

ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL, POR EL QUE SE APRUEBA EL "PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO DEL AÑO 2000" DE LOS MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL, DURANTE EL PROCESO ELECTORAL ORDINARIO DEL AÑO DOS MIL.

CONSIDERANDO

1. Que el Instituto Electoral del Distrito Federal es el organismo público autónomo, depositario de la autoridad electoral y responsable de la función estatal de organizar las elecciones locales y los procedimientos de participación ciudadana, de conformidad con lo establecido en los artículos 123 y 124 del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal.
2. Que el 5 de enero de 1999 se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el Código Electoral del Distrito Federal, vigente a partir del día siguiente y cuyo Libro Tercero, Título Primero, dispone la creación del Instituto Electoral del Distrito Federal.
3. Que con base en el artículo 52 del Código Electoral del Distrito Federal, el Instituto Electoral del Distrito Federal es el organismo público autónomo, depositario de la autoridad electoral y responsable de la función estatal de organizar las elecciones locales.
4. Que conforme a lo establecido en el artículo 54 inciso a) del Código Electoral del Distrito Federal, el Consejo General es el órgano superior de dirección del Instituto Electoral del Distrito Federal.
5. Que atento a lo establecido por el artículo 60 fracción XXVI del Código Electoral del Distrito Federal, el Consejo General del Instituto Electoral del Distrito Federal tiene, entre sus atribuciones, dictar los acuerdos necesarios para hacer efectivas las demás atribuciones señaladas en el Código de la materia.
6. Que atento a lo dispuesto por los artículos 62 párrafo primero y 64 párrafo cuarto, inciso c) del Código Electoral del Distrito Federal, el Consejo General cuenta con Comisiones permanentes, para que lo auxilien en el desempeño de sus actividades y atribuciones, así como en la supervisión del desarrollo adecuado de las actividades de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto Electoral del Distrito Federal; y, entre dichas Comisiones se encuentra la de Administración y Servicio Profesional Electoral.

7. Que el artículo 67 del Código Electoral del Distrito Federal establece que la Comisión de Administración y Servicio Profesional Electoral propondrá al Consejo General los procedimientos administrativos, conforme a las políticas y programas generales del Instituto.
8. Que el artículo 79 inciso f) del Código Electoral del Distrito Federal, prevé que la Dirección Ejecutiva de Administración y del Servicio Profesional Electoral tiene, entre sus atribuciones, cumplir y hacer y cumplir las normas y procedimientos del Servicio Profesional Electoral.
9. Que atento a lo dispuesto por el artículo 128 del Código Electoral del Distrito Federal, para asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto Electoral del Distrito Federal, se ha organizado y se desarrolla el Servicio Profesional Electoral, a través de las normas establecidas por dicho Código y las del Estatuto del Servicio Profesional Electoral, expedido el día 28 de febrero de 1999 por el Consejo General del Instituto, y publicado el 10 de marzo de ese mismo año en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.
10. Que la permanencia en el Instituto Electoral del Distrito Federal, de los servidores públicos que integran el Servicio Profesional Electoral, estará sujeta a la acreditación de los exámenes de los programas de formación y desarrollo profesional electoral, así como al resultado de la evaluación anual, que se realicen en términos de lo que establezca el citado Estatuto, tal y como lo previene el artículo 129 inciso g) del Código Electoral del Distrito Federal.
11. Que el artículo 130 párrafo primero, inciso e) del Código Electoral del Distrito Federal, prevé que el Estatuto debe establecer, entre otras, las normas para la formación y capacitación profesional, así como los métodos para la evaluación del rendimiento.
12. Que el artículo 98 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral, del Personal Administrativo, de los Trabajadores Auxiliares y del Personal Eventual del Instituto Electoral del Distrito Federal, establece que las evaluaciones del rendimiento, deberán ser aplicadas anualmente a los miembros del Servicio Profesional Electoral.
13. Que de conformidad con el artículo 99 numeral I del Estatuto del Servicio Profesional Electoral, del Personal Administrativo, de los Trabajadores Auxiliares y del Personal Eventual del Instituto Electoral del Distrito Federal, la evaluación del rendimiento que se aplique a los miembros del Servicio Profesional Electoral, forma parte del procedimiento de evaluación anual integral.
14. Que la Dirección Ejecutiva de Administración y del Servicio Profesional Electoral, a través del Centro de Formación y Desarrollo, aplicará las



INSTITUTO
ELECTORAL
DEL
DISTRITO
FEDERAL

E
V
A
L
U
A
C
I
O
N

D
E
L

R
E
N
D
I
M
I
E
N
T
O

PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2000

MARZO DE 2001



INSTITUTO
ELECTORAL
DEL
DISTRITO
FEDERAL

E
V
A
L
U
A
C
I
Ó
N

D
E
L

R
E
N
D
I
M
I
E
N
T
O

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
FUNDAMENTO LEGAL	3
FUNDAMENTO TEÓRICO	5
OBJETIVOS GENERALES	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL	10
CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DEL S.P.E.	11
CONFORMACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO	12
BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN	13
FACTORES E INDICADORES	14
MATRIZ DE FACTORES E INDICADORES Y NIVELES DE EJECUCIÓN	16
INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO	19
ESQUEMA DE OPERACIÓN	20
ESCALA DE CALIFICACIÓN	22
PONDERACIÓN DE FACTORES E INDICADORES POR CARGO	23
CRITERIOS DE VALORACIÓN DE RESULTADOS	24
CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN	24
APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS	25
RETROALIMENTACIÓN INDIVIDUAL	26
INFORME GLOBAL	29
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	30
BIBLIOGRAFÍA	30
ANEXOS	31



Introducción

El Instituto Electoral del Distrito Federal como encargado de conducir los procesos electorales tiene la tarea de garantizar que esta responsabilidad sea cumplida cabalmente, de manera cada vez mejor para optimizar los recursos que la sociedad invierte en esta labor estratégica.

Por lo anterior, el Centro de Formación y Desarrollo como parte de la Dirección Ejecutiva de Administración y Servicio Profesional Electoral, tiene la obligación de diseñar y coordinar la Evaluación del Rendimiento del personal de carrera que labora en el Instituto con el triple propósito de ofrecer retroalimentación a los trabajos realizados, estimular y recompensar los esfuerzos y capacidades sobresalientes, y orientar la programación y realización de actividades de formación y capacitación tendientes a elevar los niveles de desarrollo individual, colectivo e institucional.

La cultura de la evaluación es un requerimiento en las organizaciones e instituciones para definir necesidades materiales, de organización y de capacitación cuya planeación congruente permita el mayor desarrollo.

