

# PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO Y CALENDARIO DE SESIONES 2026

COMISIÓN PERMANENTE DE SEGUIMIENTO AL  
SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL

Enero, 2026

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
II. CONFORMACIÓN DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL SPEN.....	10
III. OBJETIVO GENERAL.....	11
IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
IV.1 OCUPACIÓN DE PLAZAS.....	12
IV. 1.1 CERTAMEN INTERNO .....	12
IV. 1.2 CONCURSO PÚBLICO.....	13
IV. 1.3 INCORPORACIÓN TEMPORAL .....	13
IV.1.4 REINGRESO O REINCORPORACIÓN .....	13
IV.1.5 CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN Y ROTACIÓN .....	14
IV.1.6 ENCARGOS DE DESPACHO.....	14
IV. 2 PROFESIONALIZACIÓN.....	14
IV. 2.1 PROGRAMA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.....	15
IV. 2.2 CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIA .....	16
IV. 3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO .....	16
IV. 4 INCENTIVOS, TITULARIDAD, PROMOCIÓN EN RANGO Y PERMANENCIA.....	17
V. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES .....	19
V. 1 IMPLEMENTACIÓN DE MECANISMOS PARA LA OCUPACIÓN DE PLAZAS.....	19
V. 2 PROFESIONALIZACIÓN .....	19
V. 3 EVALUACIÓN .....	20
V. 4 PROMOCIÓN DE TITULARIDAD, RANGO E INCENTIVOS .....	20
VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2026 – COSSPEN.....	21
VII. CALENDARIO DE SESIONES.....	23

## INTRODUCCIÓN

De conformidad con el artículo 57 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México, las Comisiones Permanentes del Instituto Electoral de la Ciudad de México elaborarán un programa anual de trabajo y un calendario de sesiones para el año que corresponda, para su aprobación y ratificación en los meses de septiembre **y** enero, respectivamente, informando de ello al Consejo General. En cumplimiento de dicho precepto, la Comisión Permanente de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional (COSSPEN) presenta su Programa Anual de Trabajo 2026 (Programa), alineado a los fines y objetivos institucionales y como base de las actividades de seguimiento a la gestión del SPEN supervisadas por el órgano colegiado.

Este Programa se alinea con el Plan General de Desarrollo 2026–2029 (aprobado el 15 de enero del presente año), documento marco de la planeación estratégica institucional. En particular, las acciones de la COSSPEN previstas en el Programa se articulan mediante el Objetivo estratégico 4, su resultado 01 y el subresultado 03, orientados a utilizar y generar recursos y herramientas novedosas que promuevan la construcción de ciudadanía con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y espacios libres de violencia.

Además de los objetivos que se derivan de la misión y visión institucional, en materia del SPEN este Programa se armoniza con la normatividad emitida por el Instituto Nacional Electoral (INE), instancia rectora del sistema nacional y subnacional del Servicio, por lo cual los OPLE deben alinear su planeación con la que emita dicha autoridad. Para 2026, ello implica encuadrar la operación dentro del Plan Trianual del SPEN 2025–2028, el Programa de mediano plazo 2025–2028, el Programa Institucional de Gestión del SPEN 2026, documentos rectores donde se definen objetivos, actividades estratégicas, prioritarias y el esquema de seguimiento durante el próximo ciclo trianual.

De igual manera, el Programa toma como otro elemento de referencia para la definición de sus actividades, los hallazgos identificados como resultado de la aplicación del cuestionario

diagnóstico que se realizó durante el mes de julio de 2025 para conocer la percepción de las personas del SPEN tanto de oficinas centrales como de órganos desconcentrados respecto del funcionamiento y operación de los principales mecanismos que integran el servicio de carrera.

A partir de dicha información ha sido posible la identificación de áreas de oportunidad en torno a la claridad de los procesos de promoción, la generación de mecanismos de movilidad y el acceso; la alineación de la capacitación con las funciones de los cargos y los objetivos institucionales. También se advirtió la necesidad de fortalecer la comunicación institucional a través de los flujos oficiales establecidos y el acompañamiento al personal en la construcción de su trayectoria dentro del servicio de carrera. En ese sentido, el informe de resultados de dicho diagnóstico ofrece algunas propuestas preliminares de líneas de acción que, previo análisis, serían susceptibles de ser implementadas por las áreas del IECDMX que así corresponda.

