



**INFORME DE GESTIÓN
COMISIÓN PERMANENTE DE SEGUIMIENTO AL
SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL
2024-2026**

Septiembre, 2026

Índice

Glosario de siglas y conceptos.....	3
1. Presentación	5
1.1. Atribuciones de la Comisión	5
1.2. Integración de la Comisión	6
1.3. Sesiones de la Comisión	7
1.4. Resumen Ejecutivo	11
1.4.1 Objetivos planteados	11
1.4.2 Objetivos alcanzados	12
2. Gestiones impulsadas desde la COSSPEN	14
2.1. Mecanismos de ingreso	15
2.1.1. Estado ocupacional de plazas	15
2.1.2. Encargos de despacho	16
2.1.3. Reincorporaciones	17
2.1.4. Separaciones temporales y definitivas	18
2.1.5. Cambios de adscripción y rotación	18
2.1.6. Certamen Interno	19
2.1.7. Concurso público	20
2.1.8. Catálogo de Cargos y Puestos	21
2.2. Profesionalización	21
2.2.1. Programa de formación	22
2.2.2. Periodo Formativo Compensatorio 2025	22
2.2.3. Periodo Formativo 2026/1	22
2.2.4. Mecanismo de capacitación	23
2.3. Evaluación del Desempeño	25
2.3.1 Periodo 2024–2025	25
2.3.2 Periodo 2025–2026	26
2.3.3 Periodo 2026–2027	26
2.3.4 Evaluación Trianual	26
2.4. Incentivos	27
2.5. Titularidad y Promoción en rango	27



2.6.	Recursos de inconformidad.....	28
3.	Archivo físico y digital generado por la COSSPEN	31
4.	Consideraciones finales.....	32

Glosario de siglas y conceptos

Con el propósito de facilitar la lectura y homologar la comprensión de los términos empleados en el presente Informe de Gestión, se propone el siguiente glosario de siglas y conceptos referidos a lo largo del documento:

Tabla 1. Glosario

Sigla y/o concepto	Definición
Acciones afirmativas	Medidas orientadas a favorecer la participación equitativa de grupos determinados en los mecanismos del Servicio.
Cambio de adscripción y rotación	Movimientos de movilidad del personal del SPEN entre áreas u órganos, por necesidades del servicio o a petición de persona interesada.
Catálogo de Cargos y Puestos	Instrumento que define el diseño funcional del SPEN y establece las características de los cargos y puestos, sus perfiles y elementos de referencia.
Certamen Interno de Ascenso	Mecanismo de movilidad vertical mediante el cual integrantes titulares del SPEN compiten para acceder a un nivel superior.
Ciclo trianual	Periodo de tres años que organiza la planeación, formación, capacitación y evaluación del SPEN (por ejemplo, 2022-2025 y 2025-2028).
Código	Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México; marco normativo local que fundamenta las atribuciones de la COSSPEN (artículos 52, 53, 58, 59, fracción VIII, y 67).
Concurso Público	Vía primordial de ingreso al SPEN que permite incorporar talento externo mediante procedimientos competitivos y reglas previamente definidas.
Consejo General	Máximo órgano de dirección del IECM, responsable de aprobar los acuerdos derivados de la gestión del SPEN.
COSSPEN/Comisión	Comisión Permanente de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional; órgano colegiado de carácter permanente del IECM que participa en la supervisión y seguimiento de los procesos del SPEN.
DECEyEC	Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica; referida en el Informe a través de la meta colectiva "DECEyEC-2".
DESPEN	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional; área del INE que norma y opera el SPEN a nivel nacional.
Encargo de despacho	El movimiento mediante el cual una persona puede ocupar temporalmente un cargo o puesto igual o de mayor nivel tabular del Servicio Profesional Electoral Nacional.
Estatuto	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa; ordenamiento que regula el SPEN.
Evaluación del Desempeño	Instrumento institucional para valorar en qué medida las personas integrantes del SPEN cumplen metas y desarrollan las competencias asociadas a sus funciones.

Sigla y/o concepto	Definición
Evaluación Trianual	Integración de los resultados de los periodos anuales de un ciclo, que valora la trayectoria del desempeño con perspectiva de mediano plazo.
IECM	Instituto Electoral de la Ciudad de México; Organismo Público Local Electoral responsable de organizar los procesos electorales locales de la Ciudad de México.
Incentivos	Mecanismos de reconocimiento vinculados al mérito y al desempeño, sujetos a criterios previamente establecidos y a la disponibilidad presupuestal.
INE	Instituto Nacional Electoral; autoridad nacional administrativa electoral que ejerce la rectoría del SPEN.
Mecanismo de Capacitación	Conjunto de actividades complementarias al Programa de Formación, impartidas de manera permanente para fortalecer la preparación del personal del Servicio.
OPLE	Organismo(s) Público(s) Local(es) Electoral(es); instituciones locales que, junto con el INE, integran el sistema del SPEN.
Órgano de Enlace	Instancia del IECM encargada de la gestión técnica y administrativa del SPEN y de la interlocución con la DESPEN.
Profesionalización	Proceso mediante el cual el personal del SPEN desarrolla y actualiza conocimientos, competencias, habilidades y referentes éticos para el desempeño de funciones electorales especializadas.
Programa de Formación	Conjunto de actividades académicas organizadas en ciclos trianuales conforme al esquema establecido por la DESPEN.
Promoción en rango	Reconocimiento de la trayectoria y méritos del personal dentro del nivel de su cargo o puesto.
Recurso de inconformidad	Medio de defensa para controvertir acuerdos o resoluciones vinculadas con el SPEN cuyo objeto es revocar, modificar o confirmar el acto impugnado.
Reincorporación	Restablecimiento de la pertenencia al SPEN de una persona que previamente formó parte del Servicio, cuando cumple los requisitos y condiciones previstos en la normativa.
Separación temporal o definitiva	Movimiento que modifica la situación de una persona integrante del SPEN, con efectos sobre la disponibilidad de plazas y la continuidad de funciones.
SIISPEN	Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional; sistema en el que se configuran las relaciones entre personas evaluadoras y evaluadas para la evaluación del desempeño.
SISAC	Sistema de Seguimiento para el Ascenso y Certamen Interno SPEN-OPLE; plataforma que digitalizó las etapas y expedientes del Primer Certamen Interno de Ascenso 2026.
SPEN	Servicio Profesional Electoral Nacional; sistema de carrera que articula la selección, ingreso, movilidad, profesionalización, evaluación, permanencia, promoción y reconocimiento del personal electoral bajo principios de mérito e igualdad de oportunidades.
TECDMX	Tribunal Electoral de la Ciudad de México; órgano jurisdiccional que resuelve los medios de impugnación en materia electoral local.

Sigla y/o concepto	Definición
Titularidad	Reconocimiento del cumplimiento de requisitos que consolidan la pertenencia de la persona al Servicio en los términos normativos.

1. Presentación

El presente Informe de Gestión tiene por objeto documentar, sistematizar y valorar las principales actuaciones desarrolladas por la Comisión Permanente de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional (COSSPEN) durante el periodo de su vigencia comprendido entre septiembre de 2024 y septiembre de 2026. Su finalidad no se limita a relacionar acuerdos o trámites: su propósito es mostrar la forma en que las decisiones, gestiones y mecanismos atendidos por la Comisión contribuyeron de manera general a asegurar la continuidad operativa del Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN) y, de manera particular a fortalecer el desarrollo de carrera de sus integrantes, los mecanismos de ingreso, así como articular la gestión cotidiana con la planeación institucional del ciclo trianual 2025–2028, entre otros aspectos que se desarrollan en el presente informe. A partir de la reforma constitucional en materia política electoral de 2014, el SPEN se ha constituido como un componente estructural de la función electoral, que articula procesos de selección, ingreso, movilidad, profesionalización, evaluación, permanencia, promoción y reconocimiento del personal, bajo principios de mérito, igualdad de oportunidades, objetividad y certeza. En consecuencia, la actuación de la COSSPEN debe entenderse como parte de un sistema de gestión institucional en el que convergen la rectoría nacional del Instituto Nacional Electoral (INE), las atribuciones del Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM), la atención de los asuntos que corresponden al Órgano de Enlace y las determinaciones de los órganos colegiados competentes.

En este marco, la revisión de la gestión permite identificar dos dimensiones complementarias. La primera, corresponde a la continuidad operativa: ocupación de plazas, encargos de despacho, reincorporaciones, separaciones, cambios de adscripción y rotación. La segunda, se refiere al desarrollo de carrera: certamen interno de ascenso, concurso público, formación, capacitación, evaluación del desempeño, titularidad, promoción en rango e incentivos.

1.1. Atribuciones de la Comisión

De conformidad con los artículos 52, 53, 58, 59 fracción VIII y 67 del Código, la COSSPEN es el órgano colegiado de carácter permanente que participa en la supervisión y seguimiento de los procesos del SPEN dentro del ámbito competencial

del IECM. Su función adquiere particular relevancia porque traduce las disposiciones del sistema nacional y las determinaciones de los órganos competentes en lo que corresponde a seguimiento institucional, análisis, deliberación y propuesta. Desde esta perspectiva, la Comisión funciona como un espacio de gestión y control especializado de los mecanismos que integran la carrera profesional electoral en el IECM.