La evaluación del rendimiento implica que el diseño de los instrumentos sea válido y confiable, de manera que sea sensible a las funciones y actividades del personal involucrado, considerando la misión institucional y de cada área de trabajo, y la aceptación y participación de evaluados y evaluadores de acuerdo con el principio de imparcialidad que rige al Instituto.

La evaluación es un factor de retroalimentación para la superación continua y el más alto desarrollo de los individuos y del Instituto como un todo. Los resultados del proceso de evaluación deben ser manejados de manera

E
V
A
L
U
A
C
I
Ó
N

D
E
L

R
E
N
D
I
M
I
E
N
T
O



E V A L U A C I Ó N D E L R E N D I M I E N T O

cuidadosa. Debe considerarse ampliamente el reconocimiento de las fortalezas y no sólo de las debilidades, es decir, identificar aquellos aspectos que han sido favorables para cumplir eficaz y eficientemente los propósitos y las metas establecidas, así como los factores o elementos que han obstruido parcial o totalmente la realización de dichos cometidos.



Fundamento legal

Como parte de su estructura laboral, el IEDF cuenta con un servicio civil de carrera denominado Servicio Profesional Electoral, integrado por personal calificado para el desempeño de sus funciones; mismo que está dividido en dos cuerpos de funcionarios: el de la Función Directiva y el de Técnicos, adscritos en oficinas centrales y en Órganos Desconcentrados.

Corresponde a la Dirección Ejecutiva de Administración y del Servicio Profesional Electoral, a través del Centro de Formación y Desarrollo, previa aprobación de la Comisión de Administración y Servicio Profesional Electoral (CASPE) operar el programa de Evaluación Anual Integral dirigido a los funcionarios del Servicio Profesional Electoral. Dentro de dicho programa, según lo disponen los artículos 129, inciso g) y 130, inciso e) del Código Electoral, así como los artículos 99, fracción I, 107 y 111 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral, del Personal Administrativo, de los Trabajadores Auxiliares y del Personal Eventual del Instituto Electoral del Distrito Federal, se establece que la Evaluación del Rendimiento estará dirigida al personal de carrera del Instituto, con el propósito de valorar su actuación, desempeño y aprovechamiento en el logro de los fines y objetivos del cargo, del área de adscripción, del Servicio Profesional y del propio Instituto. Para ello, el Centro de Formación y Desarrollo elaboró la propuesta para aplicar la Evaluación del Rendimiento, misma que validará la CASPE, y ésta la someterá al Consejo General del Instituto para su aprobación.

Una vez aprobada la propuesta, el Centro al momento de aplicar la Evaluación del Rendimiento, considerará la complejidad de la función, tiempo y lugar, así como el grado de conflictividad de un área o puesto determinado, apegándose estrictamente a los principios de imparcialidad, objetividad y



E V A L U A C I Ó N D E L R E N D I M I E N T O

equidad. Los factores a evaluar, así como los indicadores y parámetros, se definieron con la participación de las instancias jerárquicas y normativas del Instituto (Grupo de Trabajo), tal y como lo ordenan los artículos 108, 109 y 113, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral.

En este mismo sentido, corresponde también al Centro de Formación y Desarrollo, atendiendo lo ordenado por los artículos 180, fracción I, 181, 183, 184 y 185 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral, coadyuvar en la elaboración de los lineamientos que deberán observarse para la calificación de los desempeños sobresalientes para el personal de carrera que haya obtenido una alta calificación en la Evaluación del Rendimiento, como parte de la Evaluación Anual Integral. Lo anterior, en el caso de que el funcionario sea candidato para obtener un estímulo o una recompensa dentro del procedimiento que para este efecto autorice la CASPE y conforme a los requisitos establecidos por el Consejo General del Instituto.

De conformidad con lo dispuesto en artículos 101, 112, 114 y 183 del Estatuto, una vez efectuada la Evaluación del Rendimiento, el Centro de Formación y Desarrollo elaborará los dictámenes de la evaluación, incluyendo el desempeño sobresaliente, los cuales deberá presentar a la CASPE para su validación. Una vez que sean validados, los dará a conocer al personal evaluado y formarán parte de su expediente.

Finalmente, de acuerdo con lo estipulado en los artículos 18 y 149, fracción VII del Estatuto, es una obligación de los servidores de carrera acreditar la Evaluación del Rendimiento, ya que su permanencia en el Instituto estará sujeta a la acreditación de la misma.



Fundamento teórico

Los paradigmas sobre los cuales se basa esta propuesta de evaluación corresponden al modelo de evaluación de Tyler citado por Stufflebeam. El primero propone una evaluación orientada hacia los objetivos y el segundo hace énfasis en que el propósito más importante de la evaluación no es demostrar, sino perfeccionar.

Tyler concibe la evaluación como un proceso que tiene por objeto determinar en qué medida se han logrado los objetivos previamente establecidos. Bajo esta concepción se evalúa al personal atendiendo a la eficacia con que alcanzan un número determinado de objetivos, mismos que se traducen en actividades desempeñadas. El uso de objetivos da a la evaluación una orientación basada en resultados, lo cual implica que tanto el superior jerárquico como el servidor de carrera identifiquen los elementos valorados en las actividades asignadas.

De esta manera, el objetivo de la evaluación no se reduce a la asignación de una calificación. La evaluación pretende motivar al participante a mejorar su desempeño. Esto lleva a concebir la evaluación no como una herramienta punitiva o coercitiva, sino como un propulsor del desarrollo.

Evaluación significa literalmente asignar un valor a algo. El concepto de valor, a su vez, se refiere a la importancia atribuida a un elemento determinado dentro de un contexto dado. Los valores pueden tener diferentes magnitudes y pueden también ser jerarquizados.

Los valores constituyen núcleos conceptuales y afectivos que orientan la conducta de los individuos, los grupos y las instituciones. La evaluación



EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

generalmente es el resultado de la interacción de un conjunto de valores que permite establecer una medición compleja y puede incluir la presencia o ausencia de lo que se considera necesario o conveniente con relación a la misión institucional, así como la presencia de elementos que afectan negativamente a la misma.

Por tanto, antes de hacer una evaluación es necesario definir y contextualizar los valores en los cuales se sustentará dicha evaluación. El paso siguiente consiste en hacer una escala de esos valores que abarque desde su presencia ideal hasta su ausencia total, y la presencia o ausencia de contravalores. Muchas veces la escala puede ser continua entre un valor y un contravalor.

Se denomina rendimiento al nivel máximo de productividad que puede obtenerse a partir de un determinado recurso o conjunto de recursos. Se habla de un mejor rendimiento cuando se obtiene más con los mismos o con menos recursos.