## I. MARCO LEGAL

Con fundamento en los artículos 50, párrafos 1 y 3 de la Constitución Política de la Ciudad de México (Constitución Local) y 36, primero y segundo párrafos, del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales de la Ciudad de México (Código), la organización, desarrollo y vigilancia de los procesos electorales para las elecciones de Jefatura de Gobierno, diputaciones al Congreso, de las Alcaldías y del Poder judicial en la Ciudad de México y, así como de los procedimientos de participación ciudadana, se realizarán a través del Instituto Electoral, con base en los principios de independencia, inclusión, rendición de cuentas, transparencia, paridad, interculturalidad, realizadas con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos.

De acuerdo con los artículos 59, fracción VIII y 67 del Código, el Consejo General del Instituto Electoral cuenta con diversas comisiones permanentes, entre ellas la COSSPEN, que tiene las atribuciones siguientes:

1. Garantizar la correcta implementación y funcionamiento de los mecanismos del SPEN, bajo la rectoría del Instituto Electoral y conforme a las disposiciones previstas en la Constitución Federal, las leyes de la materia, el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del personal de la Rama Administrativa (Estatuto del SPEN), y la normatividad aplicable.
2. Auxiliar al Consejo General en el desempeño de las atribuciones y el cumplimiento de las obligaciones que prevén el Estatuto del SPEN y la normatividad aplicable.
3. Conocer, analizar, observar y aprobar los informes y proyectos de Acuerdo relacionados con los procesos del SPEN, que deban someterse al Consejo General.
4. Supervisar las actividades encomendadas al Órgano de Enlace para el ejercicio de las facultades en materia de los procesos del SPEN, conforme a lo previsto en el Estatuto del SPEN y en los lineamientos en la materia.
5. Supervisar las acciones, competencia del Instituto, relativas a la difusión, promoción y formación en materia de derechos humanos y género, dirigidas a los miembros del SPEN
6. Las demás atribuciones que le confiera el Código, el Estatuto del SPEN y demás normativa aplicable.

Asimismo, el artículo 152 del Código establece que, para asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto Electoral, las y los servidores públicos ejecutivos y técnicos se regirán en el marco del sistema integrante del SPEN que, para tal efecto, determine el Consejo General del INE. Igualmente señala que la objetividad y la imparcialidad orientan la función estatal de organizar las elecciones y serán los principios para la formación de las personas integrantes del SPEN.

Por su parte, el artículo 5 del Estatuto del SPEN, establece que el SPEN se integra a partir de dos sistemas, uno para el INE y otro para los OPLE. Asimismo, los artículos 1, fracción I y 168 del mismo ordenamiento determinan que cada sistema está compuesto por sus respectivos mecanismos de selección, ingreso, profesionalización, capacitación, promoción, evaluación, cambios de adscripción y rotación, permanencia, así como procedimiento laboral sancionador.

En este contexto, el Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral, en su artículo 49 establece 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 del personal del SPEN del Instituto Electoral, se regulan por lo dispuesto en el Estatuto del SPEN y la normativa que para tal efecto emita el INE.

En este orden de ideas, los mecanismos de operación del SPEN están regulados por los siguientes ordenamientos:

- **Lineamientos del Concurso Público para el Ingreso al Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los OPLE**, que regula la vía primordial para la ocupación de vacantes del SPEN, a través de un concurso de oposición abierto a la ciudadanía.
- **Lineamientos para la designación de encargos de despacho** para ocupar cargos y puestos del SPEN en el Sistema de los OPLE, en el cual se establecen las reglas y procedimiento para ocupar en forma transitoria las plazas vacantes del SPEN, hasta en tanto se ocupen, de ser el caso, mediante Concurso Público.
- **Lineamientos para el ingreso al SPEN en el Sistema de los OPLE, por la vía del procedimiento de incorporación temporal**, que, junto con los encargos de despacho, son un mecanismo para cubrir una vacante del SPEN que requiere de una urgente ocupación.
- **Lineamientos para el reingreso y la reincorporación al SPEN** del Sistema de los OPLE, aplicables al personal que se separó de éste para ocupar una plaza de la Rama Administrativa en el OPLE.
- **Lineamientos para cambios de adscripción y rotación** del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los OPLE, que establece los requisitos y procedimiento mediante el cual el personal del SPEN podrá cambiar de centro de trabajo o incluso de funciones dentro del mismo OPLE, conservando su pertenencia como personal de carrera.