Por lo que se refiere al marco normativo del IECM, en éste se atribuye a las comisiones permanentes facultades para supervisar el cumplimiento de acciones y la ejecución de proyectos a cargo de los órganos ejecutivos y técnicos, así como vigilar las tareas específicas determinadas por el Consejo General. En materia del SPEN, esta función se complementa con las atribuciones previstas en el Estatuto y en los diversos lineamientos que derivan de éste, así como por el apoyo del Órgano de Enlace ante el INE en la operación de los distintos mecanismos del SPEN.

En términos sustantivos, a la COSSPEN le corresponden funciones de: (a) supervisión de la correcta implementación de los mecanismos del SPEN; (b) auxilio al Consejo General en el ejercicio de sus atribuciones; (c) análisis y aprobación de informes y proyectos que deban someterse al Consejo General; (d) seguimiento de las actividades del Órgano de Enlace; y (e) vigilancia de acciones institucionales relacionadas con formación, derechos humanos, género e igualdad dentro del ámbito del Servicio.

Esta acotación es importante para el presente informe porque permite distinguir las responsabilidades encomendadas a la COSSPEN, al Órgano de Enlace en la gestión técnica y administrativa de los mecanismos del SPEN, la participación de la DESPEN en su función ejecutiva de la autoridad rectora del SPEN, así como las determinaciones que corresponden al Consejo General del IECM o a los órganos del INE.

1.2. Integración de la Comisión

El 10 de octubre de 2024, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-142/2024, el Consejo General del IECM aprobó una nueva integración de la COSSPEN, conformada por la Consejera Electoral María de los Ángeles Gil Sánchez, como Presidenta, y las Consejeras Electorales Cecilia Aída Hernández Cruz y Sonia Pérez Pérez, como integrantes.

La renovación de su integración representó una transición institucional que, lejos de interrumpir los procesos en curso, permitió dar continuidad a los asuntos sustantivos y, al mismo tiempo, incorporar una agenda de fortalecimiento centrada en ingreso, movilidad, ascenso, comunicación con el personal y mejora de los mecanismos de

carrera. La continuidad de los trabajos y el emprendimiento de nuevos procedimientos se vio fortalecida con el apoyo de la Secretaría Técnica de la Comisión y Órgano de Enlace.

1.3. Sesiones de la Comisión

Las sesiones constituyen el principal mecanismo formal de deliberación, seguimiento y adopción de determinaciones de la Comisión. Durante el periodo informado, su actividad reflejó la naturaleza cíclica del SPEN: al cierre del ciclo 2022–2025 se atendieron evaluaciones, titularidad e incentivos, mientras que en 2025 y 2026 se intensificaron los trabajos vinculados con el nuevo ciclo trianual 2025–2028, entre ellos, la implementación del Certamen Interno de Ascenso y el Concurso Público 2026, a cargo de este OPLE.

2024

Entre los meses de octubre a diciembre de 2024, la COSSPEN celebró 3 sesiones ordinarias, en las que se atendieron asuntos relacionados con la evaluación del desempeño, titularidad, incentivos, ocupación de plazas, cambios de adscripción, planeación del SPEN y recursos de inconformidad. Asimismo, se aprobaron los instrumentos de planeación y seguimiento correspondientes al cierre del ciclo de gestión.

Tabla 2. Sesiones ordinarias de la COSSPEN celebradas de octubre a diciembre de 2024

No.	Tipo de sesión	Temas	Acuerdos aprobados
1	Décima Sesión Ordinaria, 22 de octubre — Nueva integración	• Instalación de la Comisión • Designación de la Secretaría Técnica. • Informe Trimestral de Actividades julio-septiembre. • Informe sobre incentivos 2024. • Modificación de metas colectivas para la evaluación del desempeño.	IECM/COSSPEN/30/2024 al IECM/COSSPEN/33/2024
2	Décima Primera Sesión Ordinaria, 25 de noviembre	• Aprobación de la minuta de la Décima Sesión Ordinaria.	IECM/COSSPEN/34/2024
3	Décima Segunda Sesión Ordinaria, 12 de diciembre	• Minuta y reincorporación de una persona al SPEN del IECM.	IECM/COSSPEN/35/2024 y IECM/COSSPEN/36/2024

2025

Durante 2025, la COSSPEN celebró 14 sesiones, de las cuales, 12 fueron ordinarias y 2 extraordinarias. En ese año, los trabajos de la Comisión se orientaron a la consolidación del nuevo ciclo trianual del SPEN 2025-2028, mediante la aprobación del Programa de Mediano Plazo, los programas de titularidad, promoción en rango e incentivos, así como la ponderación de la evaluación del desempeño, cambios de adscripción.

Asimismo, hacia finales de año, los trabajos de la COSSPEN se concentraron, en una parte, en identificar con apoyo del Órgano de Enlace, las necesidades e inquietudes del personal del SPEN del IECM tanto de órganos centrales como desconcentrados, con relación a la operación de los mecanismos del SPEN. Para ello, se elaboró un cuestionario diagnóstico que fue respondido por el personal del SPEN.

Como uno de sus resultados, se identificó el interés por implementar un Certamen Interno de Ascenso que, hasta ese momento no había sido llevado a cabo por ningún OPLE.

Por lo tanto, se iniciaron en ese mismo año, los trabajos de planeación y preparación del Primer Certamen Interno de Ascenso 2026, mediante la determinación de las plazas vacantes susceptibles de ser ocupadas, los niveles de la estructura del SPEN susceptibles de participar, las acciones afirmativas, el Plan de Trabajo y la Invitación correspondiente.

Tabla 3. Sesiones ordinarias y extraordinarias de la COSSPEN celebradas en 2025

No.	Tipo de sesión	Temas	Acuerdos aprobados
1	Primera Sesión Ordinaria, 23 de enero	• Minuta. • Programa Anual de Trabajo y Calendario de Sesiones 2025. • Informe Trimestral octubre-diciembre 2024. • Reconocimiento de rango.	IECM/COSSPEN/01/2025 al IECM/COSSPEN/04/2025
2	Segunda Sesión Ordinaria, 20 de febrero	• Minuta. • Resultados de la evaluación del desempeño del periodo septiembre 2023-agosto 2024. • Recurso de inconformidad.	IECM/COSSPEN/05/2025 al IECM/COSSPEN/07/2025
3	Tercera Sesión Ordinaria, 25 de marzo	• Aprobación de la minuta de la Segunda Sesión Ordinaria.	IECM/COSSPEN/08/2025
4	Cuarta Sesión Ordinaria, 23 de abril	• Minuta. • Informe Trimestral enero-marzo. • Programas para el otorgamiento de titularidad y promoción en rango. • Programa de Incentivos.	IECM/COSSPEN/09/2025 al IECM/COSSPEN/12/2025
5	Quinta Sesión Ordinaria, 22 de mayo	• Aprobación de la minuta de la Cuarta Sesión Ordinaria.	IECM/COSSPEN/13/2025
6	Sexta Sesión Ordinaria, 24 de junio	• Aprobación de la minuta de la Quinta Sesión Ordinaria.	IECM/COSSPEN/14/2025
7	Séptima Sesión Ordinaria, 25 de julio	• Minuta de la sexta sesión ordinaria en la que se incorpora el tema relativo al Diseño e implementación de un cuestionario diagnóstico dirigido a las personas funcionarias del Servicio Profesional Electoral Nacional. • Informe Trimestral de Actividades abril-junio.	IECM/COSSPEN/15/2025 y IECM/COSSPEN/16/2025
8	Octava Sesión Ordinaria, 25 de agosto	• Minuta. • Programa de Mediano Plazo del SPEN 2025-2028. • Programa Institucional de Gestión del SPEN 2026.	IECM/COSSPEN/17/2025 al IECM/COSSPEN/20/2025

No.	Tipo de sesión	Temas	Acuerdos aprobados
		• Ponderación de la evaluación del desempeño para el ciclo trianual 2025-2028.	
9	Novena Sesión Ordinaria, 22 de septiembre	• Designación de la Secretaría Técnica. • Minuta. • Programa Anual de Trabajo. • Calendario de Sesiones 2026.	IECM/COSSPEN/21/2025 al IECM/COSSPEN/23/2025
10	Décima Sesión Ordinaria, 21 de octubre	• Minuta. • Informe Trimestral julio-septiembre. • Cambios de adscripción y rotación de cinco personas del SPEN.	IECM/COSSPEN/24/2025 al IECM/COSSPEN/26/2025
11	Primera Sesión Extraordinaria, 28 de octubre	• Dictámenes para el otorgamiento de incentivos correspondientes al ejercicio valorado 2024.	IECM/COSSPEN/27/2025
12	Décima Primera Sesión Ordinaria, 21 de noviembre	• Minutas de la Décima Sesión Ordinaria y de la Primera Sesión Extraordinaria.	IECM/COSSPEN/28/2025 y IECM/COSSPEN/29/2025
13	Décima Segunda Sesión Ordinaria, 10 de diciembre	• Minuta e Informe sobre el otorgamiento de incentivos correspondientes al ejercicio valorado 2024.	IECM/COSSPEN/30/2025 y IECM/COSSPEN/31/2025
14	Segunda Sesión Extraordinaria, 16 de diciembre	• Cambios de adscripción por necesidades del servicio. • Determinación de plazas vacantes susceptibles de someterse al Primer Certamen Interno de Ascenso 2026. • Niveles y acciones afirmativas. • Plan de Trabajo e Invitación para el Certamen.	IECM/COSSPEN/32/2025 al IECM/COSSPEN/34/2025

2026

Con corte a agosto de 2026 y considerando la Novena Sesión Ordinaria programada para septiembre, la COSSPEN dio continuidad a los trabajos derivados del nuevo ciclo trianual del SPEN y concentró una parte sustantiva de su actividad en la implementación del Primer Certamen Interno de Ascenso 2026, así como en el desarrollo del Concurso Público 2026 para el ingreso a cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales.