En el artículo 107 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral se establece que la Evaluación del Rendimiento "tendrá el propósito de valorar la actuación, desempeño y aprovechamiento del personal de carrera en el logro de los fines y objetivos del cargo, del área de adscripción, del Servicio Profesional y del Instituto".

Por "actuación" entendemos la manera en que una persona realiza sus funciones, tomando en cuenta indicadores como responsabilidad, disposición para el trabajo, integración a equipos, disciplina y actitud de superación. El concepto de "desempeño" refiere al grado de capacidad para iniciar, continuar y cumplir con propósitos de trabajo, considerando indicadores



E
V
A
L
U
A
C
I
Ó
N

D
E
L

R
E
N
D
I
M
I
E
N
T
O

como conocimientos, calidad, eficiencia, iniciativa, comunicación y cumplimiento.

Además de la actuación y desempeño, para la evaluación del rendimiento se requiere valorar el aprovechamiento, es decir, la productividad del personal de carrera en relación con los fines y objetivos que le corresponden. Saber el grado en que el trabajo de cada persona contribuyó o no efectivamente a la realización de la misión de su área y del Instituto como un todo. Para ello será necesario contrastar las funciones asignadas con las actividades realizadas realmente, el cumplimiento pleno y oportuno de los planes y la obtención de resultados y productos acabados, así como la utilización racional de los tiempos de trabajo en la dedicación a tareas relevantes y adecuadas al cargo correspondiente.



Objetivos generales

1. Evaluar el rendimiento de los miembros del Servicio Profesional Electoral durante el ejercicio 2000, conforme a los Factores Actuación, Desempeño y Aprovechamiento.
2. Evaluar el rendimiento de los servidores de carrera durante el ejercicio 2000, por medio del Indicador Cumplimiento correspondiente al Factor Desempeño, de las actividades y/o metas programadas.
3. Evaluar el rendimiento individual y grupal de los miembros del Servicio Profesional Electoral detectando su actuación, desempeño, y aprovechamiento, respecto a la realización de actividades programadas.
4. Identificar a los miembros del Servicio Profesional Electoral que obtengan una Evaluación del Rendimiento Sobresaliente, para la entrega de estímulos y recompensas.

E
V
A
L
U
A
C
I
Ó
N

D
E
L

R
E
N
D
I
M
I
E
N
T
O



Objetivos específicos

1. Definir los factores, indicadores y parámetros para la Evaluación del Rendimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 113 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral.
2. Diseñar los instrumentos de Evaluación del Rendimiento en coordinación con las áreas jerárquicas y normativas del Instituto (Grupo de Trabajo).
3. Establecer los lineamientos generales y particulares para la aplicación de la Evaluación del Rendimiento a los miembros del Servicio Profesional Electoral del Instituto.
4. Describir los procedimientos a seguir para la aplicación de los instrumentos de Evaluación del Rendimiento.
5. Establecer los criterios para la Evaluación del Rendimiento Sobresaliente.
6. Definir los lineamientos para la Evaluación del Rendimiento Sobresaliente.
7. Proponer los estímulos y recompensas que serán otorgados al personal de carrera con base en la Evaluación del Desempeño Sobresaliente.
8. Retroalimentar la actuación, el desempeño y el aprovechamiento del personal de carrera.



Miembros del Servicio Profesional Electoral a Evaluar

E
V
A
L
U
A
C
I
Ó
N
D
E
L
R
E
N
D
I
M
I
E
N
T
O

OFICINAS CENTRALES

PUESTO	DEREDF	DEOE	DECEYEC	DEAP	UAJ	UCAOD	TOTAL A EVALUAR
DIR. DE ÁREA	*2+1	3	2	2	*1	*1+1	9
SUBDIRECTOR	*1+5	6	*1+3	4	1	*1+2	21
JEFE DE DEPTO.	9	*1+10	*2+6	*1+6	2	6	39
LID. DE PROYECTO A	3	3	3	3	*1	6	18
LID. DE PROYECTO B	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL	21	23	16	16	6	17	88

ÓRGANOS DESCONCENTRADOS

CARGO	CONSEJOS DISTRITALES	TOTAL A EVALUAR
COORDINADOR DISTRITAL	*1+39	39
DREDF	*2+38	38
DOYCE	40	40
STJ	*2+39	38
LÍDER DE PROYECTO A	40	40
LÍDER DE PROYECTO B	*1+39	39
TOTAL	240	234

*** vacantes (18)**

OFICINAS CENTRALES	ÓRGANOS DESCONCENTRADOS	MIEMBROS DEL SPE A EVALUAR
88	234	322



Características del personal del Servicio Profesional Electoral

La Evaluación del Rendimiento está dirigida al personal del Servicio Profesional Electoral del Instituto Electoral del Distrito Federal. Actualmente, de los 340 puestos previstos en la estructura, existen 322 activos y 18 vacantes. En la siguiente tabla se describen las características del personal del Servicio Profesional Electoral:

MIEMBROS DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL					
CARACTERÍSTICAS (EDAD)				PROMEDIO	
EDAD		FLUCTUA ENTRE LOS 20 Y 55 AÑOS		35 AÑOS	
CARACTERÍSTICAS (GÉNERO)				CANTIDAD	PORCENTAJE (%)
GÉNERO	HOMBRES			200	62.11%
	MUJERES			122	37.89%
CARACTERÍSTICAS (ESCOLARIDAD)				CANTIDAD	PORCENTAJE (%)
ESTUDIOS A NIVEL BACHILLERATO				5	1.55%
ESTUDIOS A NIVEL LICENCIATURA	ENTRE EL 0% Y 24% DE CRÉDITOS			3	0.93%
	ENTRE EL 25% Y 50% DE CRÉDITOS			6	1.86%
	ENTRE EL 51% Y 74% DE CRÉDITOS			11	3.42%
	ENTRE EL 75% Y 99% DE CRÉDITOS			47	14.60%
	100% DE CREDITOS	77.64%	TITULADOS	142	44.10%
			NO TITULADOS	108	33.54%
	TOTAL			322	100%
ESTUDIOS DE POSGRADO				7	2.17%
ESTUDIOS DE MAESTRÍA				37	11.49%
ESTUDIOS DE DOCTORADO				5	1.55%
CARACTERÍSTICAS (LICENCIATURAS)				CANTIDAD	PORCENTAJE (%)
CARRERAS A NIVEL LIC. MÁS CONCURRIDAS	DERECHO			86	26.71%
	CIENCIAS POLÍTICAS			47	14.60%
CONCURRIDAS	ADMINISTRACIÓN			28	8.70%
	ECONOMÍA			22	6.83%

NOTA: Otras carreras como ingeniería, ciencias de la comunicación, pedagogía, contaduría, psicología, actuaría, geografía, informática, relaciones industriales, trabajo social, antropología social, biología y diseño industrial alcanzan porcentajes decrecientes.