- **Lineamientos para el ascenso y certamen interno** del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los OPLE, que regula el ascenso del personal del SPEN para la ocupación de plazas en un nivel superior.
- **Lineamientos para la profesionalización y la capacitación** del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema de los OPLE, que establece las reglas para la implementación de la profesionalización del personal del SPEN y de acciones formativas adicionales al Programa de formación, que complementarán la profesionalización del personal del SPEN.
- **Lineamientos para la regulación de las asesorías** impartidas por personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en los mecanismos de profesionalización y capacitación en el sistema de los OPLE.
- **Lineamientos para actividades externas y disponibilidad** del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional en el sistema de los OPLE, que permiten al personal de carrera desarrollar actividades de corte académico por su cuenta que contribuyan a su formación profesional.
- **Lineamientos para el otorgamiento de la titularidad y promoción en rango**, en el nivel del cargo y puesto que ocupe, al personal del SPEN en el Sistema de los OPLE, que disponen los requisitos y procedimiento para el personal que ha demostrado altos estándares de desempeño en su trayectoria en el Servicio, transite de asociado a integrante del Servicio.
- **Lineamientos para el otorgamiento de Incentivos** al personal del SPEN en el Sistema de los OPLE, que incluye beneficios económicos y en especie para el personal que obtiene los mejores resultados en la evaluación del desempeño y el programa de formación.
- **Lineamientos de evaluación del desempeño** de las y los miembros del SPEN del Sistema OPLE, que regulan a partir de la medición anualizada el cumplimiento de metas individuales y colectivas, así como el grado de dominio de competencias laborales.
- **Lineamientos para la permanencia** del personal del SPEN del Sistema de los OPLE, que establecen las causales por las cuales el personal de carrera puede ser separado del

SPEN, al no cumplir con los requisitos de titularidad, evaluación del desempeño y profesionalización.

- **Lineamientos Generales aplicables a la Conciliación Laboral, al Procedimiento Laboral Sancionador y al Recurso de Inconformidad** del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los OPLE, inherente a la sustanciación y, en su caso, imposición de medidas disciplinarias al personal de carrera y la regulación para la solución de conflictos.

#### **Instrumento complementario aplicable en 2026:**

- **Catálogo de Cargos y Puestos del SPEN del Sistema OPLE**, que define niveles, cargos y puestos y su distribución estructural para efectos de planeación y gestión del Servicio.

Estas referencias fortalecen la base técnica para la planeación, el seguimiento y la toma de decisiones en 2026.

Como referentes programáticos específicos del Instituto Electoral, el Programa también integra los contenidos y criterios de:

- **El Programa de otorgamiento de incentivos al personal del SPEN del IECM**, cuyo objetivo es instrumentar políticas y procedimientos para el reconocimiento en efectivo o en especie al personal que destaque por su rendimiento y contribución a los fines institucionales.
- **El Programa para el otorgamiento de la titularidad y la promoción en rango del SPEN del IECM**, que desarrolla los requisitos, evidencias y cronograma para el otorgamiento de rangos A, B y C dentro del nivel del cargo o puesto, conforme a la normativa aplicable.

Con base en este marco normativo y programas señalados, el presente Programa Anual de Trabajo 2026 de la COSSPEN tienen como objetivo prioritario el de incentivar la implementación de los diversos mecanismos del SPEN para la ocupación de plazas así como su correspondiente seguimiento, a partir de la innovación y el aprovechamiento de las tecnologías de la información (TIC's), así como de los recursos digitales disponibles que permitan ampliar su alcance; así como fortalecer los mecanismos asociados a la profesionalización, la evaluación del desempeño, la promoción en rango y los incentivos, en estricto apego a la normatividad aplicable y a la programación trianual vigente.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 376 fracción VII del Estatuto del SPEN, cada OPLE debe designar un Órgano de Enlace a cargo de la atención de los asuntos del Servicio. En el caso del Instituto Electoral, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-50/2022, el Consejo General aprobó que la Secretaría Administrativa funja como Órgano de Enlace con el INE, el cual, con base en el artículo 377 del Estatuto del SPEN, tiene las siguientes facultades:

- I. Fungir como enlace con el INE;
- II. Supervisar el cumplimiento del Estatuto y de la normativa que rige al Servicio en el OPLE;
- III. Mantener actualizada la información de las y los miembros del Servicio del OPLE;
- IV. Proporcionar a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN) la información, documentación y los apoyos necesarios que le permitan cumplir con sus atribuciones de coordinación, organización y desarrollo del Servicio;
- V. 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 Electoral y el OPLE, según corresponda;
- VI. Realizar las notificaciones que le solicite la DESPEN;

- VII. Proponer a la COSSPEN la incorporación de cargos o puestos en función de las necesidades de cada OPLE;
- VIII. Su titular fungirá como Secretario Técnico de la COSSPEN; y
- IX. Las demás que determinen el Estatuto y su normativa secundaria.