En relación con el Certamen Interno de Ascenso, se aprobaron los instrumentos y determinaciones necesarios para su desarrollo, incluyendo la Invitación, la certificación de conocimientos como modalidad de evaluación, la designación de los Comités Dictaminadores y, posteriormente, la designación de las personas ganadoras. Paralelamente, la COSSPEN continuó con el seguimiento de la evaluación del desempeño, los recursos de inconformidad y los instrumentos de planeación institucional del SPEN.

Tabla 4. Sesiones ordinarias y extraordinarias de la COSSPEN celebradas en 2026

No.	Tipo de sesión	Temas	Acuerdos aprobados
1	Primera Sesión Ordinaria, 21 de enero	• Minutas. • Informe Trimestral octubre-diciembre 2025. • Programa Anual de Trabajo y Calendario de Sesiones 2026.	IECM/COSSPEN/01/2026 al IECM/COSSPEN/04/2026
2	Primera Sesión Extraordinaria, 9 de febrero	• Invitación para el Primer Certamen Interno de Ascenso 2026. • Certificación de conocimientos como instrumento de evaluación. • Designación de Comités Dictaminadores. • Ajuste al Programa Institucional de Gestión del SPEN 2026.	IECM/COSSPEN/05/2026 al IECM/COSSPEN/08/2026
3	Primera Sesión Urgente, 19 de febrero	• Designación de la Secretaría Técnica para el desarrollo de la sesión.	IECM/COSSPEN/09/2026
4	Segunda Sesión Ordinaria, 20 de febrero	• Designación de la Secretaría Técnica. • Minutas de sesiones anteriores. • Resultados de la evaluación del desempeño septiembre 2024-agosto 2025.	IECM/COSSPEN/10/2026 al IECM/COSSPEN/13/2026
5	Segunda Sesión Urgente, 27 de febrero	• Recurso de inconformidad vinculado con procedimiento laboral sancionador.	IECM/COSSPEN/14/2026
6	Tercera Sesión Ordinaria, 23 de marzo	• Minutas de sesiones ordinarias y urgentes.	IECM/COSSPEN/15/2026 al IECM/COSSPEN/17/2026
7	Cuarta Sesión Ordinaria, 23 de abril	• Minuta. • Informe Trimestral enero-marzo. • Designación de las personas ganadoras del Primer Certamen Interno de Ascenso 2026 • Recurso de inconformidad.	IECM/COSSPEN/18/2026 al IECM/COSSPEN/21/2026
8	Segunda Sesión Extraordinaria, 13 de mayo	• Recurso de inconformidad vinculado con procedimiento laboral sancionador.	IECM/COSSPEN/22/2026
9	Quinta Sesión Ordinaria, 21 de mayo	• Minutas de la Cuarta Sesión Ordinaria y de la Segunda Sesión Extraordinaria.	IECM/COSSPEN/23/2026 y IECM/COSSPEN/24/2026
10	Sexta Sesión Ordinaria, 22 de junio	• Minuta e Informe sobre el Dictamen General de Resultados de la evaluación trianual del desempeño septiembre 2022-agosto 2025.	IECM/COSSPEN/25/2026 y IECM/COSSPEN/26/2026
11	Séptima Sesión Ordinaria, 27 de julio	• Minuta e Informe Trimestral de Actividades abril-junio 2026.	IECM/COSSPEN/27/2026 y IECM/COSSPEN/28/2026
12	Octava Sesión Ordinaria, 24 de agosto	• Designación de la Secretaría Técnica. • Minuta. • Anteproyecto del Programa Institucional de Gestión del SPEN 2027. • Resultados por reposición de la evaluación del desempeño 2024-2025.	IECM/COSSPEN/29/2026 al IECM/COSSPEN/32/2026

No.	Tipo de sesión	Temas	Acuerdos aprobados
13	Novena Sesión Ordinaria, 23 septiembre	• Minuta de la Octava sesión Ordinaria. • Programa Anual de Trabajo y Calendario de Sesiones 2027. • Informe de Gestión de la COSSPEN 2024-2026. • Minuta de la Novena sesión Ordinaria.	IECM/COSSPEN/33/2026 e IECM/COSSPEN/36/2026

**Nota. Para efectos del presente informe de gestión 2024-2026, se incluye la Novena Sesión Ordinaria que está programada para celebrarse el 23 de septiembre de 2026.*

1.4. Resumen Ejecutivo

1.4.1 Objetivos planteados

Durante el periodo 2024-2026 se identifican los siguientes objetivos que orientaron la gestión de la COSSPEN:

- Documentar, sistematizar y valorar las principales actuaciones desarrolladas por la COSSPEN durante el periodo comprendido entre septiembre de 2024 y septiembre de 2026.
- Asegurar la continuidad operativa del SPEN mediante la atención de vacantes, encargos de despacho, reincorporaciones, separaciones y cambios de adscripción y rotación.
- Fortalecer el desarrollo de carrera del personal del SPEN a través del ingreso, el ascenso, la formación, la capacitación, la evaluación, la titularidad, la promoción en rango y los incentivos.
- Articular la gestión cotidiana de la Comisión con la planeación institucional del ciclo trianual 2025-2028.
- Impulsar, a partir de la nueva integración de octubre de 2024, una agenda de fortalecimiento centrada en la movilidad, el ascenso, la comunicación con el personal y la mejora de los mecanismos de carrera.
- Conocer directamente la percepción del funcionariado del SPEN mediante un diagnóstico y un diálogo directo, y traducir los hallazgos en decisiones institucionales.
- Implementar un Certamen Interno de Ascenso como alternativa para fortalecer la movilidad y el desarrollo profesional dentro del Instituto.
- Fortalecer la objetividad y la transparencia en las designaciones de encargadurías de despacho, vinculándolas con la evaluación del desempeño y la trayectoria del personal.

- Preparar y dar seguimiento al Concurso Público 2026 para la ocupación de plazas del IECM.

1.4.2 Objetivos alcanzados

Como resultado de la gestión desarrollada durante el periodo informado, se identifican los siguientes objetivos alcanzados:

- Se dio seguimiento a la estructura de 210 plazas del SPEN (165 en órganos desconcentrados y 45 en órganos ejecutivos) y se atendieron las vacantes y los movimientos temporales del periodo.
- Se aplicó el diagnóstico 2025 al personal del SPEN, con 179 respuestas de 200 personas (89.5% de participación), así como 6 reuniones regionales y 20 entrevistas presenciales.
- Se implementó el Primer Certamen Interno de Ascenso 2026 —el primero en un OPLE—: 7 plazas ofertadas, 23 registros, 21 personas que acreditaron los requisitos y 5 personas designadas ganadoras, con la entrega de nombramientos el 1 de junio de 2026.
- Se preparó el Concurso Público 2026, con 25 plazas del IECM incluidas y 2,959 postulaciones al cierre del registro (las etapas posteriores continuaban en desarrollo al corte del Informe).
- Se aprobaron los instrumentos de planeación del ciclo 2025-2028: Programa de Mediano Plazo, Programa Institucional de Gestión del SPEN y la ponderación de la evaluación del desempeño.
- Se dio seguimiento a la evaluación del desempeño: 197 personas evaluadas en 2024-2025 y 190 en el ciclo trianual 2022-2025, con atención a las solicitudes de revisión y reposición.
- 232 personas del SPEN cumplieron con los requisitos de capacitación del ciclo trianual 2022-2025.
- Se gestionó la movilidad del personal: 28 cambios de adscripción o rotación aprobados en 2025 y una reincorporación con efectos a partir del 1 de enero de 2025.
- Se otorgaron 70 incentivos (34 por el ejercicio valorado 2023 y 36 por 2024) y se impulsaron los Programas para el otorgamiento de Titularidad y Promoción en rango.
- Se sustanciaron y se dio seguimiento a los recursos de inconformidad recibidos por la COSSPEN.

