



**IECM-JA110-22**

*Anteproyecto de Programa Institucional de Gestión del SPEN 2023*



**PROGRAMA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL  
NACIONAL 2023**

**Secretaría Administrativa**

Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación

Septiembre, 2022



## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN .....	3
II. MARCO JURÍDICO .....	4
III. METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO (MML) .....	7
PRIMERA ETAPA: Identificación del problema y alternativas de solución .....	8
a) Análisis de la población involucrada.....	8
b) Análisis del problema .....	12
c) Análisis de objetivos .....	13
d) Identificación de alternativas de solución al problema .....	14
e) Selección de la alternativa óptima .....	15
f) Estructura analítica del programa (EAP) .....	15
SEGUNDA ETAPA: Planificación.....	17
g) Matriz de indicadores para resultados (MIR).....	17
IV. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES .....	19
1. Reingeniería implementada en los procesos de gestión del personal de carrera .....	19
2. Alianzas estratégicas implementadas para los mecanismos de gestión .....	22
V. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	25
VI. MAPA DE RIESGO .....	26

## I. INTRODUCCIÓN

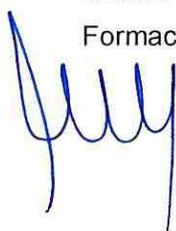
El año 2022 fue la culminación del ciclo de transición de la operación de los mecanismos del SPEN, cuyo ciclo comprendió septiembre de 2020 a agosto de 2022, en cumplimiento a la reforma del Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional (Estatuto del SPEN), en dicha norma se introdujeron los ciclos trianuales para enmarcar la operación de los mecanismos del Servicio en función del proceso electoral federal. Con ello, prácticamente todos los mecanismos y procesos deberán estructurarse y operar teniendo como horizonte el plazo de tres años.

En dicho ejercicio, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN), en el ámbito de sus atribuciones, tiene la facultad de planear trianualmente la implementación de los mecanismos del Servicio con una programación anual, así como generar y analizar la información sobre su desarrollo, para ello, en julio de 2022 aprobó el "Plan Trianual del SPEN septiembre 2022 a agosto 2025", mismo que fue comunicado a este Instituto Electoral para la planeación de un Programa a mediano plazo que este armonizado a dicho plan.

En concordancia con lo anterior, durante 2022, se destaca la culminación de la utilización de la Lista de Reserva del Concurso Público 2020 para ocupar cargos y puestos del SPEN del Sistema de los OPLE, que permitió la incorporación de cuatro personas en ese ejercicio fiscal.

En materia de incentivos, se destaca el compromiso que tiene este Órgano Electoral sobre el reconocimiento del profesionalismo del capital humano en la consecución de los objetivos institucionales, para ello, se aprobó extender la vigencia de los incentivos otorgados al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-063/2020, en razón que durante el periodo de septiembre de 2020 a septiembre de 2021 se desahogó el Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021, lo cual generó cargas de trabajo mayores a las cotidianas, y produjo un contexto más complejo para ejercer el derecho a los incentivos.

Por otro lado, para este Organismo Público Electoral el año 2022 ha implicado grandes retos, en virtud de que el Congreso de la Ciudad de México aprobó un Decreto por el que se reforman diversas disposiciones al Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México (Código), mismo que, entre otras cosas, desaparece la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (UTCDFD), área que de conformidad con el Estatuto del SPEN y del



Reglamento Interior del Instituto Electoral de la Ciudad de México (Reglamento Interior) funge como Órgano de Enlace ante el Instituto Nacional Electoral para atender los asuntos relativos al Servicio Profesional Electoral Nacional.

Por lo anterior, el Programa de Gestión que se presenta para 2023 busca implementar los mecanismos del SPEN bajo las directrices presentadas por la DESPEN en su Plan Trianual, teniendo como reto la operación del servicio civil de carrera con los escenarios adversos que se presentan con la citada reforma al Código.

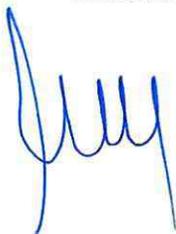
A partir de ello, la Secretaría Administrativa, presenta este Programa de conformidad con lo establecido en el Manual de Planeación del IECM, identificado con el código MN01/SA/SGCE, cuya versión más reciente fue aprobada por la Junta Administrativa (Junta) el 2 de septiembre de 2022, mediante Acuerdo IECM-JA091-22.

Este programa establece las acciones necesarias para poder realizar una transición al nuevo contexto organizacional en el IECM adecuada mediante una reingeniería implementada en los procesos de gestión del personal de carrera y Alianzas estratégicas implementadas para los mecanismos de gestión.

## **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 y de las Alcaldías en la Ciudad de México, así como de los procesos de participación ciudadana, se realizarán a través del IECM, 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 IECM 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 del Servicio Profesional Electoral Nacional y la normatividad aplicable.

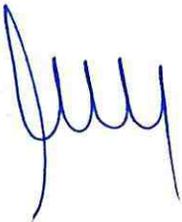
Asimismo, de acuerdo con los artículos 37, fracción II, 81 y 83, fracción II, inciso d) del Código, el IECM cuenta en su estructura con una Junta, que es el órgano encargado de velar por el buen desempeño y funcionamiento administrativo de los órganos del IECM, así como de supervisar la administración de los recursos financieros, humanos y materiales; para ello, cuenta entre sus atribuciones con la de aprobar los Programas Institucionales relativos a 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.

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 141 del Código, son personas servidoras públicas del IECM, las integrantes del SPEN y de la Rama Administrativa.

Igualmente, el artículo 152 del Código establece que, para asegurar el desempeño profesional de las actividades del IECM, las personas servidoras públicas ejecutivas y técnicas 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 del SPEN, establece que el SPEN se integra por personas servidoras públicas profesionales en dos sistemas, uno para el INE y otro para los OPLE, que están compuestos por sus respectivos mecanismos de selección, ingreso, profesionalización, capacitación, promoción, evaluación, cambios de adscripción y rotación, permanencia, así como procedimiento laboral sancionador.

Mientras tanto, el Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del IECM, en su artículo 48 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 del SPEN y la normativa que emita el INE.

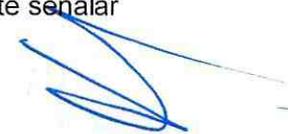
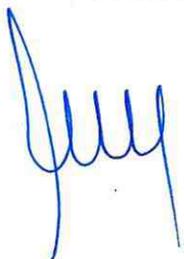


Al momento de la elaboración del Programa, el Consejo General y la Junta General Ejecutiva, ambos del INE, han aprobado la totalidad de los Lineamientos previstos en el artículo Décimo quinto transitorio del Estatuto del SPEN, en ese sentido, el Servicio se regula ya con la normativa secundaria actualizada.