En congruencia con lo anterior, el artículo 20 fracción XXII del Reglamento Interior del Instituto Electoral, faculta a la Secretaría Administrativa para fungir como Órgano de Enlace con el INE para atender los asuntos del SPEN, sin perjuicio de las atribuciones de la Dirección de Vinculación con Organismos Externos.

## II. CONFORMACIÓN DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL SPEN

De conformidad con la estructura aprobada por el Consejo General, el SPEN se integra por 210 plazas, 165 en los órganos descentralizados y 45 en los órganos ejecutivos; de las cuales, 187 plazas<sup>1</sup> están ocupadas, esto es, el 89.04%, de éstas; 88 están ocupadas por mujeres y 99 por hombres, es decir, el 52.94% y 47.06%, respectivamente.

ESTRUCTURA SPEN	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Órganos Ejecutivos	21	17	38
Órganos Descentralizados	78	71	149
Total	99	88	187

De las 187 personas activas del SPEN, 115 cuentan con nombramiento de titularidad, es decir, el 61.50%, mientras que 72 aún mantienen su carácter de Asociado, es decir, el 38.50%, conforme a la siguiente distribución:

---

<sup>1</sup> Con corte al 16 de enero de 2026, fecha de última actualización de la ocupación de las plazas.

TIPO DE NOMBRAMIENTO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Titularidad	63	52	115
Asociado	36	36	72
<b>Total</b>	<b>99</b>	<b>88</b>	<b>187</b>

De las 115 personas que cuenta con Titularidad, 12 personas, (3 mujeres y 9 hombres) ocupan el Rango “A”; mientras que 103 personas, (49 mujeres y 54 hombres) ocupan el Rango “B”.

TIPO DE RANGO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Rango “A”	9	3	12
Rango “B”	54	49	103
<b>Total</b>			<b>115</b>

### III. OBJETIVO GENERAL

El Programa tiene como objetivo incentivar la implementación de los diversos mecanismos del SPEN para la ocupación de plazas así como su correspondiente seguimiento, a partir de la innovación y aprovechamiento estratégico en el uso de las tecnologías de la información (TIC’s) para ampliar el alcance institucional hacia la población, en congruencia con lo establecido en el Plan Trianual del SPEN 2025–2028, el Programa de mediano plazo 2025–2028 y el Programa Institucional de Gestión del Servicio Profesional Electoral Nacional 2026.

### IV. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A partir de la ejecución del Programa, la COSSPEN dará seguimiento a la realización de acciones para la correcta y oportuna implementación y funcionamiento de los mecanismos del SPEN, bajo la rectoría del Instituto Electoral, y en estricto apego a las determinaciones del Consejo General, así como a las disposiciones establecidas en la Constitución Política, las leyes aplicables, el Estatuto del Servicio y la normatividad vigente.

Para el cumplimiento de este objetivo se contemplan los siguientes ejes de acción:

**Operación normativa:** Dar seguimiento a la aplicación de los lineamientos, acuerdos y procedimientos que regulan los procesos del SPEN.

**Gestión de personal:** Implementar las acciones de ingreso, promoción, incentivos, evaluación, permanencia y profesionalización del personal del SPEN.

**Supervisión y seguimiento:** Vigilar el adecuado desarrollo de los procesos normativos, administrativos y técnicos vinculados al SPEN.

**Optimización tecnológica:** Fortalecer el uso de herramientas digitales que mejoren la gestión y el alcance de los servicios asociados al SPEN.

**Cumplimiento institucional:** Garantizar que todas las acciones se desarrollos conforme a los principios de legalidad, imparcialidad, objetividad, equidad y transparencia.

## IV.1 OCUPACIÓN DE PLAZAS

Estas actividades estarán enfocadas a proveer a los órganos ejecutivos y descentralizados del Instituto Electoral del personal profesional necesario, mediante la implementación de los mecanismos de ingreso previstos en la normativa aplicable y en coordinación con la DESPEN, como órgano rector del Servicio a nivel nacional.

### IV. 1.1 CERTAMEN INTERNO

Con el propósito de diversificar las vías de movilidad dentro de la carrera del SPEN, se contempla la posibilidad de evaluar las condiciones institucionales para promover el sistema de ascenso mediante el certamen interno para ocupar las plazas vacantes. Las etapas que se desarrollen en los ejercicios 2025 y 2026, para estos efectos serán validadas por la DESPEN y el Consejo General; la COSSPEN coordinará su ejecución.