- Se avanzó en la transición de una lógica predominantemente reactiva hacia una lógica estratégica de desarrollo de carrera, dejando una sólida base institucional para el ciclo trianual 2025-2028.

La gestión 2024–2026 muestra una COSSPEN orientada a consolidar el SPEN desde una doble perspectiva: garantizar la continuidad de la operación institucional y ampliar las oportunidades de desarrollo profesional del personal SPEN.

En el primer ámbito, se dio seguimiento a una estructura de 210 plazas —165 en órganos desconcentrados y 45 en órganos ejecutivos— y a los mecanismos utilizados para atender vacantes o movimientos temporales, así como cambios de adscripción. En el segundo, se avanzó en la puesta en marcha del primer Certamen Interno de Ascenso de un OPLE, se preparó el Concurso Público 2026 que actualmente se lleva a cabo y se fortalecieron los instrumentos de evaluación, formación, titularidad, promoción e incentivos.

Tabla 5. Numeralia de resultados

Indicador	Resultado principal
Estructura SPEN	210 plazas: 165 en órganos desconcentrados y 45 en órganos ejecutivos.
Vacantes	14 al 31/12/2024; 19 al 31/12/2025; 27 al 30/09/2026; 16 con ocupación temporal al corte.
Reincorporación	1 reincorporación aprobada con efectos del 1/01/2025.
Movilidad 2025	28 cambios de adscripción o rotación aprobados.
Certamen Interno 2026	7 plazas susceptibles de ocupación; 23 registros; 21 personas acreditaron requisitos; 5 personas ganadoras designadas.
Concurso Público 2026	25 plazas del IECM incluidas; 2,959 postulaciones al cierre del registro.
Evaluación	197 personas evaluadas en 2024–2025; 190 en el ciclo trianual 2022–2025.
Capacitación	232 personas cumplieron los requisitos del ciclo trianual 2022–2025.
Incentivos	70 otorgados: 34 por ejercicio valorado en 2023 y 36 por 2024.

Uno de los hallazgos más relevantes es que la Comisión avanzó de una lógica predominantemente reactiva —atender vacantes, movimientos y trámites— hacia una lógica más estratégica de desarrollo de carrera. El diagnóstico aplicado en 2025, con 179 respuestas de 200 integrantes del SPEN, permitió identificar necesidades y orientar acciones hacia mayor transparencia en encargadurías, movilidad y ascenso. El Certamen Interno 2026 constituye el resultado más visible de esa transición.

Al mismo tiempo, se visualizan retos que deben formar parte de la agenda de la siguiente integración: reducir la dependencia de mecanismos temporales de ocupación y establecer procedimientos internos para su implementación, particularmente en lo relativo a encargadurías de despacho; mantener actualizada la estructura y el catálogo de cargos; mejorar la comunicación de criterios de evaluación; fortalecer la capacitación diferenciada; consolidar indicadores de seguimiento y asegurar que la planeación 2025–2028 se traduzca en resultados verificables.

2. Gestiones impulsadas desde la COSSPEN

El fortalecimiento del SPEN requiere más que la ejecución aislada de procedimientos, pues supone identificar problemas de operación, escuchar al personal, traducir hallazgos en decisiones institucionales y vincular cada mecanismo con una visión de carrera. Durante 2025, la COSSPEN impulsó un ejercicio de diagnóstico y diálogo directo con las personas integrantes del Servicio, dirigido a conocer experiencias, necesidades y propuestas sobre evaluación, profesionalización, movilidad y promoción.

Esta iniciativa surgió de los trabajos realizados por las integrantes de la COSSPEN y, particularmente, de la reunión de trabajo celebrada el 17 de junio de 2025, en la que la Consejera Presidenta de la COSSPEN, María de los Ángeles Gil Sánchez, y las Consejeras integrantes Cecilia Aída Hernández Cruz y Sonia Pérez Pérez coincidieron en la necesidad de fortalecer los mecanismos que rigen el SPEN en el ámbito local. Como resultado de estos trabajos, la propuesta para conocer directamente la percepción del funcionariado fue presentada como asunto general en la Sexta Sesión Ordinaria de la COSSPEN y, posteriormente, se desarrolló un instrumento técnico para sustentar su aplicación.

El cuestionario fue aplicado del 1 al 18 de julio de 2025 a 200 personas y obtuvo 179 respuestas, equivalentes al 89.5% de participación. Posteriormente se realizaron reuniones regionales y entrevistas presenciales con 20 personas. Los resultados señalaron, entre otros aspectos, la necesidad de fortalecer la objetividad de las encargadurías y generar oportunidades de ascenso mediante procedimientos transparentes y equitativos. Estas conclusiones se tradujeron en acciones concretas, particularmente el Certamen Interno de Ascenso 2026.

A partir de la información recabada mediante este cuestionario diagnóstico, se llevaron a cabo 6 reuniones regionales con el personal del SPEN, 5 en los Órganos Desconcentrados y 1 en oficinas centrales, para presentar y socializar los resultados, así como para conocer otras inquietudes, necesidades y propuestas de quienes integran el Servicio. Estos espacios de diálogo permitieron profundizar en los hallazgos del diagnóstico e identificar elementos relevantes para la definición de líneas de acción y mecanismos de seguimiento, con el propósito de traducir las necesidades detectadas en propuestas concretas para el fortalecimiento del SPEN y su incorporación en la planeación institucional.

De manera complementaria, las Consejeras Electorales integrantes de la COSSPEN realizaron entrevistas presenciales con 20 personas funcionarias del SPEN, seleccionadas mediante un sorteo abierto y aleatorio, además de considerar la participación de quienes manifestaron su interés en formar parte de este ejercicio, que permitieron profundizar en las experiencias y necesidades del personal e

identificar, entre otros temas, la pertinencia de promover diversos mecanismos, tales como, el certamen interno, los cambios de adscripción y permutas, el concurso público, las encargadurías de despacho, la evaluación del desempeño y la capacitación, como asuntos relevantes para la agenda de trabajo de la Comisión.

Los resultados del diagnóstico evidenciaron áreas de oportunidad en materia de movilidad y promoción. En particular, en las respuestas abiertas destacó la necesidad de fortalecer los mecanismos de movilidad mediante encargadurías de despacho con criterios claros y objetivos, así como de implementar procesos de selección abiertos o internos para la cobertura de vacantes y la generación de oportunidades de ascenso, bajo condiciones de transparencia y equidad.

A partir de estos hallazgos, se definieron como acciones estratégicas, la gestión para implementar un Certamen Interno para la ocupación de plazas del SPEN, como una alternativa innovadora en el SPEN del sistema OPLE, para fortalecer los mecanismos de movilidad y desarrollo profesional dentro del Instituto, así como el fortalecimiento de la objetividad y transparencia en las designaciones de encargadurías de despacho, vinculándolas con la evaluación del desempeño y la trayectoria del personal.

2.1. Mecanismos de ingreso

El mecanismo de ingreso es el conjunto de procedimientos mediante los cuales una persona puede incorporarse al SPEN. El Estatuto identifica al Concurso Público como la vía primordial de ingreso, mientras que el sistema contempla otros mecanismos o figuras para atender supuestos específicos. En un sistema de carrera, el ingreso debe asegurar simultáneamente mérito, igualdad de oportunidades, transparencia, objetividad y correspondencia entre el perfil de las personas seleccionadas y las necesidades de la institución.

La gestión de la COSSPEN en esta materia se concentró en mantener actualizada la información sobre vacantes, identificar la vía procedente para su cobertura, dar seguimiento a encargos y movimientos temporales y preparar mecanismos de ocupación definitiva. Esta visión resulta particularmente relevante porque una vacante no es únicamente un dato administrativo: puede representar una afectación a la capacidad operativa, una oportunidad de movilidad interna o una ventana para incorporar nuevos perfiles al Servicio.

2.1.1. Estado ocupacional de plazas

El estado ocupacional de las plazas constituye el punto de partida para decidir qué mecanismo debe activarse. Su seguimiento permite conocer la dimensión real de las vacantes, distinguir entre plazas desocupadas y plazas cubiertas temporalmente

y anticipar necesidades de reclutamiento, ascenso o movilidad. En consecuencia, debe administrarse como un indicador estratégico y no sólo como un registro de movimientos.

Tabla 6. Estado ocupacional de las plazas del SPEN por fecha de corte

Fecha de corte	Plazas vacantes	Plazas desocupadas por separaciones temporales
31 de diciembre de 2024	14	5
31 de diciembre de 2025	19	7
30 de septiembre de 2026	27	5

Como se observa en la tabla, hay un aumento de 14 a 27 vacantes entre diciembre de 2024 y septiembre de 2026 que debe observarse con perspectiva de gestión. En estos casos, se emplearon mecanismos temporales que permitieron mantener la continuidad de las funciones, así como mecanismos de ocupación permanente como, el Certamen Interno, cambios de adscripción, entre otros mecanismos jurídicamente procedentes. A la conclusión del Concurso Público que actualmente se lleva a cabo, es posible que el IECM logre ocupar las plazas vacantes, por lo que una vez concluido éste, será posible realizar un análisis que incluya los resultados de esta vía de ingreso.