Por otro lado, conforme a lo dispuesto en el artículo 376 fracción VII del Estatuto del SPEN, 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 IECM, el Acuerdo IECM/ACU-CG-050/2022 del Consejo General del Instituto Electoral de la Ciudad de México, mediante el cual se aprueba el Dictamen por el que se adecua la Estructura Orgánica y Funcional del Instituto Electoral de la Ciudad de México, en cumplimiento al Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversos artículos del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 02 de junio de 2022, en su artículo DÉCIMO SÉPTIMO señala: "Se instruye a la Secretaría Ejecutiva notificar al Instituto Nacional Electoral, mediante copia certificada, la adopción del presente Acuerdo, a efecto de informar de la designación de la Secretaría Administrativa, como órgano de enlace para la atención de los asuntos del Servicio Profesional Electoral Nacional, de conformidad con la normativa aplicable", que de acuerdo con el artículo 377 Estatuto del SPEN tiene las siguientes facultades:

- Fungir como enlace con el INE.
- Supervisar el cumplimiento del Estatuto y de la normativa que rige al Servicio en el OPLE
- Apoyar en la instrumentación de los mecanismos de selección, ingreso, profesionalización, capacitación, promoción, evaluación, rotación interna, titularidad, permanencia y disciplina, así como de los sistemas de cambios de adscripción y ascensos de acuerdo con la normativa y disposiciones que determine el Instituto y el OPLE, según corresponda.
- Realizar las notificaciones que solicite la DESPEN.
- Las demás que determine el Estatuto del SPEN y su normativa secundaria.

Asimismo, el artículo 32, fracción XI del Reglamento Interior del Instituto Electoral de la Ciudad de México faculta a la otrora UTCFD para fungir como Órgano de Enlace con el Instituto Nacional Electoral para atender los asuntos del Servicio Profesional, sin embargo, es importante señalar



que derivado de la ya citada reforma al Código, el Consejo General designó a la Secretaría Administrativo como Órgano de Enlace.

### III. METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO (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 del problema, permite encontrar medidas racionales y coherentes, y planificar actividades para obtener resultados específicos, esto es, definir objetivos y formular alternativas. Además, a partir de esta metodología es posible establecer de forma realista los recursos y plazos de ejecución, generar condiciones para supervisar su desarrollo y medir los resultados y efectos generados.

La metodología permite la planificación bajo una perspectiva prospectiva que implica la anticipación de los posibles escenarios a fin de que se implementen acciones para que la organización responda eficazmente a los retos del futuro.

El Programa pertenece al conjunto de programas institucionales que conforman la planeación operativa anual del IECM, misma que obedece al Plan General de Desarrollo 2020-2023, documento marco de la planeación estratégica. Específicamente, se vincula con el Plan, de la siguiente manera:

**Política general 3.** De fomento a la cultura democrática.

**Programa general 5.** De la promoción y difusión de los servicios que presta el IECM.

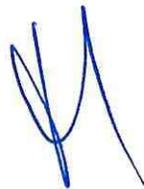
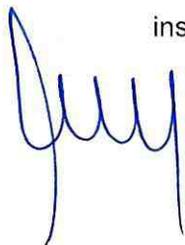
**Objetivo estratégico 5.** Visibilizar y transparentar la función del quehacer institucional para promover los servicios que presta el IECM y fomentar la cultura democrática.

**Línea de acción 5.1** Fortalecer la credibilidad e imagen institucional de la ciudadanía, respecto a los servicios que presta el IECM.

**Política general 5.** De fortalecimiento del Sistema de Gestión de Calidad Electoral.

**Programa general 9.** De identidad institucional.

**Objetivo estratégico 7.** Anclar a la cultura organizacional el enfoque a las personas usuarias, la mejora continua y la eficiencia de procesos como parte cotidiana del quehacer institucional.



**Línea de acción 9.1** Que el personal reconozca el impacto de su trabajo en la comunidad, en la función electoral y en la democracia internacional, a fin de impulsar un cambio organizacional interno que promueva la mejora continua y el enfoque a procesos.

**Programa general 10.** Del desarrollo de capital humano.

**Objetivo estratégico 7.** Anclar a la cultura organizacional el enfoque a las personas usuarias, la mejora continua y la eficiencia de procesos como parte cotidiana del quehacer institucional.

**Línea de acción 10.1** Contribuir a mejorar la calidad de vida del personal a partir de hacer más eficientes los procesos del IECM y tomar acciones para equilibrar el ámbito personal y laboral.

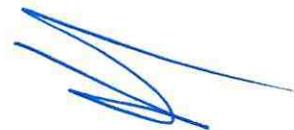
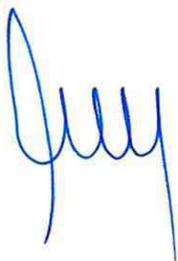
**Línea de acción 10.2** Asegurar el conocimiento del IECM mediante la transición generacional del personal de mayor antigüedad.

**Línea de acción 10.3** Mejorar el desempeño de las personas funcionarias del IECM mediante la capacitación basada en el diccionario de competencias laborales.

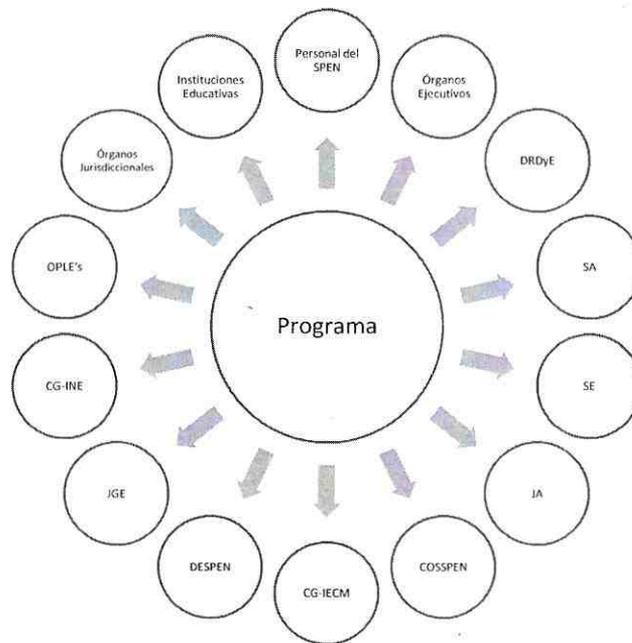
**PRIMERA ETAPA:** Identificación del problema y alternativas de solución

a) Análisis de la población involucrada

En el esquema de regulación, organización y operación del SPEN participan distintos actores, tanto internos como externos; en el primer ámbito se encuentra tanto al personal del SPEN como las instancias operativas, técnicas, ejecutivas, de supervisión y decisión del IECM, y en el segundo se encuentran las instancias ejecutivas, de supervisión y decisión del INE, conforme a lo siguiente:

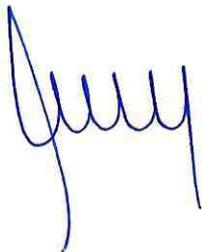


### Esquema 1: Identificación de la población involucrada



Instituto Electoral de la Ciudad de México:

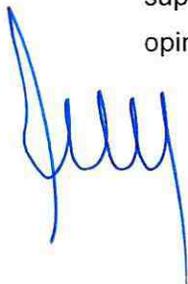
- Consejo General: Es el órgano superior de dirección del IECM, que tiene entre sus atribuciones la de garantizar la observancia de las disposiciones emitidas por el INE en materia del SPEN; asimismo, tiene a su cargo la supervisión del desempeño de las funciones del personal de carrera; igualmente, es responsable de informar al INE, a través del Órgano de Enlace, sobre el cumplimiento de las actividades y disposiciones en materia del SPEN.
- Comisión de Seguimiento: La Comisión de Seguimiento al SPEN es el órgano del Consejo General del IECM, encargado del seguimiento respecto del cumplimiento de las actividades y disposiciones en materia del SPEN.
- Junta Administrativa: Es el órgano colegiado encargado de aprobar y supervisar el cumplimiento del Programa, así como de velar por el buen funcionamiento y desempeño administrativo de los órganos del IECM.



- **Secretaría Ejecutiva:** Es la instancia encargada de la supervisión y cumplimiento de las actividades de las Direcciones Ejecutivas y de los Órganos Desconcentrados del IECM, que son los ámbitos en los que se desempeña el personal del SPEN.
- **Secretaría Administrativa:** Es el área encargada de velar por el buen desempeño y funcionamiento administrativo del IECM, y tiene la responsabilidad de presentar el Programa a la Junta Administrativa para su aprobación, así como de vigilar su instrumentación y supervisar su cumplimiento.
- **Órganos Ejecutivos:** Son las instancias ejecutivas del IECM, en las que se encuentran adscritas las personas que ocupan plazas del SPEN o que, en su caso, coadyuvan en la operación y vinculación con el personal de carrera.
- **Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación (DRDyE):** Es el área técnica responsable de diseñar, elaborar, proponer y operar el Programa, así como de presentarlo a la Comisión de Seguimiento y a la Junta Administrativa para su opinión y aprobación; asimismo, desempeña la función de Órgano de Enlace con el INE para el tratamiento de los asuntos del SPEN.
- **Personal del SPEN:** El personal de carrera está conformado por personas profesionales en su desempeño, sujetas a un esquema de formación, capacitación y evaluación continua, en quienes recaen las actividades sustantivas del IECM, particularmente aquellas relativas a los procesos electorales y a los procedimientos de participación ciudadana, y se encuentran distribuidos en los órganos ejecutivos y desconcentrados del IECM.

Instituto Nacional Electoral:

- **Consejo General del INE:** Es el órgano superior de dirección del INE, encargado de la supervisión de la operación del SPEN, a través de sus órganos internos, y de garantizar el cumplimiento de las disposiciones en la materia.
- **Comisión del SPEN:** La Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional es el órgano de supervisión dependiente del Consejo General del INE, encargado de conocer, analizar y opinar sobre la regulación y el funcionamiento del SPEN respecto de los mecanismos de



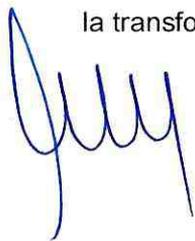
selección, ingreso, profesionalización, capacitación, promoción, incentivos, cambios de adscripción y rotación, evaluación y disciplina.

- Junta General Ejecutiva: Es el órgano colegiado del INE responsable de regular y vigilar la correcta implementación de la selección, ingreso, profesionalización, capacitación, promoción, incentivos, cambios de adscripción y rotación, evaluación y disciplina del SPEN.
- Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN): Es el área encargada de planear, organizar, operar y evaluar el SPEN, conforme a las disposiciones emitidas por sus órganos colegiados de supervisión y decisión; asimismo, es responsable de implementar, por sí y con la colaboración del IECM, los mecanismos de selección, ingreso, profesionalización, capacitación, promoción, incentivos, cambios de adscripción y rotación, evaluación y disciplina del SPEN.

Población externa:

- Órganos Jurisdiccionales: Los mecanismos del SPEN, como actos de carácter administrativo y laboral, son susceptibles de ser impugnados ante los órganos jurisdiccionales, tanto de nivel local como federal, quienes, a través de sus resoluciones y acuerdos, inciden en la operación del SPEN.
- Organismos Públicos Locales Electorales (OPLE's): Los Institutos Electorales del resto de los estados que conforman la República Mexicana constituyen un grupo de instituciones que representan el ámbito de aplicación de las normas del sistema OPLE.
- Instituciones Educativas: Son aquellas entidades de carácter público y privado que desarrollan algún tipo de formación académica o acciones de capacitación en las que participa el personal del SPEN, de ahí que constituyan un elemento importante en la operación del Programa.

Las instancias involucradas guardan distintos intereses y expectativas respecto del Programa, así como un grado de influencia en su ejecución y consecución de sus objetivos. Para analizar estas variables se considera una escala de 1 a 5, donde 5 indica el mayor grado de interés o fuerza en la transformación del problema y 1 el menor.



**Tabla 1: Escala de valores para medir el grado de involucramiento de las instituciones**

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:

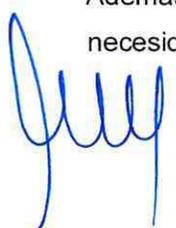
**Tabla 2: Grado de involucramiento de las instituciones**

Involucrados	Interés o expectativa	Fuerza	Resultante
Consejo General del INE	1	5	5
Comisión del SPEN del INE	1	5	5
Junta General Ejecutiva del INE	1	5	5
DESPEN del INE	2	5	10
Consejo General del IECM	1	5	5
Comisión de Seguimiento al SPEN del IECM	5	5	25
Junta Administrativa del IECM	5	5	25
Secretaría Administrativa del IECM	3	4	12
Secretaría Ejecutiva del IECM	3	4	12
Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación	4	3	12
Órganos Ejecutivos	3	2	6
Personal del SPEN en el IECM	3	2	6
Órganos Jurisdiccionales	2	1	2
Organismos Públicos Locales Electorales	2	1	2
Instituciones Educativas	2	1	2

b) Análisis del problema

Para el ejercicio 2023, el IECM enfrenta un circunstancia particular en cuanto a los cambios estructurales derivados del Decreto de Reforma al Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México, publicado el 2 de junio en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el cual trae consigo, entre otros cambios, una modificación sustancial en la operación de los mecanismos del SPEN debido a la supresión de la otrora Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo, y el traslado de sus responsabilidades a la Secretaría Administrativa.