## IV. 1.2 CONCURSO PÚBLICO

Conforme al Estatuto, la vía primaria de ingreso al SPEN es el concurso público, el cual se realiza a través de una convocatoria abierta y consiste en un conjunto de procedimientos para el reclutamiento y la selección de las y los aspirantes aptos para ocupar plazas de cargos o puestos del Servicio. Quienes participan concursan por un cargo o puesto determinado, y no por una adscripción específica, garantizando la igualdad de oportunidades.

En este contexto, para el ejercicio 2026 se prevé la implementación del Concurso Público, en cuyo caso la COSSPEN dará puntual atención a las actividades que la DESPEN determine para tales efectos.

## IV. 1.3 INCORPORACIÓN TEMPORAL

La incorporación temporal se prevé como una estrategia para casos de urgente ocupación y con temporalidad acotada de cargos y puestos del SPEN. Durante 2026, de ser el caso, su implementación será coordinada con la DESPEN y bajo la supervisión y seguimiento de la COSSPEN.

## IV.1.4 REINGRESO O REINCORPORACIÓN

Otro mecanismo de ingreso al SPEN es mediante la figura de reingreso y reincorporación; procedimientos mediante los cuales, en el primer caso, una persona que se separó del Servicio y concluyó su relación laboral con el Instituto Electoral, puede integrarse nuevamente al mismo en los términos del Estatuto y los Lineamientos e la materia; mientras que en el segundo caso, se trata de la manera mediante la cual la personas del Servicio vuelve a activar su pertenencia al mismo después de cubrir por designación una plaza de la rama administrativa y no haya interrumpido su relación laboral con el Instituto Electoral. Para estos casos, el Programa considera el desarrollo de acciones necesarias para su ejecución

#### IV.1.5 CAMBIO DE ADSCRIPCIÓN Y ROTACIÓN

Los cambios de adscripción son mecanismos de movilidad al interior de los órganos que tienen cargos y puestos del SPEN; a través de ellos la movilidad de las personas contribuye a responder ante las necesidades institucionales de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto Electoral; o bien brindar oportunidades de movilidad para atender necesidades específicas de desarrollo del personal a través de la modalidad de cambio a solicitud de la persona interesada.

Se prevé que durante el ejercicio 2026 se analice la posibilidad de abrir un periodo para la recepción de solicitudes de cambio de adscripción bajo la modalidad de solicitud de la persona interesada.

#### IV.1.6 ENCARGOS DE DESPACHO

Adicional a las vías de ingreso primigenias referidas antes, para mantener una adecuada integración de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto Electoral, se prevé la ejecución del mecanismo de encargos de despacho, cuyo uso prevé se realice de manera temporal y contingente en contextos de urgencia o necesidades apremiantes del servicio, y conforme a lo establecido en la normativa aplicable y mediante procedimientos que cuenten con criterios objetivos e imparciales.

### IV. 2 PROFESIONALIZACIÓN

En materia de profesionalización, la normativa emitida por el INE establece un enfoque basado en un Programa de Formación por niveles y una capacitación complementaria, ambos impartidos en periodos anuales.

La profesionalización de las personas del Servicio se organiza mediante procesos de aprendizaje y actualización permanente, orientados a garantizar el más alto grado de compromiso ético y profesional en el desempeño de los cargos o puestos de la función electoral.

Estos procesos se sustentan en la adquisición continua y sistemática de nuevos conocimientos, el fortalecimiento de competencias y el fomento del sentido de identidad y pertenencia institucional.

La profesionalización se desarrolla a través del Programa de Formación y el mecanismo de capacitación.

#### **IV. 2.1 PROGRAMA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

El Programa de Formación comprende un conjunto de actividades continuas que preparan a las y los integrantes del Servicio para desempeñarse en distintos cargos o puestos de la función electoral, promoviendo un perfil multifuncional y el desarrollo de competencias, conforme a un plan curricular específico que se cursa en ciclos trianuales y se complementa con las actividades del mecanismo de capacitación.

La formación se estructura a partir de tres tipos de módulos: formación básica, especializada y optativa. Cada módulo está conformado por tres unidades didácticas y ha sido diseñado de acuerdo con los niveles jerárquicos del Servicio. La impartición y evaluación del aprovechamiento se realizará de conformidad con el esquema DESPEN y a través de la plataforma “Centro Virtual INE”.

Para el ejercicio 2026, la COSSPEN define como objetivo, además de brindar el apoyo necesario a la DESPEN en el seguimiento y gestión de las actividades de profesionalización, valorar, a través del Órgano de Enlace con el INE, la viabilidad de formular una propuesta propia de profesionalización para que se incluyan módulos de formación con contenido local de interés para el ámbito del Instituto Electoral.