Por lo que respecta a las plazas desocupadas derivadas de separaciones temporales, éstas corresponden principalmente a personas integrantes del SPEN que fueron designadas temporalmente para desempeñar cargos en la Rama Administrativa, a través de la figura de encargo de despacho; con el propósito de atender necesidades del servicio y garantizar la continuidad de las funciones institucionales. Esta situación genera la desocupación temporal de la plaza de origen en el Servicio, sin que implique su vacancia definitiva, toda vez que la persona conserva su pertenencia al SPEN y, al concluir el encargo que motivó la separación temporal, puede reincorporarse a su cargo o puesto de origen.

2.1.2. Encargos de despacho

El encargo de despacho es el movimiento mediante el cual una persona puede ocupar temporalmente un cargo o puesto igual o de mayor nivel tabular del Servicio Profesional Electoral Nacional. Su función principal es asegurar continuidad en la operación institucional, pero su uso debe mantenerse dentro de la temporalidad y condiciones previstas en la normativa para evitar que la excepcionalidad se convierta en sustituto permanente de los mecanismos de carrera.

Los encargos de despacho fueron implementados para atender temporalmente plazas vacantes por separación definitiva y aquellas desocupadas temporalmente como consecuencia de los corrimientos derivados de otros encargos. El Órgano de Enlace como responsable de realizar las gestiones de viabilidad normativa ante la DESPEN, también realizó un seguimiento a las designaciones, renovaciones, segundas renovaciones y conclusiones, de conformidad con los Lineamientos.

Si bien la COSSPEN no interviene de manera directa en la gestión y aprobación de este mecanismo, el Órgano de Enlace del IECM realizó una importante gestión que comprendió la verificación de viabilidad normativa, seguimiento de designaciones, renovaciones y conclusiones. En lo que respecta a la información que proporcionó el diagnóstico de 2025 correspondiente a este mecanismo, se advirtió una inquietud compartida por dotar de mayor claridad y objetividad en estos procedimientos. Por ello, el Órgano de Enlace implementó como acción de mejora, el fortalecimiento de la trazabilidad de criterios, la comunicación al personal, la relación entre desempeño y trayectoria y la identificación oportuna de vacantes susceptibles de cobertura definitiva, además de considerar la justificación técnica que advierta y sostenga la necesidad institucional contenida en las solicitudes.

A continuación, se presentan los movimientos gestionados:

Tabla 7. Movimientos de encargarías por tipo y periodo

Movimiento	Oct.-Dic. 2024	2025	Ene.-Sep. 2026
Encargo inicial	6	39	37
Primera renovación	0	19	24
Segunda renovación	1	13	5
Conclusión por término de vigencia	0	21	9
Conclusión anticipada	1	14	11

2.1.3. Reincorporaciones

La reincorporación permite restablecer la pertenencia al SPEN de una persona que previamente formó parte del Servicio, cuando se cumplen los requisitos y condiciones previstos en la normativa. Su valor institucional reside en aprovechar experiencia y conocimiento acumulados, sin menoscabar los principios de legalidad, mérito y verificación de requisitos.

Durante el cuarto trimestre de 2024 se recibió una solicitud de reincorporación. El Órgano de Enlace verificó los requisitos y elaboró el dictamen correspondiente; la DESPEN comunicó viabilidad positiva el 10 de diciembre de 2024 y el Consejo

General del IECM aprobó la reincorporación mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-160/2024, con efectos a partir del 1 de enero de 2025.

2.1.4. Separaciones temporales y definitivas

La separación temporal o definitiva modifica la situación de una persona integrante del SPEN y, por tanto, tiene efectos sobre la disponibilidad de plazas, la continuidad de funciones y la gestión de personal. Su adecuada gestión exige distinguir causas, temporalidad, efectos y mecanismo de cobertura, de modo que cada movimiento tenga una respuesta administrativa proporcional.

En el periodo octubre-diciembre de 2024 se reportó una separación temporal. Durante 2025 se gestionaron 13 separaciones temporales y nueve definitivas; durante 2026, al corte del informe, se registraron 12 separaciones temporales y 4 definitivas. La información evidencia la necesidad de mantener un sistema de alertas sobre las fechas de inicio y conclusión, particularmente cuando la separación genera corrimientos o hace necesario activar un encargo de despacho.

2.1.5. Cambios de adscripción y rotación

Durante el periodo comprendido de octubre a diciembre de 2024 no se registraron cambios de adscripción o rotación del personal del SPEN.

En 2025 se atendieron diversos movimientos de cambio de adscripción. En marzo, en cumplimiento de una sentencia dictada dentro del Juicio Especial Laboral TECDMX-JLI-010/2023, el Consejo General aprobó mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-030/2025 el cambio de adscripción de cinco personas funcionarias, con efectos a partir del 19 de marzo de 2025.

Posteriormente, durante el tercer trimestre se preparó y emitió la Convocatoria para cambios de adscripción o rotación a solicitud de persona interesada del SPEN. Para ello, en la Décima Sesión Ordinaria, la COSSPEN aprobó someter al Órgano Superior de Dirección el Anteproyecto de Acuerdo y los dictámenes de procedencia de cinco cambios de adscripción y rotación. Como resultado del procedimiento, el 30 de octubre de 2025 el Consejo General aprobó, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-102/2025, cinco cambios de adscripción y rotación a petición de persona interesada.

Adicionalmente, a solicitud de la Secretaría Ejecutiva en su Segunda Sesión Extraordinaria celebrada en el mes de diciembre de 2025, la COSSPEN analizó 18 solicitudes de cambios de adscripción por necesidades del servicio, cuya viabilidad fue determinada por la DESPEN y que fueron aprobados por el Consejo General

mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-112/2025, de 17 de diciembre de 2025. En total, durante 2025 se aprobaron 28 cambios de adscripción o rotación.

Por lo que respecta a 2026, al corte del presente Informe no se han recibido solicitudes de cambio de adscripción o rotación a petición de persona interesada, ni se han gestionado movimientos por necesidades del servicio, por lo que no se reportan movimientos de esta naturaleza durante dicho ejercicio.

2.1.6. Certamen Interno

El Certamen Interno para el Ascenso constituye un mecanismo de movilidad vertical mediante el cual integrantes titulares del SPEN compiten para acceder a un nivel superior. Su importancia trasciende la cobertura de vacantes: reconoce la experiencia interna, incentiva el desarrollo profesional y genera una trayectoria de carrera que puede fortalecer la permanencia y el compromiso institucional.

La implementación del Primer Certamen Interno de Ascenso 2026 representa uno de los resultados más relevantes del periodo. Su preparación inició en 2025 y comprendió la determinación de plazas, niveles de participación, acciones afirmativas, Plan de Trabajo e Invitación. En consecuencia, del trabajo llevado a cabo, el INE aprobó mediante Acuerdo INE/CG49/2026, el Dictamen de procedencia del Plan de Trabajo del IECM que consideró siete plazas susceptibles de ocuparse a través de este mecanismo. Se generó la invitación a 38 personas con titularidad; se formalizaron 23 registros, de los cuales, 21 acreditaron requisitos y cinco alcanzaron la calificación mínima de 8.00 que, posteriormente fueron designadas ganadoras. La evaluación final se integró de la siguiente manera: 20% para acreditación de méritos, 45% para certificación de conocimientos y 35% para entrevista.

Con apoyo de la Unidad Técnica de Servicios Informáticos y la Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación, para el desarrollo del Certamen Interno se desarrolló y operó el Sistema de Seguimiento para el Ascenso y Certamen Interno SPEN-OPLE (SISAC 2026), que permitió digitalizar etapas y expedientes. El 30 de abril de 2026, el Consejo General aprobó la designación de las cinco personas ganadoras mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-032/2026; y el 1o de junio se realizó la entrega de nombramientos y toma de protesta.

En su Quinta Sesión Ordinaria, la COSSPEN conoció el Informe final del Primer Certamen Interno de Ascenso 2026. Asimismo, una vez concluido el proceso, se levantó una encuesta de satisfacción que recibió 13 respuestas de 23 participantes, con un resultado promedio general de 3.77 sobre 5. Los aspectos mejor evaluados fueron el registro mediante SISAC y la difusión. El área de oportunidad identificada

fue la comunicación de los criterios utilizados en evaluación, entrevista e integración de la calificación. Este hallazgo debe incorporarse como aprendizaje para futuros certámenes.

A continuación, se presenta el resumen de la implementación del Certamen:

Tabla 8. Resultados por etapa del Certamen Interno de Ascenso 2026

Etapa	Resultado
Personas con titularidad invitadas	38
Registros formalizados	23 (17 mujeres y 6 hombres)
Personas que acreditaron requisitos	21
Personas que no acreditaron requisitos	2
Personas con calificación final mínima de 8.00	5
Personas designadas ganadoras	5
Entrega de nombramientos y toma de protesta	1 de junio de 2026

2.1.7. Concurso público

El Concurso Público es la vía primordial de ingreso al SPEN y constituye el mecanismo que permite incorporar talento externo bajo procedimientos competitivos y reglas previamente definidas. Su función es asegurar que las plazas se ocupen con perfiles idóneos, mediante etapas de reclutamiento, evaluación y selección sujetas a criterios objetivos.

