pleno uso de la autonomía, independencia y desempeño profesional; manteniendo condiciones estructurales y normativas adecuadas, en apego a los principios del servicio público, de la función electoral y de la buena administración

pública; dando lugar a la creación e implementación de políticas públicas a favor de la solución de los problemas de interés de la población, progresividad de los derechos humanos y gobierno abierto.

Sub - resultado 03. La administración de los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros se realiza, impulsando la mejora continua, la innovación, la integridad y ética gubernamental, las capacidades del capital humano y un ambiente de trabajo saludable, de igualdad laboral y libre de violencia.

Justificación: La capacitación continua del personal del SPEN, alineada a sus funciones y al contexto local, fortalece las competencias técnicas y habilidades blandas necesarias para un desempeño eficiente y de calidad. La actualización permanente frente a cambios normativos, tecnológicos y metodológicos asegura la pertinencia de la formación y el impacto directo en el cumplimiento de las atribuciones institucionales.

Objetivo específico: Proporcionar acciones de capacitación pertinentes y oportunas que respondan a las necesidades del personal del SPEN y que fortalezcan sus capacidades para el desempeño de funciones en el ámbito local.

Acciones Sustantivas:



AS 2.1. Implementación de un curso de capacitación obligatorio al año alineado con los fines y necesidades del Instituto Electoral. Consiste en planear, coordinar y ejecutar un curso de capacitación obligatorio para todo el personal del SPEN, asegurando su pertinencia respecto a las funciones y prioridades institucionales. Esta acción implica la definición de contenidos, selección de posibles personas instructoras, convocatoria, seguimiento a la participación y emisión de constancias, con el objetivo de garantizar que todo el personal adquiera o refuerce conocimientos clave para su desempeño.



AS 2.2. Participación del personal del SPEN como invitado en el programa de capacitación de la Rama Administrativa. Consiste en coordinar con las áreas responsables la inclusión de personal del SPEN en su programa de formación, identificando cursos relevantes y gestionando los espacios necesarios. Esta acción contempla la convocatoria, registro y seguimiento de la

participación, así como la integración de los resultados de estas capacitaciones al historial formativo de cada persona.

AS 2.3. Gestión para la incorporación de un módulo con contenido local dentro del programa de formación en el esquema DESPEN. Consiste en realizar las gestiones necesarias ante la DESPEN para que el esquema de formación del SPEN incorpore un módulo con enfoque local, que atienda necesidades y particularidades del contexto de la Ciudad de México. Esta acción abarca la elaboración de la propuesta de contenidos, su justificación técnica, la presentación formal ante el INE y el seguimiento hasta su validación, dejando registro documental de cada etapa.

Indicadores y metas:

Indicador: Porcentaje de acciones implementadas conforme a la programación anual..

Formula: 100% de acciones implementadas conforme a la programación anual.

Meta del indicador: Implementar el 100% de las acciones de capacitación previstas en la programación anual, asegurando su alineación con las funciones del personal del SPEN y su contextualización en el ámbito local.

3. Comunicación continua y efectiva sobre la normatividad de la evaluación y las promociones.

Tipo de actividad: De apoyo.

Responsable operativo: Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación.

Objetivo estratégico: Innovar y optimizar los procesos sustantivos y de apoyo, así como los servicios que brinda el Instituto y aprovechar el uso de la tecnología, para ampliar el alcance hacia la población.

Línea de acción: Mejorar el desarrollo del personal y el clima organizacional, a partir de la atención de las áreas de oportunidad identificadas en los diferentes estudios y encuestas del

IECM y aprovechar el uso de la tecnología para mejorar las actividades y procesos que el personal realiza.

Resultado 01. Se ejerce la función institucional, con pleno uso de la autonomía, independencia y desempeño profesional; manteniendo condiciones estructurales y normativas adecuadas, en apego a los principios del servicio público, de la función electoral y de la buena administración pública; dando lugar a la creación e implementación de políticas públicas a favor de la solución de los problemas de interés de la población, progresividad de los derechos humanos y gobierno abierto.

Sub - resultado 03. La administración de los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros se realiza, impulsando la mejora continua, la innovación, la integridad y ética gubernamental, las capacidades del capital humano y un ambiente de trabajo saludable, de igualdad laboral y libre de violencia.