Como parte de los trabajos en materia de profesionalización, se considera que para el ejercicio 2026 se lleve a cabo el desarrollo de un diagnóstico de necesidades de capacitación que dé cuenta del proceso de recopilación y análisis de distintos insumos que contribuirán a establecer

una oferta de capacitación alineada con los intereses de desarrollo profesional del SPEN y de las necesidades institucionales.

#### **IV. 2.2 CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIA**

La capacitación complementaria es el conjunto de actividades adicionales al Programa de Formación, orientadas a fortalecer el desempeño en distintos cargos o puestos de la función electoral, privilegiando el desarrollo de competencias y la adquisición de conocimientos técnicos específicos.

En este rubro, como objetivo para 2026 se proyecta continuar con las acciones de apoyo a la DESPEN en el seguimiento y gestión de las acciones de capacitación, así como prever la realización de acciones formativas obligatorias y/o opcionales.

Además, con el fin de capitalizar el conocimiento práctico, la experiencia institucional y las competencias especializadas de las personas del Servicio, se prevé para 2026 hacer la convocatoria para gestionar su participación como “persona instructora” dentro del proceso de capacitación complementaria; al mismo tiempo, se mantendrá la invitación para que participen en las acciones formativas que estén incluidas en el programa de capacitación para la rama administrativa.

#### **IV. 3 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

La evaluación del desempeño del personal del SPEN tiene como propósito generar elementos objetivos para determinar en qué medida las y los integrantes del Servicio aplican los conocimientos, habilidades y competencias inherentes a su cargo o puesto, en el cumplimiento de las funciones encomendadas.

Este proceso se sustenta en criterios definidos por las personas evaluadoras, considerando las responsabilidades, políticas, procedimientos, así como factores cualitativos y cuantitativos

establecidos en la normativa. La ponderación de estos criterios busca garantizar una valoración objetiva, transparente e imparcial del desempeño.

Para el ejercicio 2026, se mantendrá una comunicación permanente con DESPEN, a fin de informar y orientar tanto a las personas evaluadas como a las evaluadoras sobre el desarrollo del proceso. Asimismo, se dará seguimiento a los resultados correspondientes al periodo 2025-2026, con el objetivo de implementar acciones de mejora que optimicen la aplicación de la evaluación del desempeño para el siguiente ciclo.

Para el ejercicio 2026 se incluyen tres acciones en materia de evaluación del desempeño: la primera corresponde a la difusión de campañas para dar a conocer la normativa que regula la evaluación, las promociones de titularidad, rango e incentivos; su finalidad es promover el conocimiento, la apropiación y el ejercicio efectivo de los derechos laborales relacionados con el acceso a estos mecanismos, mediante la difusión constante y accesible de información clave, alineada al principio de igualdad y no discriminación; la segunda, es la implementación de un sistema de seguimiento mediante encuestas de satisfacción posteriores a la aplicación de los mecanismos del SPEN, para medir y evaluar el nivel de satisfacción del personal del SPEN; y la tercera, robustecer el ejercicio de la retroalimentación en el proceso evaluativo en espacios formales de diálogo entre las personas evaluadoras y evaluadas, antes, durante y después del proceso.

#### IV. 4 INCENTIVOS, TITULARIDAD, PROMOCIÓN EN RANGO Y PERMANENCIA

El otorgamiento de incentivos al personal del SPEN tiene como objetivo reconocer el compromiso, la permanencia y el esfuerzo en el desempeño de sus funciones. Estos incentivos se orientan a fortalecer los procesos de trabajo, impulsar la mejora continua y promover una cultura organizacional basada en la productividad y la excelencia.

Para el ejercicio 2026, se prevé dar continuidad al análisis y actualización del Programa de Incentivos, con el fin de diversificar su tipología y modalidades, de manera que resulten más atractivos y acordes a las necesidades y motivaciones del personal, incentivando así un mayor compromiso institucional.

En cuanto a la Titularidad, ésta constituye la categoría que la o el integrante del Servicio adquiere en cada nivel de cargos y puestos al cumplir con los requisitos establecidos en la normatividad aplicable. Su obtención es, a la vez, un derecho y una obligación para el personal del SPEN. Dado que en el nuevo modelo la titularidad está estrechamente vinculada con la permanencia en el Instituto Electoral, será prioritario:

1. Difundir de forma amplia y accesible la información sobre los efectos de la titularidad respecto a la permanencia.
2. Fortalecer los canales de comunicación e intercambio de información con la DESPEN, para brindar mayor certeza, objetividad y transparencia en la determinación de candidaturas para su obtención.