Conformación del Grupo de Trabajo

Conforme a lo ordenado en el artículo 113 del Estatuto, los factores a evaluar, así como los indicadores y parámetros de evaluación del rendimiento, se definieron con la participación de las instancias jerárquicas y normativas del Instituto.

Por lo anterior, con fecha 19 de septiembre se creó el Grupo de Trabajo, presidido por el Secretario Ejecutivo del Instituto, e integrado por los titulares de las siguientes Direcciones Ejecutivas y Direcciones de Unidad:

- Dirección Ejecutiva del Registro de Electores
- Dirección Ejecutiva de Asociaciones Políticas
- Dirección Ejecutiva de Organización Electoral
- Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica
- Unidad de Asuntos Jurídicos
- Unidad de Coordinación y Apoyo a Órganos Desconcentrados

El Director del Centro de Formación y Desarrollo fungió como Secretario Técnico; se realizaron dos reuniones con las Direcciones Ejecutivas y Direcciones de Unidad que conforman el Grupo de Trabajo para exponer y retroalimentar el proyecto. Cada Dirección Ejecutiva y de Unidad elaboró un documento de observaciones y sugerencias que fue analizado y se integraron al proyecto los planteamientos que en consenso se consideraron pertinentes. Posteriormente se realizaron reuniones específicas con cada uno de los directores para afinar y explicar los elementos que aún generaban duda o inquietud, acordando la solución respectiva.

Conforme a lo prescrito en el artículo 112 del Estatuto, el Centro coordinará la aplicación de la Evaluación del Rendimiento y elaborará los dictámenes de la evaluación del personal de carrera del Instituto, los cuales presentará a la CASPE para su validación.

E
V
A
L
U
A
C
I
Ó
N

D
E
L

R
E
N
D
I
M
I
E
N
T
O



Beneficios de la evaluación

La evaluación es un proceso que sirve de guía para el desarrollo institucional.

Los beneficios que trae consigo pueden agruparse en tres aspectos:

B E N E F I C I O S		
PARA EL FUNCIONARIO	PARA EL SUPERIOR JERÁRQUICO	PARA EL INSTITUTO
- Podrá saber lo que el Instituto espera de él. - Podrá conocer los elementos que se consideran valiosos para su desempeño. - Comparar el patrón deseado de desempeño contra el desempeño individual sentará las bases para su autoevaluación y para una autocrítica. - Brindará retroalimentación para la superación continua y mayor desarrollo, así como atención a sus necesidades de capacitación. En caso de desempeño sobresaliente, el funcionario se hará acreedor de estímulos y recompensas. - Será considerado para la evaluación de la promoción, siempre y cuando el resultado de la Evaluación del Rendimiento sea altamente satisfactorio a criterio de la CASPE, atendiendo lo dispuesto por el artículo 117 del Estatuto	- Podrá tener una base objetiva para evaluar el desempeño de su(s) subordinado(s), lo cual reduce riesgos como la subjetividad por la antipatía-simpatía. - Propiciará una mejor comunicación, mayor acercamiento e identificación con sus subordinados. - Le permitirá definir los propósitos y prioridades, los planes de trabajo, concretar indicadores de desempeño adecuados y políticas de desarrollo, planear la optimización de los recursos humanos e identificar las necesidades de capacitación y el plan de carrera del personal a su cargo.	- Podrá identificar aspectos esenciales que influyen en la funcionalidad institucional. - Podrá identificar la participación de cada uno de los miembros del Servicio Profesional Electoral durante el ejercicio 2000. - Podrá estimular y recompensar los esfuerzos y capacidades sobresalientes. - Podrá orientar la programación y realización de las actividades de formación y capacitación para fomentar el desarrollo individual e institucional. - Permitirá controlar y dirigir las actividades laborales, favorecer los cambios creativos, motivar al personal e identificar elementos críticos.



Factores e Indicadores

Los factores son los aspectos a evaluar en el rendimiento del funcionario. Los indicadores refieren variables específicas relacionadas con las funciones y metas asignadas a cada miembro del Servicio Profesional Electoral durante el ejercicio 2000.

Los factores a evaluar son los establecidos por el artículo 107 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral, desglosados cada uno en sus respectivos indicadores:

FACTOR	DEFINICIÓN
ACTUACIÓN	Forma de conducirse que tiene el servidor de carrera durante el trabajo, sus actitudes y su relación con los demás.
INDICADORES	DEFINICIÓN
Responsabilidad	Capacidad para asumir y llevar a cabo las tareas, cuidar la información y los materiales de trabajo, prever riesgos y requerimientos y tomar medidas preventivas.
Disposición	Actitud favorable y ubicación logística para emprender las tareas solicitadas a una persona como parte de sus funciones o de otros ámbitos afines a las mismas.
Integración a Equipos	Actitud favorable y capacidad para vincular los esfuerzos personales con los de otros para lograr fines comunes mediante la distribución de tareas.
Disciplina Institucional	Apego a los principios y normas del IEDF y de la convivencia respetuosa.
Superación	Participación en actividades del Programa de Capacitación y Formación, realización de investigaciones, acopio y manejo de información relevante o innovadora, hábitos autodidácticos, empeño en el mejoramiento y el cumplimiento de metas más elevadas.



E
V
A
L
U
A
C
I
Ó
N
D
E
L
R
E
N
D
I
M
I
E
N
T
O

FACTOR	DEFINICIÓN
DESEMPEÑO	Grado de capacidad y eficacia en la manera de llevar a cabo las actividades de trabajo.
INDICADORES	DEFINICIÓN
Conocimientos	Grado de conocimientos de que dispone una persona relacionados con su trabajo y la manera en que los aplica en su realización.
Calidad	Exactitud, esmero, orden y presentación en las tareas y productos de trabajo.
Eficiencia	Agilidad, rapidez y oportunidad para captar y cumplir fielmente con el trabajo solicitado.
Comunicación	Actitud favorable y capacidad para expresar y recibir información con claridad, concisión, precisión y oportunidad en forma oral y escrita.
Iniciativa	Generación de ideas, propuestas y acciones dirigidas a mejorar los diversos aspectos relacionados con el trabajo personal y la misión institucional. Así como la capacidad de tomar decisiones oportunas.
Cumplimiento	Grado en que la persona evaluada logró realizar las metas y tareas de su cargo considerando la forma, oportunidad y calidad de las acciones y productos.