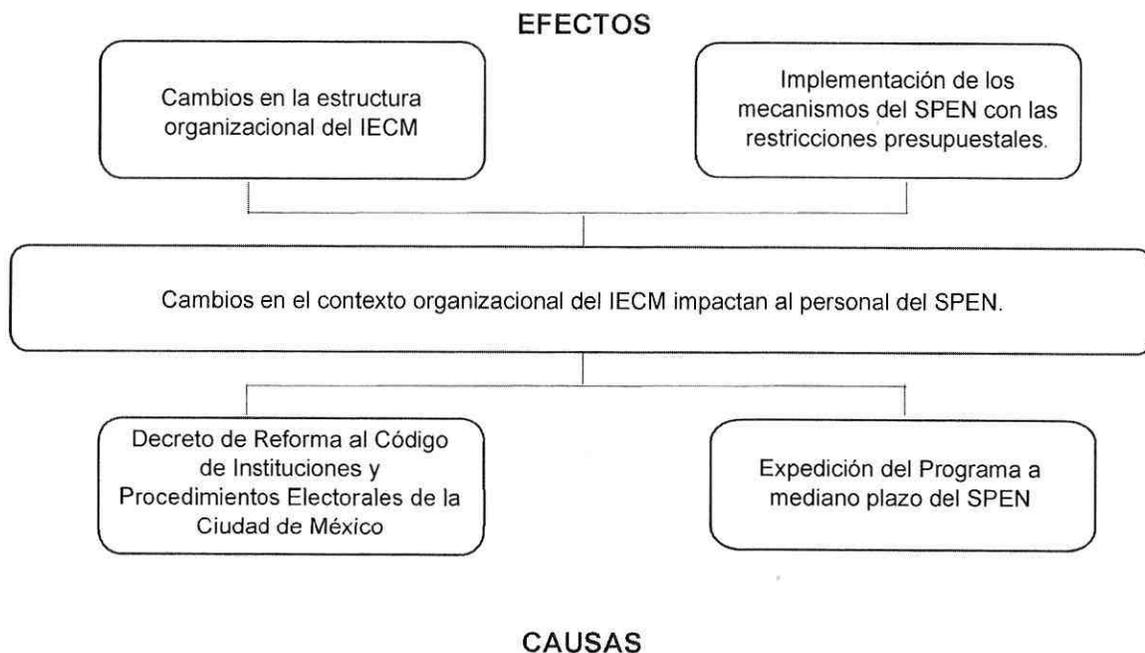
Además de ello, la nueva estructura organizacional implica para el personal del SPEN la necesidad de imprimir un mayor esfuerzo en el desahogo de sus actividades sustantivas, a fin de



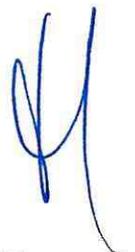
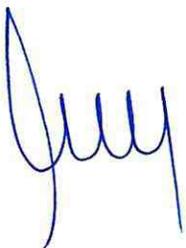
contar con la oportunidad de apoyar el desarrollo de nuevas atribuciones que, en el pasado, se encontraban asignadas a áreas adjetivas que, con el Decreto de Reforma han quedado suprimidas.

Se suma a dicho escenario la aplicación del Programa a mediano plazo para el SPEN en el IECM, para el periodo 2022 a 2025, el cual por sí mismo genera diversos retos en función de las restricciones presupuestales, pero también, por el cambio del contexto organizacional del IECM.