En lo que respecta a la promoción en rango, ésta se otorga una vez que el personal del SPEN con adscripción al Instituto Electoral ha obtenido la titularidad. En cada nivel de la estructura existen rangos “A, B y C”, en orden ascendente, que se integran conforme al cuerpo de la Función Ejecutiva o de la Función Técnica, según corresponda.

Para garantizar que este beneficio se otorgue con base en criterios claros y verificables, se proyecta establecer mecanismos más eficientes para la revisión de requisitos y la validación de los soportes documentales exigidos por la normativa vigente. De esta manera, se busca que el personal que cumpla con los estándares establecidos esté en condiciones de acceder a la promoción en rango, reforzando así el mérito profesional como principio rector del SPEN.

Durante el ejercicio 2026, se prevé dar continuidad al análisis y actualización de los programas para el otorgamiento de titularidad y rango, así como mantener actualizada la concerniente a la verificación de requisitos, cuyos procesos defina la DESPEN.

## V. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES

Conforme a sus atribuciones y ámbito de competencia, la COSSPEN se propone coordinar y supervisar la ejecución de las siguientes actividades institucionales:

### V. 1 IMPLEMENTACIÓN DE MECANISMOS PARA LA OCUPACIÓN DE PLAZAS

ACTIVIDAD
Preparar la implementación de certamen interno en el IECM.
Gestionar la implementación del certamen Interno para la ocupación de plazas vacantes.
Acompañamiento para el desarrollo del Concurso público del sistema OPLE para la ocupación de plazas vacantes en el IECM.
Dar trámite a las solicitudes de cambio de adscripción y rotación para atender las necesidades emergentes.
Implementación de una convocatoria para llevar a cabo cambios de adscripción y rotación a solicitud de la persona interesada (antes y después de proceso electoral).
Dar atención a las solicitudes de incorporación temporal que se presenten para ocupar de forma temporal aquellas plazas vacantes o desocupadas en la estructura del SPEN.
Dar trámite a las solicitudes de reingreso o reincorporación que, en su caso, presenten aquellas personas susceptibles de ejercer este derecho.
Dar trámite a las solicitudes de encargos de despacho para atender las necesidades emergentes, conforme el procedimiento establecido.

### V. 2 PROFESIONALIZACIÓN

ACTIVIDADES
Apoyar en la implementación de los períodos formativos del programa de formación del esquema DESPEN.
Implementar mecanismos para detectar necesidades de capacitación.
Construir un módulo de capacitación con contenido local y gestionar para que se presente como propuesta formativa conforme a las necesidades del IECM, a incluir en el Programa de formación que implemente la DESPEN.
Colaborar en las actividades de inducción.
Apoyar en el registro de las actividades de capacitación obligatoria del periodo trianual.
Gestionar las solicitudes de actividades externas y disponibilidad.
Implementar, en su caso, de las actividades de capacitación internas que sean calificadas como obligatorias para el personal del SPEN
Incorporar al personal del SPEN en las acciones formativas del programa de capacitación de la rama administrativa.

## V. 3 EVALUACIÓN

ACTIVIDADES
Diseño, incorporación, modificación, eliminación y aprobación de metas de la Evaluación Anual.
Aplicación de la evaluación anual del desempeño.
Aprobar del Dictamen General de Resultados de la evaluación anual del desempeño.
En su caso, llevar a cabo la revisión de resultados de la evaluación del desempeño, a solicitud de la persona interesada.
En su caso, solicitar la reposición de la evaluación del desempeño.
Fomentar acciones formativas sobre el proceso de evaluación del personal del IECM
Ampliar las acciones de difusión del modelo de evaluación del SPEN.
Robustecer el ejercicio de la retroalimentación en el proceso evaluativo en espacios formales de diálogo entre las personas evaluadoras y evaluadas, antes, durante y después del proceso.

## V. 4 PROMOCIÓN DE TITULARIDAD, RANGO E INCENTIVOS

ACTIVIDADES
Actualizar los programas de titularidad y rango
Actualizar el programa de incentivos.
Operar el proceso de otorgamiento de incentivos
Operar el proceso de permanencia ciclo trianual 2022-2025
Vincular las designaciones de encargos de despacho en plaza del SPEN a la valoración de los resultados en la evaluación del desempeño y la trayectoria laboral.
Ampliar las acciones de difusión del modelo de promociones e incentivos del SPEN
Gestionar la suficiencia presupuestal para diversificar el programa de incentivos (reconocimientos, beneficios, remuneraciones y difusión interna del mérito).

## VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2026 – COSSPEN

No.	Actividad	2026												Observaciones
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
	<b>V.1 Ocupación de Plazas</b>													
1.1	Preparar la implementación de certamen interno en el IECM	●	●	●	●	●	●	●	●					
1.2	Gestionar implementación del certamen interno para ocupación de plazas vacantes.	●	●	●	●	●	●	●	●					
1.3	Acompañamiento concurso público del SPEN (convocatoria, registro, evaluaciones y resultados)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	Esta actividad inicia a partir de agosto 2025 y se prevé que concluya en agosto 2027
1.4	Trámite a solicitudes de cambio de adscripción y rotación emergente	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
1.5	Implementar convocatoria para cambios de adscripción a solicitud de la persona interesada.													Esta actividad inició en septiembre y octubre de 2025
1.6	Atender solicitudes de incorporación temporal en vacantes o desocupadas	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
1.7	Tramitar reingresos o reincorporaciones de personal	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
	<b>V.2 Profesionalización</b>													
2.1	Apoyo a la implementación del Programa de Formación (DESPEN)	●	●	●	●	●	●	●	●					
2.2	Implementar mecanismos de detección de necesidades de capacitación			●	●	●								
2.3	Construcción de módulo de capacitación local (para Programa DESPEN)			●	●	●	●	●	●					
2.4	Colaborar en actividades de inducción	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
2.5	Registro de actividades de capacitación obligatoria del ciclo trianual											●		La actividad concluye en enero 2027
2.6	Gestionar actividades externas y disponibilidad											●		La actividad concluye en enero 2027
2.7	Implementar capacitaciones internas obligatorias SPEN			●	●	●	●	●	●					

No.	Actividad	2026												Observaciones
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
2.8	Incorporación del SPEN en acciones formativas del programa de rama administrativa					•	•	•	•					
	<b>V.3 Evaluación del Desempeño</b>													
3.1	Diseño/incorporación/modificación/eliminación de metas de la evaluación anual (dos períodos)		•	•	•	•				•	•	•	•	
3.2	Aplicación de la evaluación anual del desempeño									•	•	•		
3.3	Dictamen General de Resultados de la evaluación anual del desempeño	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
3.4	Revisión de resultados de la evaluación (a solicitud de la persona interesada)		•	•	•	•	•	•						
3.5	Reposición de la evaluación del desempeño (en su caso)		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
	<b>V.4 Promoción de Titularidad, Rango e Incentivos / Permanencia</b>													
4.1	Actualización de programas de titularidad y rango ciclo trianual 2022-2025	•	•	•										
4.1	Actualización del programa de incentivos	•	•	•										
4.2	Otorgamiento de incentivos 2025							•	•	•				
4.3	Proceso de permanencia ciclo trianual 2022-2025													Esta actividad se realiza en el periodo de septiembre a diciembre de 2025

## VII. CALENDARIO DE SESIONES

De conformidad con el artículo 55, párrafo segundo, y 57 del Código, la COSEPEN sesionará en forma ordinaria una vez al mes y de manera extraordinaria y/o urgente cuando se requiera. Asimismo, elaborará un programa anual de trabajo y el calendario de sesiones para el año que corresponda, que deben ser aprobados en el mes de septiembre y ratificados en el mes de enero de cada año y que se harán del conocimiento del Consejo General.

En el año 2026, las sesiones ordinarias se celebrarán, preferentemente, en la semana previa a la sesión del Consejo General que corresponda para cada mes; lo anterior estará sujeto al programa de compromisos institucionales y a la agenda de las personas integrantes de la COSSPEN.

Cabe mencionar que el periodo de ejecución de las acciones señaladas en el apartado anterior es indicativo, ya que estará sujeto a las determinaciones que en su caso tome el Consejo General, esta Comisión y demás órganos competentes del Instituto Electoral.

Sesión	Rango 2026
Primera Ordinaria	19–23 enero
Segunda Ordinaria	16–20 febrero
Tercera Ordinaria	23–27 marzo
Cuarta Ordinaria	20–24 abril
Quinta Ordinaria	18–22 mayo
Sexta Ordinaria	22–26 junio
Séptima Ordinaria	20–24 julio
Octava Ordinaria	17–21 agosto
Novena Ordinaria	21–25 septiembre
Décima Ordinaria	19–23 octubre
Décima Primera Ordinaria	16–20 noviembre
Décima Segunda Ordinaria	21–24 diciembre

Las fechas consideradas el calendario están sujetas a cambio de conformidad con los temas y asuntos que deba resolver la COSSPEN.