FACTOR	DEFINICIÓN
APROVECHAMIENTO	Utilización de los recursos individuales en el logro de fines y objetivos de su cargo, del área de adscripción y del Instituto.
INDICADORES	DEFINICIÓN
Congruencia de Funciones	Relación de correspondencia entre las funciones asignadas y las actividades realizadas realmente en cada cargo.
Planeación	Previsión y calendarización de actividades considerando el grado de realización efectiva de los planes y sus cronogramas.
Productividad	Productos y servicios terminados y en proceso, considerando el tiempo invertido para cada uno en el contexto de sus condiciones de trabajo, ya sea de manera individual o en equipo.



Matriz de factores, indicadores y niveles de ejecución

FACTOR	INDICADORES	NIVELES DE EJECUCIÓN			
		Excelente	Bien	Regular	Mal
A C T U A C I Ó N	Responsabilidad	Se encargó totalmente de sus tareas, cuidó la información y los elementos materiales relacionados con su trabajo, previó requerimientos y riesgos.	Se hizo cargo de sus tareas, cuidó la información y los elementos materiales relacionados con su trabajo.	Únicamente se hizo cargo de aquello que se le indicó.	En ocasiones olvidó lo que le correspondía hacer, afectando el desarrollo del trabajo.
	Disposición	Atendió con gusto nuevas peticiones de trabajo y generalmente estaba en el lugar y hora en que se le necesitó.	Aceptó con facilidad nuevas peticiones de trabajo y se ubicó en horario y lugar disponible.	Mantuvo resistencias al asumir tareas nuevas o a veces se ausentó de su lugar de trabajo sin justificación.	Se negó a asumir algunas tareas o frecuentemente se ausentaba de su lugar de trabajo sin justificación.
	Integración a Equipos	Fue muy sociable y tuvo facilidad para coordinar el trabajo colectivo distribuyendo tareas.	Pudo relacionarse, apoyar a otros y tomar en cuenta puntos de vista para realizar un trabajo común	Únicamente si se le pedía participaba con otros articulando esfuerzos. Prefirió trabajar con quienes tenía afinidad o de manera individual.	Prefirió trabajar individualmente y no participó cuando estuvo en un grupo de trabajo.
	Disciplina Institucional	Además de apegar su conducta a los principios y normas institucionales fue respetuoso y promovió que los demás también lo hicieran.	Se apegó a los principios y normas institucionales y fue respetuoso en su trato.	Respetó los principios y normas institucionales pero no se preocupó de tener un trato respetuoso para los demás	Tuvo faltas de respeto a los principios y normas institucionales o a las personas relacionadas con su trabajo.
	Superación	Investigó por su cuenta y participó con entusiasmo en actividades de formación y capacitación a su alcance. Disfrutó enfrentar activamente retos para mejorar su trabajo.	En actividades de capacitación y formación a su alcance participó con interés y enfrentó los retos que se le plantearon.	Aceptó participar en cursos de capacitación y formación, pero no buscó este tipo de actividades.	Expresó resistencias para participar en cursos de capacitación y formación.



EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

FACTOR	INDICADORES	NIVELES DE EJECUCIÓN			
		Excelente	Bien	Regular	Mal
D E S E M P E Ñ O	Conocimientos	Dominó esencialmente los conceptos, instrumentos y contexto de su trabajo.	Los conceptos e instrumentos de trabajo los manejó de manera suficiente.	Mantuvo un nivel medio en el manejo de conceptos e instrumentos de su trabajo.	Tuvo deficiencias notorias en el manejo de conceptos o instrumentos de su trabajo.
	Calidad	Los resultados finales fueron exactos y esmerados, cuidó mucho la presentación de su trabajo y casi no cometió errores.	En general tuvo exactitud y buena presentación en su trabajo después de mínimas correcciones.	En general sus productos estuvieron listos para presentarse después de corregir sus errores.	En general su trabajo mantuvo deficiencias.
	Eficiencia	Trabajó de manera adecuada y con rapidez, fue muy organizado y tuvo resultados antes de que se le pidieran.	Tuvo los resultados cuando se le pidieron.	En ocasiones retrasó un poco la entrega de resultados.	Generalmente retrasó mucho tiempo la entrega de resultados.
	Comunicación	Fue muy hábil para convencer, supo escuchar y preguntar. Tuvo precisión y claridad al hablar y al redactar. Tuvo facilidad para hablar ante un grupo.	Captó con precisión lo que se le dijo y expresó con claridad sus ideas de manera oral y escrita. Pudo hablar ante un grupo sin dificultad.	Generalmente se puso nervioso al hablar ante un grupo. En ocasiones le faltó claridad al hablar. En ocasiones tuvo dificultades para redactar.	Tuvo muchas dificultades para expresarse por escrito. Tuvo muchas dificultades para expresar sus ideas. Con frecuencia confundió lo que se le dijo. Tuvo mucha dificultad al hablar ante un grupo.
	Iniciativa	Frecuentemente generó ideas y propuestas para mejorar o resolver problemas. Inició inmediatamente la realización de proyectos. Invitó a otros a participar.	Generó ideas y propuestas que puso a consideración. Empezó proyectos y los llevó hasta su culminación.	Hizo propuestas parciales o complementó las de otros y se involucró en llevarlas a cabo sólo si tuvo apoyo de alguien.	Al trabajar tuvo dependencias de otras personas y rara vez hizo propuestas.



EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

FACTOR	INDICADORES	NIVELES DE EJECUCIÓN			
		Excelente	Bien	Regular	Mal
A P R O V E C H A M I E N T O	Congruencia de Funciones	Siempre sus actividades procuraron la atención adecuada de las funciones asignadas.	Generalmente sus actividades estuvieron dentro de las funciones asignadas.	Algunas de sus actividades afectaron la atención adecuada de las funciones asignadas.	Con frecuencia sus actividades afectaban la atención adecuada de las funciones asignadas.
	Planeación	Elaboró los planes y cronogramas en los cuales basó sus actividades específicas	Sus actividades siguieron los planes y cronogramas ya elaborados	Sus actividades en pocas ocasiones se basaron en planes y cronogramas	Llevó a cabo sus actividades sin planes ni cronogramas.
	Productividad	La cantidad de productos o servicios fue mayor a la que se esperaba.	La cantidad de productos o servicios que logró fue la que se esperaba.	La cantidad de resultados que realizó fue un poco menor a lo esperado.	No terminó la mayoría de los productos o servicios esperados.