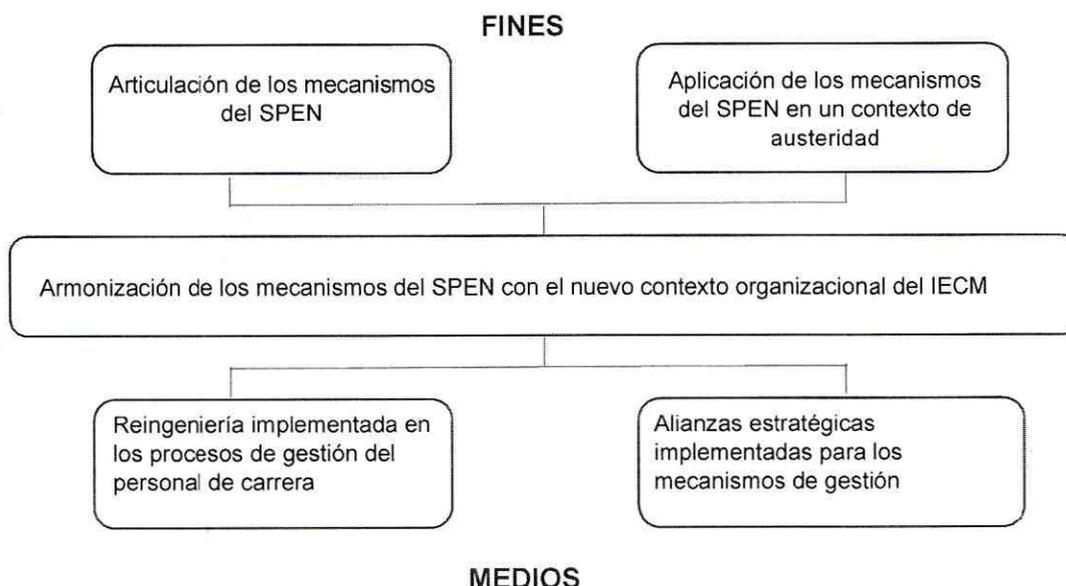
### Esquema 2: Árbol de problemas



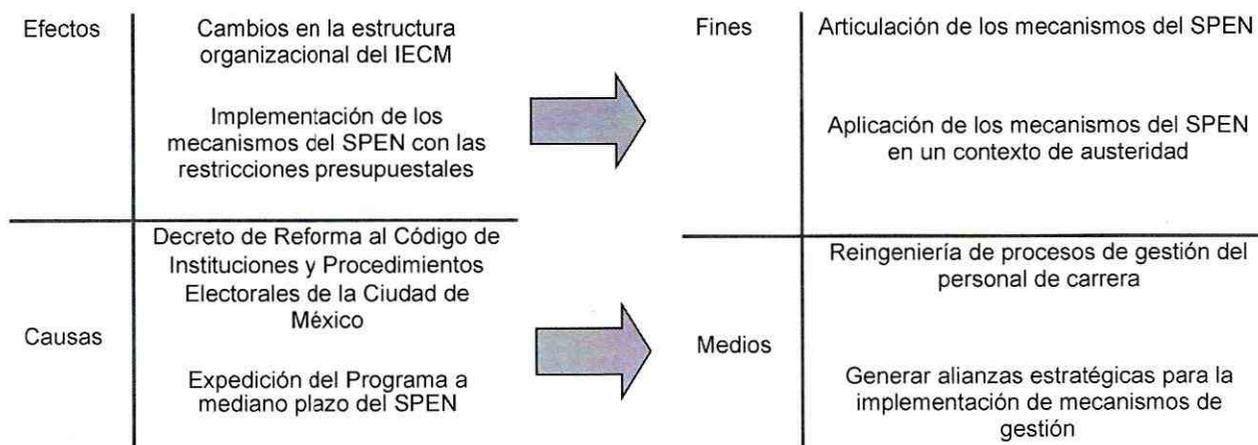
#### c) Análisis de objetivos



**Esquema 3: Árbol de objetivos**



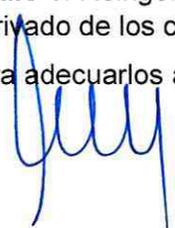
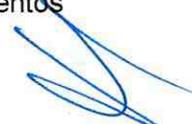
**Esquema 4: Análisis de objetivos**



d) Identificación de alternativas de solución al problema

A partir de la problemática identificada que enfrentará el Programa durante 2023, se plantean como alternativas de solución las siguientes:

**Medio 1:** Reingeniería implementada en los procesos de gestión del personal de carrera. Derivado de los cambios, es indispensable actualizar, homologar y armonizar los procedimientos para adecuarlos al nuevo contexto organizacional.

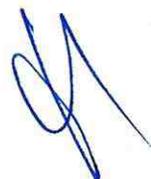
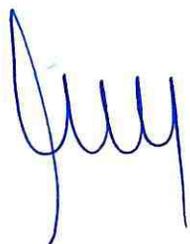
**Medio 2:** Alianzas estratégicas implementadas para los mecanismos de gestión.

Toda vez que la reestructura y un presupuesto austero provocarán limitaciones en la implementación de los mecanismos de gestión, es indispensable buscar alternativas para poder atender todas las actividades previstas en la normativa. Por lo anterior, se deben buscar sinergias con el resto de las áreas del IECM e incluso con actores externos para dar cumplimiento.

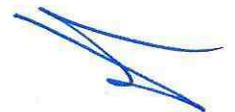
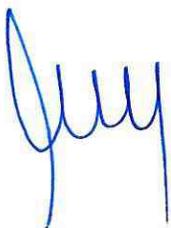
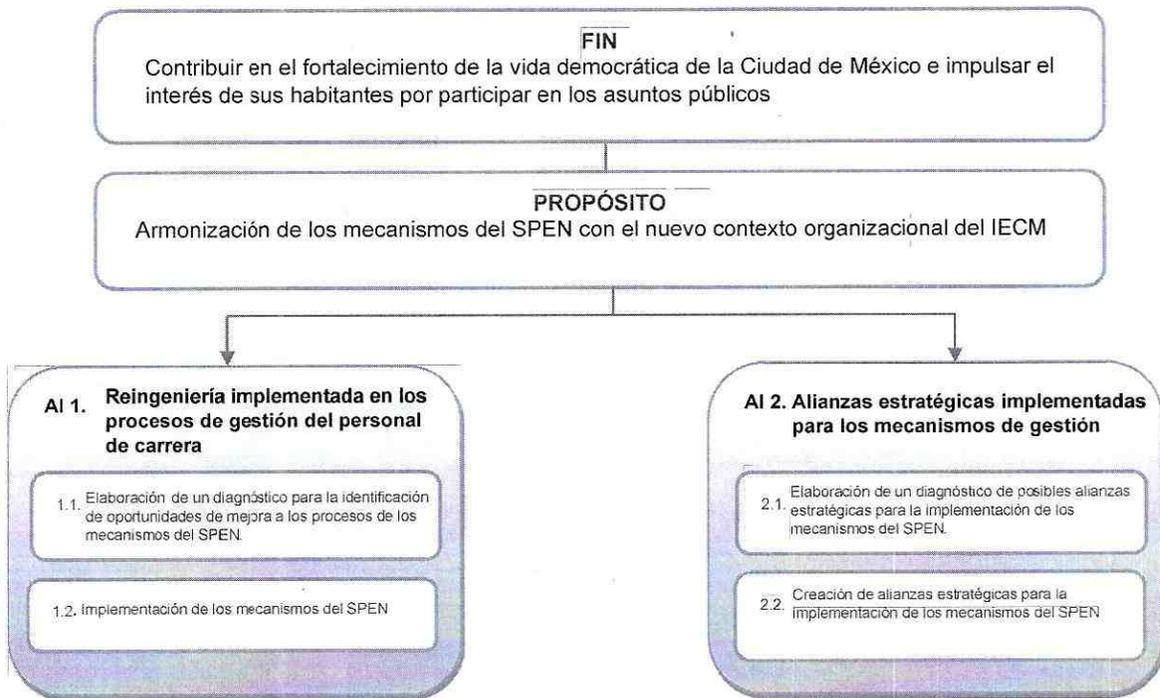
e) Selección de la alternativa óptima

Las alternativas planteadas para atender la problemática no son excluyentes entre sí, por el contrario, son complementarias; por ello, el Programa considera las dos alternativas como una opción viable para atender la problemática identificada, aplicando, de forma paulatina, cada uno de los mecanismos que componen el esquema de gestión del SPEN. En este sentido, hacer una reingeniería de los procedimientos y un diagnóstico de posibles alianzas estratégicas nos permitirá dar cumplimiento a las obligaciones normativas a pesar de los cambios en la organización.

f) Estructura analítica del programa (EAP)



### Esquema 5: Estructura Analítica del Programa



**SEGUNDA ETAPA: Planificación**

g) Matriz de indicadores para resultados (MIR)

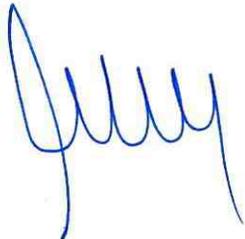
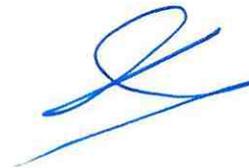
**Tabla 3: Descripción de los supuestos para la matriz de indicadores de resultados**