Justificación: La difusión clara y oportuna de la normativa sobre promociones dentro del SPEN favorece la transparencia, la igualdad de oportunidades y la certidumbre en los procesos de desarrollo profesional. Una comunicación institucional efectiva previene malentendidos, fortalece la confianza del personal y facilita la participación informada en los mecanismos establecidos.

Objetivo específico: Garantizar la difusión y el seguimiento de la normativa de promociones del SPEN, promoviendo el acceso a información precisa y oportuna para todo el personal.

Acciones Sustantivas:

AS 3.1. Difusión de campañas para dar a conocer la normativa que regula las promociones de titularidad, rango e incentivos. Con la finalidad de promover el conocimiento, la apropiación y el ejercicio efectivo de los derechos laborales relacionados con el acceso a los mecanismos de titularidad, promoción e incentivos establecidos al personal del SPEN, de conformidad con la normatividad que emite el INE, mediante la difusión constante y accesible de información clave, alineada al principio de igualdad y no discriminación, durante el ejercicio 2026 se prevé contar con una campaña de difusión para fortalecer los canales de comunicación con el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional de este Instituto Electoral.

Los materiales informativos serán un punto de consulta para que las personas trabajadoras puedan conocer sobre sus derechos y obligaciones como personal del SPEN, resolver dudas y acceder directamente a los materiales, fomentando con ello una mayor apropiación y ejercicio efectivo de dichos derechos.

AS 3.2. Implementación de un sistema de seguimiento mediante encuestas de satisfacción posteriores a la aplicación de los mecanismos del SPEN. La actividad tiene como principal objetivo medir y evaluar el nivel de satisfacción del personal del SPEN, respecto a la aplicación de los mecanismos del SPEN, lo cual derivará en una retroalimentación y se podrán identificar oportunidades de mejora en el trabajo e implementar acciones concretas y estrategias específicas encaminadas a la mejora continua en el quehacer institucional; así como aquellas orientadas a la toma de decisiones que permitirá garantizar la calidad, eficiencia y transparencia en el servicio brindado y contribuir con el fortalecimiento de los flujos de comunicación con el personal del SPEN.

Indicadores y metas:

Indicador: Porcentaje de acciones de difusión y seguimiento implementadas conforme a lo programado.

Formula: 100% de acciones de difusión y seguimiento implementadas.

Meta del indicador: Implementar el 100% de las acciones de difusión y seguimiento previstas, garantizando la comunicación continua y efectiva sobre la normatividad de la evaluación y las promociones durante el ejercicio 2026.

VI.

Tabla 7: Cronograma de actividades y acciones

[illegible]

Acción	Responsable	Meses 2026											
		Ene	Feb	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
2.2 Participación del personal del SPEN como invitado en el Programa de capacitación de la Rama Administrativa.													
Difusión de la oferta formativa	DRDyE (Desarrollo)												
Proceso de inscripción al Programa de capacitación													
Implementación del Programa de capacitación													
2.3 Gestión para la incorporación de un módulo con contenido local dentro del Programa de Formación en el esquema DESPEN.													
Definición de necesidades de capacitación	DRDyE (Desarrollo)												
Elaboración de contenidos													
Gestiones ante las autoridades involucradas													
3.1 Difusión de campañas para dar a conocer la normativa que regula las promociones de titularidad, rango e incentivos.													
Definición de la estrategia de difusión	DRDyE (Evaluación)												
Diseño de los contenidos y materiales de la campaña													
Difusión de la campaña													
3.2 Implementación de un sistema de seguimiento mediante encuestas de satisfacción posteriores a la aplicación de los mecanismos del SPEN.													
Diseño de las encuestas de satisfacción	DRDyE (Evaluación)												
Aplicación de las encuestas de satisfacción													
Sistematización de resultados													





VII. MATRIZ DE RIESGO

Considerando las actividades institucionales derivadas del objetivo planteado en el Programa, a continuación, se realiza el análisis de riesgos que puede enfrentar cada una de ellas, en términos de lo siguiente:

MATRIZ DE GESTIÓN DE RIESGOS

[illegible]

Director de
Administración
Educativa
14/04/2015

[Handwritten signature]