Instrumentos para la Evaluación del Rendimiento

I.- El instrumento que evaluará los **Factores Actuación, Desempeño** (no contempla el indicador cumplimiento) y **Aprovechamiento** presenta una lista de indicadores correspondientes a cada factor, la definición de cada indicador se elaboró por nivel de ejecución. El objetivo del instrumento consiste en obtener mayor precisión en las respuestas del evaluador acerca del funcionario, considerando su desempeño laboral. Este instrumento presenta mayor confiabilidad, ya que para realizar la evaluación se deberán leer todas y cada una de las definiciones, observando así mayor objetividad. Los niveles de ejecución contemplados son Excelente, Bien, Regular y Mal. (Anexo 1)

II.- La evaluación del **Indicador Cumplimiento** correspondiente al **Factor Desempeño** se llevará a cabo mediante un instrumento que establece las diez actividades o metas principales de cada cargo durante el ejercicio 2000. El jefe inmediato evaluará el nivel de ejecución (Excelente, Bien, Regular o Mal) de dichas actividades. (Anexo 2)

III.- La Secretaría Ejecutiva y el Secretario Técnico Jurídico en su papel de Secretario del Consejo llevarán a cabo la evaluación del Coordinador Distrital, en su papel de Presidente del Consejo. El instrumento con el cual se evaluará dicho cargo contempla los **Factores Actuación, Desempeño y Aprovechamiento**.

IV.- La Secretaría Ejecutiva y el Coordinador Distrital, en su papel de Presidente del Consejo llevarán a cabo la evaluación del Secretario Técnico Jurídico en su papel de Secretario del Consejo. El instrumento con el cual se evaluará dicho cargo contempla los **Factores Actuación, Desempeño y Aprovechamiento**.



Esquema de operación

1.- La aplicación del instrumento de evaluación correspondiente a los **Factores Actuación, Desempeño** (no contempla el indicador cumplimiento) y **Aprovechamiento**, se llevará a cabo siguiendo la mecánica de 360°, es decir, cada funcionario será evaluado por todos los miembros del área de trabajo en que participa, como se muestra a continuación:

1. El Superior Jerárquico evaluará a su Subordinado.
2. El Subordinado evaluará a su Superior Jerárquico.
3. Evaluación de cargos pares o equivalentes, que cuenten con elementos para realizar la evaluación.
4. Autoevaluación de los servidores de carrera.

CUADRO RESUMEN

ÓRGANOS DESCONCENTRADOS		
PUESTOS A EVALUAR	INSTANCIAS EVALUADORAS	FACTORES
COORDINADOR DISTRITAL	- SECRETARÍA EJECUTIVA - DECEYEC - DEOE - DEAP - DEREDF - DIRECTOR DE ORGANIZACIÓN ELECTORAL Y CAPACITACIÓN - DIRECTOR DEL REGISTRO DE ELECTORES DEL D.F. - SECRETARIO TÉCNICO JURÍDICO - LÍDER DE PROYECTO "A" - LÍDER DE PROYECTO "B" - AUTOEVALUACIÓN	ACTUACIÓN
DIRECTOR DE ORGANIZACIÓN ELECTORAL Y CAPACITACIÓN	- DEOE - DECEYEC - COORDINADOR DISTRITAL - DIRECTOR DEL REGISTRO DE ELECTORES DEL D.F. - AUTOEVALUACIÓN	DESEMPEÑO
DIRECTOR DEL REGISTRO DE ELECTORES DEL D.F.	- DEREDF - COORDINADOR DISTRITAL - DIRECTOR DE ORGANIZACIÓN ELECTORAL Y CAPACITACIÓN - AUTOEVALUACIÓN	APROVECHAMIENTO
SECRETARIO TÉCNICO JURÍDICO	- UAI - COORDINADOR DISTRITAL - AUTOEVALUACIÓN	
LÍDER DE PROYECTO "A"	- COORDINADOR DISTRITAL - LÍDER DE PROYECTO "B" - AUTOEVALUACIÓN	
LÍDER DE PROYECTO "B"	- COORDINADOR DISTRITAL - LÍDER DE PROYECTO "A" - AUTOEVALUACIÓN	

OFICINAS CENTRALES		
CARGOS A EVALUAR	INSTANCIAS EVALUADORAS	FACTORES
• DIRECTOR DE AREA	- DIRECTOR EJECUTIVO - DIRECTOR DE UNIDAD - DIRECTOR DE AREA (CARGO PAR) - SUBDIRECTOR - AUTOEVALUACIÓN	ACTUACIÓN DESEMPEÑO APROVECHAMIENTO
• SUBDIRECTOR	- DIRECTOR DE AREA - SUBDIRECTOR (CARGO PAR) - JEFE DE DEPARTAMENTO - AUTOEVALUACIÓN	
• JEFE DE DEPARTAMENTO	- SUBDIRECTOR - JEFE DE DEPARTAMENTO (CARGO PAR) - LÍDER DE PROYECTO - AUTOEVALUACIÓN	
• LÍDER DE PROYECTO A	- SUPERIOR JERÁRQUICO - LÍDER DE PROYECTO B - AUTOEVALUACIÓN	
• LÍDER DE PROYECTO B	- SUPERIOR JERÁRQUICO - LÍDER DE PROYECTO A - AUTOEVALUACIÓN	

II.- Otro instrumento a aplicar en la Evaluación del Rendimiento es el que valora el **Indicador Cumplimiento** correspondiente al **Factor Desempeño**. La mecánica a seguir para la aplicación de este instrumento de evaluación es direccional, es decir, el Superior Jerárquico evalúa a su Subordinado.

III.- Para llevar a cabo la evaluación del Coordinador Distrital en su papel de Presidente del Consejo y del Secretario Técnico Jurídico en su papel de Secretario del Consejo, se diseñó un instrumento para cada cargo, mismos que valorarán los **Factores Actuación, Desempeño y Aprovechamiento**. La mecánica a seguir en la aplicación de estos instrumentos es bidireccional, es decir, el Superior Jerárquico evalúa a su Subordinado y el Subordinado al Superior Jerárquico.

CONSEJO ELECTORAL DISTRITAL		
PUESTOS A EVALUAR	INSTANCIAS EVALUADORAS	FACTORES
COORDINADOR DISTRITAL EN SU PAPEL DE PRESIDENTE DEL CONSEJO	- SECRETARIA EJECUTIVA - SECRETARIO TÉCNICO JURÍDICO EN SU PAPEL DE SECRETARIO DEL CONSEJO	ACTUACIÓN DESEMPEÑO APROVECHAMIENTO
SECRETARIO TÉCNICO JURÍDICO EN SU PAPEL DE SECRETARIO DEL CONSEJO	- SECRETARIA EJECUTIVA - COORDINADOR DISTRITAL EN SU PAPEL DE PRESIDENTE DEL CONSEJO	



El Instituto requiere de la formulación de juicios basados en un análisis cuidadoso y de un estudio crítico de situaciones específicas, con el fin de obtener conclusiones bien fundadas y de hacer propuestas útiles para acciones futuras. Lo anterior, con base en información válida y accesible.