Supuestos	Descripción de sus elementos
Supuesto 1	Que permanezca la estructura del SPEN en el IECM
Supuesto 2	Que existan condiciones para la actualización normativa y operativa
Supuesto 3	Que existan recursos financieros suficientes para la implementación de los mecanismos del SPEN

**Tabla 4: Matriz de Indicadores por Resultados (MIR)**

Resumen narrativo	Indicadores				Medios de verificación	Supuestos
	Nombre	Tipo	Fórmula de cálculo	Frecuencia de medición		
<b>FIN:</b> Contribuir en el fortalecimiento de la vida democrática de la Ciudad de México e impulsar el interés de sus habitantes por participar en los asuntos públicos mediante la implementación de los mecanismos de gestión del SPEN.	Generar valor público a través de la gestión de los mecanismos del SPEN	Estratégico impacto	Acciones para la implementación de los mecanismos de gestión del SPEN / Acciones planificadas*100	Anual	Informes	S1
<b>PROPÓSITO:</b> El personal del SPEN se beneficia de la armonización de los mecanismos del SPEN con el nuevo contexto organizacional del IECM.	Implementación de las acciones del esquema de gestión del SPEN	Estratégico impacto	Actividades institucionales realizadas / Actividades programadas*100	Anual	Informes	S1, S3
<b>Componente 1</b> Reingeniería implementada en los procesos de gestión del personal de carrera.	Procesos de gestión del SPEN implementados	Estratégico impacto	Procesos de Gestión del SPEN implementados / Procesos de Gestión del SPEN programados * 100	Anual	Informe	S1, S2
<b>Acción 1.1</b> Elaboración de un diagnóstico para la identificación de oportunidades de mejora a los procesos de los mecanismos del SPEN.	Documento de diagnóstico	Estratégico impacto	Documento elaborado / documento planificado*100	Anual	Informe	S1, S2

Resumen narrativo	Indicadores				Medios de verificación	Supuestos
	Nombre	Tipo	Fórmula de cálculo	Frecuencia de medición		
<b>Acción 1.2</b> Implementación de los mecanismos del SPEN.	Mecanismos del SPEN implementados	Estratégico impacto	Mecanismos del SPEN implementados / Mecanismos programados*100	Anual	Informe	S3
<b>COMPONENTE 2</b> Alianzas estratégicas implementadas para los mecanismos de gestión del SPEN.	Grado de satisfacción del personal del SPEN	Estratégico impacto	Personas del SPEN que se muestran satisfechas con la participación de aliados estratégicos / Número de personas encuestadas*100	Anual	Informes	S1, S3
<b>Acción 2.1</b> Elaboración de un diagnóstico de posibles alianzas estratégicas para la implementación de los mecanismos del SPEN.	Documento de diagnóstico	Estratégico impacto	Documento elaborado / documento planificado*100	Anual	Informe	S1, S2, S3
<b>Acción 2.2</b> Creación de alianzas estratégicas para la implementación de los mecanismos del SPEN.	Implementación de acciones a través de aliados estratégicos	Estratégico impacto	Acciones implementadas con aliados estratégicos / Acciones previstas con aliados estratégicos*100	Anual	Informe	S1, S2, S3

#### IV. IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

La población objetivo es el personal del SPEN del IECM. Esta población se integra por los siguientes cargos:

En Órganos Desconcentrados:

- 33 personas titulares de órgano desconcentrado
- 33 personas subcoordinadoras de educación cívica, organización electoral y participación ciudadana
- 33 personas secretarías de órgano desconcentrado
- 66 personas técnicas de órgano desconcentrado

En oficinas centrales:

- 4 personas coordinadoras
- 7 personas en jefatura de unidad
- 19 personas en jefatura de departamento
- 15 personas técnicas

Esta población está sujeta a la normativa del INE, por lo que el Órgano de Enlace apoya en la gestión de los procedimientos.

#### V. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES

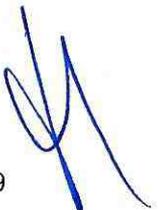
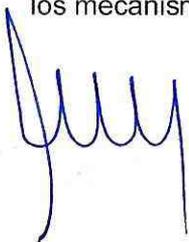
1. Reingeniería implementada en los procesos de gestión del personal de carrera

**Tipo de actividad:** De apoyo.

**Responsable Operativo:** Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación

**Justificación:** El 2 de junio de 2022, se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el Decreto de Reforma al Código, en el cual se suprimió la otrora Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo, por lo cual, sus atribuciones en materia del SPEN se trasladaron a la Secretaría Administrativa, por lo que resulta necesario una reingeniería de los procesos de gestión del SPEN en el IECM, considerando que a partir del 2 de septiembre de 2022 se implementó una nueva estructura organizacional.

**Objetivo Específico:** Establecer rutas de trabajo eficientes para garantizar el cumplimiento de los mecanismos del SPEN y asegurar el estándar de desempeño institucional.



**Acciones Sustantivas:**

**AS 1.1. Elaboración de un diagnóstico para la identificación de oportunidades de mejora a los procesos de los mecanismos del SPEN.**

A partir del ejercicio 2020, el IECM comenzó con la implementación de los mecanismos del SPEN con base en un nuevo contexto normativo, debido a la expedición del nuevo Estatuto del SPEN; a partir de ello, el quehacer institucional en torno a dichos temas sufrió una modificación.

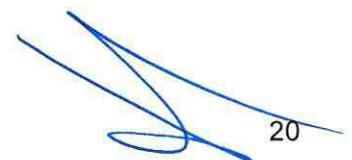
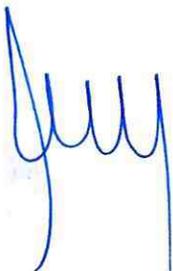
Para 2022, el IECM sufrió una modificación organizacional que impactó, entre otras áreas, a la otrora Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo que, entre otras atribuciones, ostentaba la calidad de Órgano de Enlace con el INE para el tratamiento de los asuntos del SPEN, trasladando sus atribuciones a la Secretaría Administrativa.

A partir de ello, con la presente Acción sustantiva se pretende generar una línea de trabajo en la propia Secretaría Administrativa para que, conforme a su nueva integración, se analicen los procesos que se llevan a cabo para la implementación de los mecanismos del SPEN y, en su caso, con base en el nuevo contexto institucional, se identifiquen las oportunidades de mejora que permitan hacer más ágiles dichos procesos, sin trastocar los requisitos normativos emitidos por el INE, pero asegurando que la nueva estructura del Órgano de Enlace, se encuentre en condiciones de cumplir cabalmente con sus responsabilidades en materia del SPEN, y respecto de otros procesos de gestión que le sean asignados.