En 2026, el Consejo General del INE aprobó mediante Acuerdo INE/CG113/2026 los Lineamientos, y a través del Acuerdo INE/JGE141/2026 emitió la convocatoria para el sistema de los OPLE. El IECM, por conducto de la COSSPEN, y el Órgano de Enlace, participó en las actividades preparatorias, actualizó la información de vacantes, atendió requerimientos presupuestales y colaboró en el Convenio General de Coordinación y sus anexos. En la convocatoria se incluyeron 25 plazas del IECM.

El registro y postulación se desarrolló del 7 al 14 de agosto de 2026. Al 19 de agosto se reportaron 2,959 postulaciones para cargos y puestos adscritos al IECM: 1,551 de mujeres, 1,390 de hombres y 18 de personas no binarias. Al cierre del presente informe, las etapas posteriores se encontraban en desarrollo.

La principal tarea de seguimiento para la siguiente integración consiste en acompañar las etapas restantes, documentar resultados y analizar la tasa de cobertura efectiva de las 25 plazas y su impacto en toda la estructura del SPEN del IECM. Este análisis no debería limitarse al número de postulaciones, sino incorporar indicadores de calidad del proceso, cobertura, tiempo de ocupación, diversidad de las personas seleccionadas y permanencia posterior.

2.1.8. Catálogo de Cargos y Puestos

El Catálogo de Cargos y Puestos es el instrumento que define el diseño funcional del SPEN y establece las características de los cargos y puestos, sus perfiles y elementos de referencia para los distintos mecanismos del Servicio. Su actualización tiene efectos sobre las etapas de reclutamiento, evaluación, capacitación, movilidad y planeación.

En julio de 2026, la DESPEN comunicó la actualización del apartado OPLE del Catálogo mediante Circular INE/DESPEN/016/2026, derivada del Acuerdo INE/JGE123/2026, con la incorporación de cédulas correspondientes a Coordinación de Sistemas y Servicios Informáticos y Coordinación en Igualdad de Género y No Discriminación. El Órgano de Enlace notificó la actualización al personal y gestionó ante la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos su incorporación al repositorio normativo institucional.

2.2. Profesionalización

La profesionalización es el proceso mediante el cual el personal del SPEN desarrolla y actualiza conocimientos, competencias, habilidades y referentes éticos necesarios para desempeñar funciones electorales especializadas. No constituye una actividad aislada de capacitación, sino un componente estructural de la carrera, estrechamente relacionado con evaluación, movilidad, titularidad, promoción e incentivos.

Durante el periodo del informe, se dio continuidad a la profesionalización mediante dos instrumentos complementarios: el Programa de Formación y el Mecanismo de Capacitación. El tránsito entre los ciclos trianuales 2022–2025 y 2025–2028 exigió acciones de cierre, compensación y apertura de nuevas actividades.

2.2.1. Programa de formación

En el caso del IECM, el Programa de Formación se lleva a cabo bajo el esquema establecido por la DESPEN, concentra actividades académicas organizadas en ciclos trianuales. Su finalidad es asegurar una actualización progresiva y sistemática, diferenciada por niveles y trayectorias. En este modelo, la formación no sólo acredita conocimientos: contribuye a generar comunidades de aprendizaje y a vincular las competencias individuales con las necesidades de la función electoral.

En el lapso que comprende el presente informe se llevaron a cabo dos procesos formativos: el Periodo Formativo Compensatorio 2025, correspondiente al ciclo trianual ampliado 2022-2025, y el Periodo Formativo 2026/1, perteneciente al ciclo trianual 2025-2028.

2.2.2. Periodo Formativo Compensatorio 2025

Durante 2025 se desarrolló un Periodo Formativo Compensatorio, derivado de la modificación del procedimiento de evaluación del Programa de Formación del ciclo 2022–2025 aprobada mediante Acuerdo INE/JGE54/2025. En este marco, mediante Circular INE/ED/DESPEN/015/2025, la DESPEN emitió la Convocatoria para cursar el Periodo Formativo Compensatorio 2025, cuyas actividades se desarrollaron del 1 de julio al 24 de agosto de 2025.

Esta medida tuvo como propósito brindar al personal del Servicio que había acreditado la formación Básica, pero que no la Formación Especializada, la oportunidad de cursar una oferta académica que le permitiera obtener la calificación correspondiente al primer ciclo trianual ampliado 2022-2025.

Finalmente, el 19 de septiembre de 2025, la DESPEN notificó los resultados obtenidos por el personal participante. De las seis personas del SPEN adscritas al Instituto Electoral consideradas para cursar el Periodo Formativo Compensatorio 2025, cinco aprobaron el módulo correspondiente -cuatro hombres y una mujer-, mientras que una persona fue exenta de cursarlo.

2.2.3. Periodo Formativo 2026/1

Mediante Circular INE/ED/DESPEN/015/2026, la DESPEN emitió la Convocatoria para cursar el Periodo Formativo 2026/1, el cual se desarrolló del 6 de abril al 17 de julio, mientras que la evaluación de aprovechamiento se llevó a cabo del 20 al 24 de julio.

En este marco, el Órgano de Enlace realizó la difusión de la Convocatoria entre el personal del SPEN adscrito al Instituto Electoral, brindó las facilidades necesarias para el cumplimiento de las actividades académicas y dio seguimiento al desarrollo del periodo formativo.

Por último, mediante Circular INE/DESPEN/023/2026, la DESPEN informó que, a partir del 8 de septiembre de 2026, el personal participante podría consultar los resultados obtenidos en la evaluación del aprovechamiento. Cabe señalar que tres personas del SPEN adscritas al Instituto Electoral fueron exentas de cursar el periodo.

A la fecha de corte del presente informe, se encuentra pendiente la remisión, por parte de la DESPEN al Órgano de Enlace, de los resultados correspondientes al personal del SPEN adscrito al Instituto Electoral.

2.2.4. Mecanismo de capacitación

El Mecanismo de Capacitación comprende el conjunto de actividades complementarias al Programa de Formación, impartidas de manera permanente para fortalecer la preparación del personal del Servicio en los distintos cargos o puestos de la función electoral, privilegiando el desarrollo de competencias y la adquisición de conocimientos técnicos. Este mecanismo comprende actividades de capacitación (obligatorias u optativas), inducción a cargos o puestos del Servicio, actividades remediales y acciones de mejora, actividades externas y disponibilidad.

De conformidad con la normativa aplicable, durante cada ciclo trianual el personal del Servicio debe acreditar al menos dos actividades de capacitación, las cuales podrán ser obligatorias u optativas, y acumular un mínimo de 60 horas.

Durante 2024, con motivo del desarrollo del Proceso Electoral Local Ordinario 2023-2024, se suspendieron las actividades ordinarias del Mecanismo de Capacitación. No obstante, durante dicho ejercicio, 104 personas del SPEN adscritas al IECM participaron en 166 actividades externas de capacitación, las cuales fueron registradas ante la DESPEN y consideradas para el cumplimiento de los requisitos del ciclo trianual 2022-2025. La distribución por sexo del personal participante se presenta a continuación:

Tabla 9. Participación del personal del SPEN en actividades externas de capacitación durante 2024, por sexo

Hombres	Mujeres	Total
54	50	104

Una vez concluido el ciclo trianual 2022-2025, el 12 de enero de 2026, la DESPEN remitió al Órgano de Enlace la información relativa al promedio ponderado de las calificaciones obtenidas por cada integrante del Servicio en las actividades del Mecanismo de Capacitación. De acuerdo con la información remitida, 232 personas del SPEN adscritas al Instituto Electoral cumplieron con los requisitos establecidos para el ciclo trianual, las cuales se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 10. Personal del SPEN que cumplió con los requisitos del ciclo trianual 2022-2025, por sexo

Hombres	Mujeres	Total
123	109	232

Para el ejercicio 2025, tras la conclusión del Proceso Electoral Local Extraordinario 2024-2025 de la Elección del Poder Judicial, el 14 de octubre de 2025, mediante Circular INE/ED/DESPEN/015/2025, la DESPEN dio a conocer la oferta de capacitación correspondiente al ejercicio 2025, integrada por diez cursos de carácter optativo, disponibles del 20 de octubre al 12 de diciembre de 2025.

En 2026, mediante Circular INE/ED/DESPEN/011/2026, la DESPEN dio a conocer el Mecanismo de Capacitación para el personal del Servicio Profesional Electoral Nacional correspondiente al ejercicio 2026, así como la oferta de cursos de carácter optativo, disponibles del 9 de marzo al 31 de julio de 2026.

Posteriormente, el 24 de agosto de 2026, mediante Circular INE/DESPEN/020/2026, la DESPEN determinó como actividad de carácter obligatorio el “Taller para la verificación de hechos y combate a la desinformación”, orientado al fortalecimiento de competencias técnicas vinculadas con el Proceso Electoral 2026-2027. La actividad tuvo una duración de ocho horas y estuvo disponible para su acreditación hasta el 31 de agosto de 2026.