El personal del Instituto que actúe como evaluador, deberá llevar a cabo la Evaluación del Rendimiento objetivamente, es decir, tiene que respaldar su criterio de evaluación, ya que de requerirse, tendrá que ser capaz de sustentar documentalmente lo asentado.

Escala de calificación

El Centro de Formación y Desarrollo se encargará de traducir los niveles de ejecución expresados, a una escala numérica:

NIVEL DE EJECUCIÓN	DEFINICIÓN
Excelente	Cumplimiento óptimo.
Bien	Cumplimiento destacado.
Regular	Cumplimiento aceptable con limitaciones a superar.
Mal	Cumplimiento inaceptable por fallas significativas.

Se procederá de la siguiente manera:

- Se generará la calificación para cada miembro del Servicio Profesional Electoral por cada indicador.
- A continuación, se obtendrán los promedios, por indicador, del conjunto de evaluaciones aplicadas a cada servidor de carrera.



- c) Posteriormente, se obtendrá el promedio global de los Factores Actuación, Desempeño y Aprovechamiento, considerando la ponderación de cada indicador.
- d) Finalmente, se procederá a identificar a los miembros del Servicio Profesional Electoral que obtuvieron resultados sobresalientes en su evaluación.

Ponderación de factores e indicadores por cargo

La ponderación de cada indicador conforme al cargo a evaluar, se diseñó considerando las atribuciones del mismo. El valor porcentual para cada indicador se sitúa entre 2% y 5%, con excepción del indicador cumplimiento que será evaluado por el superior jerárquico y su valor porcentual es de 50%, como se muestra a continuación:

FACTORES	PONDERACIÓN (100%)			INDICADORES	PONDERACIÓN (100%)		
	LIDER DE PROYECTO	DOEYC DREDF STJ SUBDIRECTOR JEFE DE DEPTO.	DIRECTOR COORDINADOR		LIDER DE PROYECTO	DOEYC DREDF STJ SUBDIRECTOR JEFE DE DEPTO.	DIRECTOR COORDINADOR
ACTUACIÓN	20%	19%	18%	Responsabilidad	3%	4%	5%
				Disposición	5%	4%	2%
				Integración a Equipos	3%	4%	5%
				Disciplina Institucional	4%	4%	4%
				Superación	5%	3%	2%
DESEMPEÑO	69%	69%	70%	Conocimientos	3%	4%	5%
				Calidad	4%	4%	3%
				Eficiencia	4%	4%	4%
				Comunicación	3%	3%	5%
				Iniciativa	5%	4%	3%
				Cumplimiento	50%	50%	50%
APROVECHAMIENTO	11%	12%	12%	Congruencia de Funciones	3%	4%	4%
				Planeación	3%	4%	5%
				Productividad	5%	4%	3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



Criterios de valoración de resultados

A partir de los resultados obtenidos por el universo de la población a quien se aplicará la evaluación, se elaborarán los lineamientos que concentran los criterios de valoración de resultados para cada funcionario, los cuales, se darán a conocer oportunamente a los integrantes del Consejo General.

Campaña de Sensibilización e Información

La "Campaña de Sensibilización" para la Evaluación del Rendimiento tiene como objetivo que el personal que conforma el Servicio Profesional Electoral tenga pleno conocimiento de la importancia y de los aspectos que se contemplan en dicha evaluación.

A continuación se indican las etapas de las que constará esta campaña, los períodos y lugares de la publicación.

NOMBRE DE LA ETAPA	FECHA DE PUBLICACIÓN	LUGAR DE PUBLICACIÓN Y DISTRIBUCIÓN
Etapa 1 Publicación del Cartel denominado "A todos los miembros del SPE" (Anexo 3)	19 de marzo de 2001	40 Distritos Electorales Oficinas Centrales
Etapa 2 Distribución de un folleto informativo	22 de marzo de 2001	40 Distritos Electorales Oficinas Centrales
Etapa 3 Publicación del Cartel denominado "La evaluación nos involucra a todos" (Anexo 4)	27 de marzo de 2001	40 Distritos Electorales Oficinas Centrales



La impresión de cada uno de estos materiales se reproducirá de la siguiente manera:

ETAPA	TIRAJE TOTAL
1	100 CARTELES
2	400 FOLLETOS
3	100 CARTELES

La distribución de estos materiales será a través de Oficialía de Partes, en sobres debidamente etiquetados con el número de Distrito Electoral o área en oficinas centrales.

Aplicación de los Instrumentos

Con fecha 28 de marzo de 2001, la Secretaría Ejecutiva deberá emitir la circular de convocatoria a todo el personal del Servicio Profesional Electoral para participar en el proceso de Evaluación del Rendimiento, señalando la fecha, horario y lugar en que les será aplicada la evaluación, como a continuación se muestra:

DISTRITOS	FECHA	HORARIO
I, II, III, IV y V	2 de abril de 2001	9:00 hrs. a 12:00 hrs.
VI, VII, VIII, IX y X	2 de abril de 2001	15:00 hrs a 18:00 hrs.
XI, XII, XIII, XIV y XV	3 de abril de 2001	9:00 hrs. a 12:00 hrs.
XVI, XVII, XVIII, XIX y XX	3 de abril de 2001	15:00 hrs. a 18:00 hrs.
XXI, XXII, XXIII, XXIV y XXV	4 de abril de 2001	9:00 hrs. a 12:00 hrs.
XXVI, XXVII, XXVIII, XXIX y XXX	4 de abril de 2001	15: 00 hrs. a 18:00 hrs.
XXXI, XXXII, XXXIII, XXXIV y XXXV	5 de abril de 2001	9:00 hrs. a 12:00 hrs.
XXXVI, XXXVII, XXXVIII, XXXIX y XL	5 de abril de 2001	15:00 hrs. a 18:00 hrs.

OFICINAS CENTRALES	FECHA	HORARIO
- Dirección Ejecutiva de Organización Electoral - Unidad de Coordinación y Apoyo a Órganos Desconcentrados - Unidad de Asuntos Jurídicos	6 de abril de 2001	9:00 hrs. a 12:00 hrs.
- Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica - Dirección Ejecutiva de Registro de Electores - Dirección Ejecutiva de Asociaciones Políticas	6 de abril de 2001	15:00 hrs. a 18:00 hrs.



NOTA: La aplicación de los instrumentos de evaluación se llevará a cabo en las sedes del área correspondiente.