**AS 1.2. Implementación de los mecanismos del SPEN.**

De conformidad con el Plan de mediano plazo del SPEN aprobado por la COSSPEN, para el ejercicio 2023 se prevé la implementación de diversos mecanismos, a saber:

El *Concurso Público del sistema OPLE* se tiene considerado para el periodo octubre de 2022 a mayo de 2023, por lo cual el IECM deberá estar en condiciones de brindar apoyo y acompañamiento al INE para dicho evento, dado que en el Programa de fortalecimiento y expansión del SPEN del IECM se estimó que debería ser dicha instancia (el INE) la que debería estar a cargo de dicho evento.



20

En materia de *Cambios de adscripción y rotación*, se prevé que, con antelación a la Convocatoria del Proceso Electoral Local Ordinario 2023-2024, se analice la pertinencia de realizar un ajuste generalizado a las adscripciones del personal de carrera, por lo cual, dichas acciones tendrán que implementarse en el periodo comprendido de mayo a agosto de 2023.

Respecto a los mecanismos de *Encargos de despacho* y de *Incorporación temporal*, se considera que hasta en tanto no se cubran las vacantes del SPEN mediante Concurso público, será pertinente implementar alguno de estos mecanismos, a fin de garantizar el cumplimiento de las funciones asignadas a las plazas del SPEN.

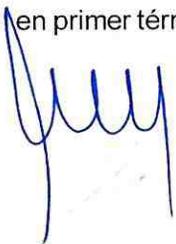
En materia de *Formación*, se prevé prestar el seguimiento y apoyo a la implementación del periodo académico 2022/2, que iniciará en noviembre de 2022 y concluirá en marzo de 2023; asimismo, se tiene previsto para 2023 analizar la pertinencia de presentar una propuesta formativa propia para el SPEN del IECM, conforme a la nueva estructura organizacional derivada de las reformas electorales locales.

En lo que corresponde a la *Capacitación*, se tienen previstas diversas actividades continuas que trascienden al ejercicio 2023, en el sentido siguiente: colaborar en las actividades de inducción derivadas del Concurso Público; apoyar las actividades de capacitación obligatoria del periodo trienal, así como las remediales y acciones de mejora; gestionar las solicitudes de actividades externas y disponibilidad; implementar, en su caso, las actividades de capacitación internas que sean calificadas como obligatorias para el personal del SPEN.

En materia de *Evaluación del desempeño*, para el ejercicio 2023 se prevé la aprobación de resultados del periodo 2021-2022, así como el seguimiento al cumplimiento de las metas del periodo 2022-2023, y finalmente el lanzamiento de metas para el periodo 2023-2024.

En cuanto a la *Titularidad y la Promoción en rango*, será pertinente para el ejercicio 2023, analizar la ratificación o bien, modificación del programa que se apruebe en 2022; de igual modo, será pertinente la implementación de las acciones establecidas en los mismos.

Para el mecanismo de *Incentivos* y conforme a la disponibilidad presupuestal, será necesario que, en primer término, se analice la pertinencia de ratificar, o bien, modificar el Programa de incentivos



aprobado por el IECM. En cuyo caso y a partir de que se cuente con resultados de la Evaluación del Desempeño del periodo 2021-2023, se realizarán las acciones para el otorgamiento correspondiente.

## 2. Alianzas estratégicas implementadas para los mecanismos de gestión

**Tipo de Actividad:** Apoyo.

**Responsable Operativo:** Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación

**Justificación:** Derivado de la modificación a la estructura organizacional del IECM y la reducción de plazas del Órgano de Enlace; asimismo, frente a las restricciones presupuestales que se pueden presentar en los ejercicios próximos, se estima necesario establecer alianzas estratégicas con instituciones, organizaciones y actores externos al IECM que le permitan impulsar el desarrollo del personal del SPEN.

**Objetivo Específico:** Elaborar una estrategia e implementarla para analizar la pertinencia e identificación de actores para formalizar alianzas que contribuyan a la mejor implementación de los mecanismos del SPEN.

Acciones Sustantivas:

### **AS 2.1. Elaboración de un diagnóstico de posibles alianzas estratégicas para la implementación de los mecanismos del SPEN**

En conjunto con la Acción sustantiva 1.1, se pretende generar un diagnóstico que permita identificar las oportunidades para construir alianzas estratégicas que contribuyan en la implementación de los mecanismos del SPEN.

Es importante tener en consideración que las restricciones presupuestales obligan a las instituciones a repensar la forma y el modo de hacer las cosas, por lo cual se considera que, atendiendo a la experiencia, en materia de mecanismos del SPEN se deben considerar medidas alternativas para seguir brindando al personal del SPEN las herramientas que permitan cumplir sus funciones e incrementar el estándar de desempeño.

Se considera que en el entorno cercano al IECM existen diversos actores, organizaciones e instituciones que pueden brindar apoyo respecto de los mecanismos del SPEN, sin que ello

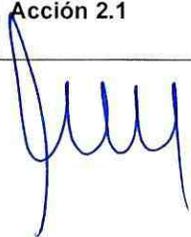
implique gasto presupuestal, por ejemplo, para incrementar la oferta de incentivos, o bien, la oferta de capacitación, eventualmente el desarrollo de una trama curricular para procesos formativos, o tal vez para la construcción de indicadores y metas para la evaluación del desempeño, entre otros.

## AS 2.2. Creación de alianzas estratégicas para la implementación de los mecanismos del SPEN

A partir del diagnóstico que se realice como parte de las acciones 1.1 y 2.1, se deberá construir una estrategia que permita formalizar alianzas con actores, organizaciones e instituciones, lo cual se deberá realizar en conjunto con la Secretaría Ejecutiva y sus respectivas áreas de vinculación, dado que, en algunos casos será conveniente formalizar las alianzas a través de instrumentos jurídicos que brinden certeza a las partes en su colaboración y productos que resulten.

Tabla 5: Metas por indicador

INDICADORES	METAS SPEN
Fin	Lograr implementar el 100% de las acciones planificadas del SPEN.
Propósito	Cumplir con el 100% de las actividades planificadas.
Componente 1	Cumplir con el 100% de los procesos de gestión planificados.
Acción 1.1	Cumplir con el documento de diagnóstico comprometido.
Acción 1.2	Cumplir con el 100% de los mecanismos implementados.
Componente 2	Alcanzar el 80% del grado de satisfacción del personal encuestado.
Acción 2.1	Cumplir con el documento de diagnóstico comprometido.