Por lo que respecta a la inducción al cargo o puesto, durante 2025, derivado del cambio de adscripción de dos personas del Servicio, un hombre y una mujer, del cargo de Asistencia Técnica de Organización Electoral en Órgano Desconcentrado al mismo cargo en la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral y Geoestadística, aprobado por el Consejo General mediante el Acuerdo IECM/ACU-CG-102/2025; ambas personas cursaron la actividad de inducción correspondiente, la cual tuvo carácter obligatorio para efectos del Mecanismo de Capacitación.

En el ejercicio 2026 se dio seguimiento al proceso de inducción correspondiente a cinco personas del Servicio, tres mujeres y dos hombres, designadas como

ganadoras del Primer Certamen Interno de Ascenso 2026 mediante el Acuerdo IECM/ACU-CG-032/2026. A la fecha de corte del presente informe, dicho proceso se encuentra en desarrollo.

Finalmente, como resultado de las acciones realizadas durante el periodo que se informa, se dio continuidad al Mecanismo de Capacitación con el desarrollo de las acciones formativas abajo referidas:

Tabla 11. Acciones formativas desarrolladas en el marco del Mecanismo de Capacitación, 2024-2026

No.	Ejercicio	Actividad	Tipo	Población
1	2024	Introducción a la profesionalización en materia electoral.	Inducción al cargo o puesto, por ingreso vía Concurso Público.	3 personas de nuevo ingreso.
2	2024	Curso adicional determinado por el OPLE.	Inducción al cargo o puesto, por ingreso vía Concurso Público.	3 personas de nuevo ingreso.
3	2025	Curso adicional determinado por el OPLE.	Inducción al cargo o puesto, derivado de cambios de adscripción.	2 personas por cambio de adscripción.
4	2026	Curso adicional determinado por el OPLE.	Inducción al cargo o puesto, por cambio de nivel mediante la vía del Certamen Interno.	5 personas por cambio de nivel mediante la vía del Certamen Interno.
5	2026	Taller para la verificación de hechos y combate a la desinformación.	Capacitación obligatoria.	183 personas activas del SPEN.

2.3. Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño es un instrumento institucional para valorar en qué medida las personas integrantes del SPEN cumplen metas y desarrollan las competencias asociadas a sus funciones. En un sistema de carrera, su utilidad es múltiple: aporta información para la mejora continua, alimenta decisiones de desarrollo, genera evidencia para determinados mecanismos de reconocimiento y permite identificar necesidades de capacitación.

Durante el periodo informado, la COSSPEN dio seguimiento a evaluaciones anuales y trianuales, modificaciones de metas, solicitudes de revisión y reposición.

2.3.1 Periodo 2024–2025

La evaluación correspondiente a septiembre de 2024–agosto de 2025 involucró a 197 personas: 105 hombres y 92 mujeres. La COSSPEN intervino en la revisión de metas y en el seguimiento del Dictamen General de Resultados aprobado por el Consejo General mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-021/2026.

Posteriormente, se recibieron 80 solicitudes de revisión: 79 relacionadas con la meta colectiva DECEyEC-2 y una con el factor Competencias. La DESPEN determinó la reposición de un reactivo de competencias y posteriormente se integró el Dictamen General de Resultados por Reposición, aprobado mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-053/2026.

Este proceso muestra la importancia de que la evaluación sea acompañada por reglas claras, mecanismos de revisión efectivos y trazabilidad de los criterios aplicados. Las solicitudes de revisión no deben verse únicamente como incidencias; también ofrecen información para mejorar la formulación de metas y la comunicación de los instrumentos.

2.3.2 Periodo 2025–2026

Para la evaluación correspondiente a septiembre de 2025–agosto de 2026, el Órgano de Enlace remitió a la DESPEN, el 24 de julio de 2026, la información necesaria para configurar las relaciones entre personas evaluadoras y evaluadas en el SIISPEN. La actuación durante esta fase fue predominantemente preparatoria y de coordinación.

El reto consiste en asegurar que las etapas posteriores se desarrollen con oportunidad y que las metas sean suficientemente específicas, medibles y congruentes con las responsabilidades de cada cargo o puesto.

2.3.3 Periodo 2026–2027

Para el ciclo septiembre de 2026–agosto de 2027 se coordinaron seis propuestas de metas colectivas. La Dirección de Profesionalización de la DESPEN formuló observaciones los días 17 y 21 de julio de 2026, mismas que se atendieron y las versiones ajustadas fueron remitidas el 22 de julio.

La etapa de diseño de metas es determinante porque condiciona la calidad de la evaluación posterior. Se recomienda preservar la trazabilidad entre meta, indicador, fuente de verificación, área responsable, plazo y resultado esperado, así como realizar una revisión temprana de riesgos que puedan afectar su cumplimiento.

2.3.4 Evaluación Trianual

La evaluación trianual integra los resultados de los periodos anuales que conforman un ciclo y permite valorar la trayectoria del desempeño con una perspectiva de mediano plazo. Su función es particularmente relevante para decisiones de carrera

porque reduce la dependencia de un solo ejercicio y proporciona una visión acumulativa del desempeño.

Para el ciclo 2022–2025 se reportaron 190 personas evaluadas: 102 hombres y 88 mujeres. La COSSPEN conoció el Dictamen General de Resultados de la evaluación trianual septiembre 2022–agosto 2025 en su Sexta Sesión Ordinaria de 2026.

La transición al ciclo 2025–2028 fue acompañada por la aprobación de la ponderación para los ejercicios 2025–2026, 2026–2027 y 2027–2028. Esta decisión fortalece la previsibilidad del modelo y permite que el personal conozca con anticipación las reglas con las que será valorado.

2.4. Incentivos

Los incentivos son mecanismos de reconocimiento vinculados al mérito y desempeño. Su valor institucional reside en reforzar conductas y resultados consistentes con los objetivos del Servicio, siempre bajo criterios previamente establecidos, disponibilidad presupuestal y procedimientos verificables.

Durante la gestión, se concluyeron los procedimientos correspondientes a los ejercicios valorados 2023 y 2024, aprobados por el Consejo General mediante Acuerdos IECM/ACU-CG-138/2024 e IECM/ACU-CG-103/2025. En 2024 se otorgaron 34 incentivos —16 a hombres y 18 a mujeres— y en 2025 se otorgaron 36 —19 a hombres y 17 a mujeres—, para un total de 70.

Tabla 12. Incentivos otorgados por ejercicio valorado y sexo

Ejercicio valorado	Hombres	Mujeres	Total
2023	16	18	34
2024	19	17	36
Total	35	35	70

En 2026 se inició el procedimiento correspondiente al ejercicio valorado 2025. La disponibilidad presupuestal no contempló el incentivo por rendimiento; por lo que respecta al incentivo por beneficios se determinó un reconocimiento de cinco días adicionales de descanso y se identificaron nueve candidaturas susceptibles de recibirlo.

2.5. Titularidad y Promoción en rango

La titularidad y la promoción en rango son instrumentos de consolidación de la carrera profesional. Mientras la titularidad reconoce el cumplimiento de requisitos

que consolidan la pertenencia al Servicio en los términos normativos, la promoción en rango reconoce trayectoria y méritos dentro del nivel del cargo o puesto. Ambos mecanismos deben analizarse como parte de una arquitectura de desarrollo que vincula experiencia, desempeño, formación y reconocimiento.

En 2025 la COSSPEN impulsó los Programas para el otorgamiento de Titularidad y Promoción en rango que fueron aprobados posteriormente por el Consejo General mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-060/2025. Asimismo, se reconoció el rango “B” a una persona funcionaria del SPEN mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-019/2025.

Para el ciclo 2022–2025 se inició la integración y verificación de expedientes en 2026. El Órgano de Enlace recabó información laboral, disciplinaria y académica; la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos informó que no se localizaron registros de sanciones firmes por faltas graves o muy graves ni procedimientos laborales sancionadores pendientes durante el periodo revisado. También se solicitaron calificaciones del Programa de Formación para completar la verificación.

Al cierre del periodo que se informa, se remitió a la DESPEN la integración de los expedientes y la base de cálculo a efecto de que dicha instancia realice una verificación preliminar del cumplimiento de los requisitos para determinar la procedencia de las candidaturas, por lo que, una vez recibida la comunicación de la DESPEN, se hará del conocimiento de la COSSPEN y del Consejo General.

2.6. Recursos de inconformidad

Dentro del periodo de septiembre 2024 a la fecha del presente informe, se da cuenta de la gestión y seguimiento a los recursos de inconformidad recibidos para sustanciación y, en su caso, conocimiento de la COSSPEN para su resolución o para conocimiento y resolución del Consejo General.