INDICADORES	METAS SPEN
Acción 2.2	Implementar el 100% de las acciones previstas a través de aliados estratégicos.

V. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

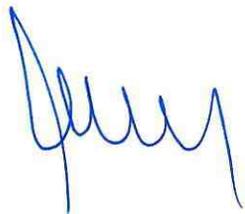
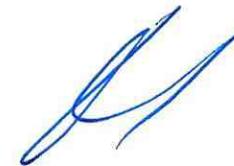
Tabla 6: Cronograma de actividades y acciones

Acción	Responsable	Meses 2023											
		Ene	Feb	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Realizar diagnóstico para la identificación de oportunidades de mejora.	DRDyE												
Ejecutar las acciones relativas al Concurso Público para ocupar plazas vacantes en el SPEN en el IECM.	DRDyE												
Implementar el mecanismo de cambio de adscripción y rotación.	DRDyE												
Implementar los mecanismos de Encargos de despacho e Incorporación temporal.	DRDyE												
Seguimiento al periodo académico 2022/2 del Programa de Formación.	DRDyE												
Seguimiento a las actividades obligatorias de capacitación.	DRDyE												
Conclusión de las actividades de evaluación del desempeño del periodo 2021-2022.	DRDyE												
Seguimiento al cumplimiento de metas de la evaluación del desempeño del periodo 2022-2023.	DRDyE												
Diseño de metas y seguimiento al cumplimiento de la evaluación del periodo 2023-2024.	DRDyE												
Revisión y, en su caso, ratificación o modificación de los Programas de Titularidad y Promoción en rango.	DRDyE												

Acción	Responsable	Meses 2023											
		Ene	Feb	Mar	Abril	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
En su caso, implementación de las acciones de los Programas de Titularidad y Promoción en rango.	DRDyE												
Revisión y, en su caso, ratificación o modificación del Programa de Incentivos.	DRDyE												
En su caso, implementación de las acciones de los Programas de Titularidad y Promoción en rango.	DRDyE												
Elaboración del Diagnóstico de posibles alianzas estratégicas para la implementación de los mecanismos del SPEN.	DRDyE												
Elaboración e implementación, en su caso, de la Estrategia para la creación de alianzas para la implementación de los mecanismos del SPEN.	DRDyE												

**VI. MAPA 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:

Área responsable: DRDYE

Fecha del análisis: 23-09-2022

Folio de aprobación: \_\_\_\_\_

Revisión: 01/2022

SECCIÓN 1 IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS				SECCIÓN 2 ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS										SECCIÓN 3 TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS								
Subproceso o actividad contenida en el programa integral respectivo (PIPEL, PFP o PEIC), de ser el caso o actividad sustantiva de la que se trata.	CLASIFICACIÓN DEL RIESGO	RIESGO A EVALUAR	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO QUE AFECTE O PUEDA AFECTAR EL LOGRO DE LOS RESULTADOS PREVISTOS Y CAUSAS QUE ORIGINAN EL RIESGO	CONSECUENCIAS EN CASO DE MATERIALIZARSE EL RIESGO	PARTE (S) INTERESADA (S) AFECTADA (S)	PROBABILIDAD			IMPACTO			NIVEL DE RIESGO INICIAL (NRI)	CONTROLES EXISTENTES	EFECTIVIDAD DEL CONTROL			NIVEL DE RIESGO RESIDUAL (NRR)	TRATAMIENTO	ACCIÓN (S) PARA TRATAR LOS RIESGOS	FECHA DE INICIO (dd/mm/aa)	FECHA DE TÉRMINO (dd/mm/aa)	ÁREA RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN
						ALTO (I)	MEDIO (II)	BAJO (III)	ALTO (I)	MEDIO (II)	BAJO (III)			ALTO (I)	MEDIO (II)	BAJO (III)						
Gestión del Recurso Humano SPEN	Política	Reducción de la estructura del SPEN en el ECM	Derivado del Sistema de Reforma en el cual se establece una estructura organizacional al ECM, se estima que la estructura del SPEN permanece inalterada, siendo la más afectada la Rama Administrativa y eventual del ECM. Sin embargo, es posible que se no surjan algunas actividades adicionales que afecten al personal sobrante.	1. Incremento en las cargas de trabajo 2. Retraso en la ejecución de las actividades 3. Necesidad de formar y capacitar al personal de él para apoyar en la ejecución de las actividades que demandará el personal del SPEN.	Consejo General, Órgano Ejecutivo, Técnico y Decentralizado, Órgano de Enlace Personal Funcionario del ECM	2			3			2	Redistribución de funciones que actualmente se encuentran desempeñadas por el funcionamiento del SPEN al personal de la Rama Administrativa que se ven reflejados en la actualización del Catálogo de Cargos y Puestos.	2	2-2	Reducir riesgo	Asignar mediante alianzas estratégicas que el personal del SPEN cuente con los instrumentos para cumplir con sus funciones sustantivas.	01/01/2023	31/03/2023	Secretaría Administrativa y Secretaría Ejecutiva		
Gestión del Recurso Humano	Operacional	Falta de condiciones para implementar los mecanismos del SPEN	No existe el tiempo, el espacio o la disponibilidad para que el personal del SPEN realice actividades que abonen a su profesionalización y desarrollo profesional.	General incumplimiento de las obligaciones normativas sujetas al régimen de responsabilidades administrativas, en cuanto a la disponibilidad profesional del personal de carrera.	Consejo General COOPEN, Órgano Ejecutivo y Decentralizado, Órgano de Enlace Personal Funcionario del SPEN en el ECM.	3			2		2	Ejercicio prospectivo de planeación y programación de actividades institucionales.	2	3-2	Nivel de riesgo aceptable (NRA)							
Gestión del Recurso Humano	Políticas	Falta de presupuesto para operar los mecanismos del SPEN	El riesgo radica en la posibilidad de un eventual ajuste presupuestal que implique la reducción de recursos que impidan la correcta operación de los procesos de gestión del SPEN.	No cumplir con la operación de los servicios de gestión del SPEN, así como con el Programa de Mediano Plazo.	Áreas Funcionarias del SPEN en el ECM	2			2		2	Fortalecer la justificación del provecho del presupuesto.	3	3-2	Nivel de riesgo aceptable (NRA)	Explorar alternativas no económicas para optimizar el buen desempeño del personal del SPEN.	01/01/2023	31/03/2023	Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación			

ALTO: Es necesario dar tratamiento al riesgo.  
MEDIO: Es recomendable dar tratamiento al riesgo.  
BAJO: Nivel de Riesgo Aceptable.