Tabla 13. Recursos de inconformidad

No	Año	Expediente	Estado actual
1	2023	IECM-ST-COSSPEN-RI-02/2023	Resuelto por el Consejo General el 30 de septiembre de 2024, mediante la resolución número IECM-RS-CG-20/2024 y confirmado por el TECDMX. No obstante, se encuentra en trámite el Amparo Directo promovido por la denunciante

No	Año	Expediente	Estado actual
2	2024	IECM-ST-COSSPEN-RI-01/2024	Resuelto por el Consejo General el 28 de febrero de 2025, mediante la resolución número IECM-CG-01/2025.
3	2025	IECM-COSSPEN-ST-RI-01/2025	Resuelto por el Consejo General el 4 de marzo de 2026, mediante la resolución número IECM-CG-04/2026. Contra esta determinación, la parte recurrente promovió Juicio Electoral, asignándosele la clave IECM-JE-22/2026, remitido por razones de competencia al TECDMX y registrado bajo el expediente TECDMX-JEL-060/2026, en el cual el 7 de mayo de 2026 se dictó sentencia, revocando la resolución dictada por el Consejo General. El 10 de junio de 2026, el Consejo General emitió la resolución IECM/RS-CG-30/2026, ordenando a la Secretaría Ejecutiva que emitiera una nueva resolución, la cual fue emitida el 31 de julio de 2026 por la Secretaría Ejecutiva. Esta resolución fue recurrida por la parte actora y la parte denunciante, mediante Recursos de Inconformidad, radicados bajo los números de expediente IECM-COSSPEN-ST-RI-03/2026 e IECM-COSSPEN-ST-RI-04/2026, en tramitación.
4	2025	IECM-COSSPEN-ST-RI-02/2025	Fue resuelto por el Consejo General mediante resolución número IECM/RS-CG-19/2026 del 30 de abril de 2026.

No	Año	Expediente	Estado actual
			Fue recurrida el 25 de mayo de 2026, asignándose el expediente TECDMX-JLI-008/2026, y se encuentra aún en trámite.
5	2025	IECM-COSSPEN-ST-RI-03/2025	El 19 de febrero de 2026, la COSSPEN emitió la resolución IECM/RS-COSSPEN-01/2026. Tal resolución fue controvertida mediante juicio de Amparo, radicado con el expediente 477/2026, en el Juzgado 2 de Distrito en Materia Administrativa, resolviéndose que la JUSTICIA DE LA UNIÓN NO AMPARA NI PROTEGE al solicitante, la cual ya causó estado.
6	2026	IECM-COSSPEN-ST-RI-01/2026	Fue resuelto por el Consejo General el 15 de mayo de este año, mediante la resolución número IECM/RS-CG-24/2026, que confirma el Acuerdo de no inicio de procedimiento. Esta última está relacionada con el medio de impugnación ante el TECDMX, radicado en el expediente TECDMX-JLI-009/2026, promovido por la parte denunciante, y en el que se dictó un Acuerdo Plenario el 11 de agosto de 2026, declarando parcialmente procedentes las medidas cautelares solicitadas por la parte recurrente. Fue resuelto por el Consejo General mediante resolución número IECM/RS-CG-19/2026 del 30 de abril de 2026. Con medidas cautelares parcialmente procedentes determinadas por el TECDMX.
7	2026	IECM-COSSPEN-ST-RI-02/2026	El 27 de julio de 2026, la COSSPEN emitió la resolución

No	Año	Expediente	Estado actual
			IECM/RS-COSSPEN-02/2026, declarando infundados, ineficaces e inoperantes los agravios de la parte recurrente, confirmando la resolución recurrida.
8	2026	IECM-COSSPEN-ST-RI-03/2026	En substanciación.
9	2026	IECM-COSSPEN-ST-RI-04/2026	En substanciación.

3. Archivo físico y digital generado por la COSSPEN

El archivo de la COSSPEN es un componente de rendición de cuentas y memoria institucional. Su función consiste en conservar documentos, además de garantizar autenticidad, integridad, trazabilidad, consulta y disposición de los expedientes que sustentan las decisiones del órgano colegiado.

Conforme al Catálogo de Disposición Documental del IECM, la documentación generada durante la gestión 2024–2026 queda bajo resguardo de la Secretaría Técnica y, en los soportes correspondientes, en el archivo de la Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación. La documentación se encuentra organizada por año —2024, 2025 y 2026— y comprende documentos aprobados por la COSSPEN y oficios con valores primarios o secundarios.

Tabla 14. Clasificación, valoración y disposición de la documentación de la COSSPEN

CLASIFICACIÓN	IDENTIFICACIÓN DE LA SERIE	VALORACIÓN PRIMARIA				VIGENCIAS			TÉCNICA DE SELECCIÓN	SOPORTE		OBSERVACIONES
		Administrativo	Legal	Contable	Fiscal	Archivo de Trámite	Archivo de Concentración	Archivo Histórico		Soporte Físico	Soporte Electrónico	
COSSPEN-2.1.7	Comisión Permanente de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional (COSSPEN)											
	Documentos generados y/o aprobados por la COSSPEN	X				3	2	X	Conservación	X	X	
	Oficios Generados con valores secundarios	X				3	2	X	Conservación	X	X	
	Oficios Generados con valores primarios	X				3	2		Eliminación	X	X	Baja Documental

4. Consideraciones finales

La gestión de la COSSPEN durante el periodo 2024–2026 representó una oportunidad para continuar con el seguimiento operativo de los mecanismos del SPEN y su fortalecimiento mediante una intervención cada vez más orientada al desarrollo de carrera. La continuidad de plazas y funciones fue atendida mediante encargos, movimientos, reincorporaciones y separaciones; paralelamente, se abrieron oportunidades de ascenso, ingreso y reconocimiento mediante el Certamen Interno, el Concurso Público, la titularidad, la promoción en rango y los incentivos.

El diagnóstico realizado en 2025 definió áreas de oportunidad en materia de movilidad y promoción, y destacó la necesidad de fortalecer los mecanismos de movilidad mediante encargadurías de despacho con criterios claros y objetivos, así como de implementar procesos de selección abiertos o internos para la cobertura de vacantes y la generación de oportunidades de ascenso, bajo condiciones de transparencia y equidad.

Además, los cambios de adscripción gestionados permitieron al personal del SPEN decidir por un mecanismo de movilidad que contribuyó a fortalecer aspiraciones legítimas del funcionariado y a adecuar la funcionalidad de las áreas ejecutivas y técnicas con personal adscrito al SPEN, de manera previa a la implementación del Primer Certamen Interno de Ascenso 2026.

El principal resultado cualitativo del periodo es la implementación del Primer Certamen Interno de Ascenso 2026 en todo el SPEN del sistema OPLE. Más allá del dato cuantitativo de cinco designaciones, el mecanismo demostró que es posible construir una vía de movilidad interna con etapas verificables, uso de herramientas tecnológicas, acciones afirmativas y evaluación de resultados. Su encuesta de satisfacción también generó información útil para mejorar futuras ediciones.

En materia de ocupación, el incremento de vacantes hasta el 27 al 30 de septiembre de 2026 —16 con ocupación temporal y 11 sin ocupar— constituye el principal desafío operativo. La siguiente integración deberá procurar que las herramientas temporales cumplan su función de continuidad, a través del diseño de procedimientos que brinden mayores elementos sobre su implementación al propio personal del SPEN, en ese sentido, la estrategia institucional deberá privilegiar la cobertura definitiva mediante los mecanismos de carrera que resulten procedentes.

En profesionalización y evaluación, el reto consiste en profundizar el uso estratégico de la información. Los resultados de formación, capacitación y desempeño deberían integrarse en diagnósticos de brechas de competencia y utilizarse para orientar

programas, movilidad y desarrollo. De igual forma, las solicitudes de revisión de evaluación ofrecen información valiosa para mejorar la formulación de metas y la comprensión de los criterios aplicables.

En titularidad, promoción e incentivos, la prioridad debe ser consolidar procedimientos previsibles, transparentes y comunicados oportunamente. La confianza en un sistema de carrera depende no sólo de que las reglas existan, sino de que sean comprensibles, trazables y aplicadas consistentemente.

El Concurso Público, cuya planeación inició en el primer semestre de 2026, es el reconocimiento como la principal vía de ingreso al SPEN de forma objetiva y transparente, que permite incorporar talento externo bajo procedimientos competitivos y reglas previamente definidas.

Finalmente, la siguiente integración de la COSSPEN debería considerar una agenda de continuidad basada en cinco líneas: 1) ocupación definitiva y seguimiento prospectivo de vacantes; 2) consolidación y evaluación de los mecanismos de ascenso y movilidad; 3) profesionalización basada en brechas de competencias; 4) evaluación y reconocimiento vinculados a resultados verificables; y 5) gestión documental y datos institucionales como infraestructura permanente de rendición de cuentas.

El periodo informado deja una base institucional sólida para el ciclo trianual 2025–2028. La oportunidad siguiente consiste en transformar esa base en un sistema de seguimiento con indicadores, evidencia y análisis de resultados, de manera que la planeación del SPEN se traduzca en mejoras verificables para las personas integrantes del Servicio y, en última instancia, en mayor capacidad institucional para cumplir las funciones electorales que corresponden al IECM.