Retroalimentación individual

La retroalimentación se llevará a cabo del 5 al 9 de junio de 2001, enviando los resultados de la Evaluación del Rendimiento a cada uno de los miembros del Servicio Profesional Electoral por escrito y de manera confidencial, la cual debe contener los datos siguientes (Artículo 101 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral).

- Nombre
- Rango y nivel actual
- Cargo y adscripción actual
- Fecha de ingreso al Instituto y al Servicio Profesional Electoral
- Trayectoria laboral como personal de carrera
- Resultados de la acreditación de los programas de formación y desarrollo profesional electoral
- Resultados de la evaluación del rendimiento aplicada

A continuación se describe la carta modelo en donde se les informará a los funcionarios la calificación obtenida, así como los puntos en donde salieron bien y aquellos en donde se requiere mejorar.



**INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN Y
DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL
CENTRO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO**

México, D.F., a ____ de ____ de 2001.

**C.
RANGO Y NIVEL
CARGO Y ADSCRIPCIÓN
FECHA DE INGRESO AL INSTITUTO**

Me permito informar a usted los resultados que obtuvo en la Evaluación del Rendimiento según los exámenes que detallo:

FACTORES	CALIFICACIÓN
ACTUACIÓN	
DESEMPEÑO	
APROVECHAMIENTO	
EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO	

A continuación le mostramos gráficamente los resultados de su evaluación por cada indicador:

(Inserción de gráfico de
resultados por indicador)

E
V
A
L
U
A
C
I
Ó
N

D
E
L

R
E
N
D
I
M
I
E
N
T
O



E
V
A
L
U
A
C
I
Ó
N
D
E
L
R
E
N
D
I
M
I
E
N
T
O

CONCLUSIONES:

Obtuvo calificación positiva en los siguientes aspectos:

- a)
- b)
- c)
- d)

Obtuvo calificación regular en los siguientes aspectos:

- a)
- b)
- c)
- d)

Obtuvo calificación insatisfactoria en los siguientes aspectos:

- a)
- b)
- c)
- d)

Agradecemos su participación en este proceso.

ATENTAMENTE

LIC. JOSÉ LUIS ALFARO SÁNCHEZ
DIRECTOR

c.c.p. Expediente



Informe estadístico global, conclusiones y recomendaciones

El informe estadístico global representará la suma de esfuerzos de los integrantes del Servicio Profesional Electoral durante el ejercicio 2000, traducidos en indicadores de Actuación, Desempeño y Aprovechamiento. Los resultados de la Evaluación del Rendimiento se representarán gráficamente de manera que puedan identificarse fácilmente aquellos indicadores que tienen un efecto promotor o inhibidor en el cumplimiento de las metas institucionales.

El informe estadístico global mostrará los resultados por Dirección Ejecutiva o Unidad y éstas en su conjunto.

Con este informe se pretende otorgar la retroalimentación colectiva de las fortalezas y debilidades del Servicio Profesional Electoral, así como orientar las necesidades de capacitación o apoyo.

Con base en el informe estadístico global se extraerán las conclusiones correspondientes a la Evaluación del Rendimiento, que incluye el ejercicio 2000.

Asimismo, se expondrán una serie de recomendaciones para mejorar la planeación de la organización de cada área y del Instituto como un todo, así como para los programas de formación y capacitación necesarios y convenientes.

La versión preliminar del informe de resultados se presentará ante los integrantes del Consejo General del Instituto Electoral del Distrito Federal.

E
V
A
L
U
A
C
I
Ó
N

D
E
L

R
E
N
D
I
M
I
E
N
T
O



Cronograma de actividades

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	UNIDAD DE MEDIDA	PERIODO 2001			
				MAR.	ABR.	MAY.	JUN.
1	PRESENTAR EL PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2000 ANTE EL CONSEJO GENERAL PARA SU APROBACIÓN	CASPE CFD	PROGRAMA	9			
2	CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN PARA LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO, DIRIGIDA A LOS MIEMBROS DEL SPE	CFD	CARTELES Y FOLLETO	19-30			
3	CONVOCAR A LOS MIEMBROS DEL SPE PARA LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO	SE / CFD	CIRCULAR	28			
4	APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN A LOS MIEMBROS DEL SPE	CFD	INSTRUMENTOS		2-6		
5	SISTEMATIZACIÓN DE RESULTADOS	CFD	RESULTADOS		9-27		
6	ELABORAR INFORME DE RESULTADOS	CFD	INFORME DE RESULTADOS		30 DE ABRIL AL 11 DE MAYO		
7	PRESENTACIÓN DEL INFORME DE RESULTADOS VERSIÓN PRELIMINAR A LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO GENERAL	CFD	RESULTADOS PRELIMINARES			PERIODO TENTATIVO 14-18	
8	PRESENTACIÓN DEL INFORME DE RESULTADOS ANTE LA CASPE PARA SU VALIDACIÓN	CFD	INFORME DE RESULTADOS			PERIODO TENTATIVO 21-25	
9	PRESENTAR DE INFORME DE RESULTADOS ANTE EL CONSEJO GENERAL	CFD	INFORME DE RESULTADOS			PERIODO TENTATIVO 28 AL 30	
10	NOTIFICAR RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN A LOS MIEMBROS DEL SPE	CFD	DICTAMEN				PERIODO TENTATIVO DEL 5 AL 9
11	ENTREGA DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS A LOS MIEMBROS DEL SPE QUE OBTUVIERON LOS MEJORES RESULTADOS	CG	EVENTO				FECHA TENTATIVA 15

Bibliografía

Thurstone, L.L. Las actitudes pueden medirse. En: G.F. Summers (1976) *Medición de Actitudes*. Ed. Trillas, México.

Arias Galicia, F. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Ed. Trillas, México.

Stufflebeam D. y Shinkfield, A. (1987). *Evaluación sistemática guía teórica y práctica*. Ed. Paidós. México.



Anexos

1. Instrumento de evaluación correspondiente a los Factores Actuación, Desempeño y Aprovechamiento.
2. Instrumento de evaluación del Indicador Cumplimiento correspondiente al Factor Desempeño.
3. Ilustración del cartel denominado: "A todos los miembros del Servicio Profesional Electoral".
4. Ilustración del cartel denominado: "La evaluación nos involucra a todos".

E
V
A
L
U
A
C
I
Ó
N
D
E
L
R
E
N
D
I
M
I
E
N
T
O



INSTITUTO
ELECTORAL
DEL
DISTRITO
FEDERAL

E
V
A
L
U
A
C
I
O
N

D
E
L

R
E
N
D
I
M
I
E
N
T
O

ANEXO

1

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN CORRESPONDIENTE A LOS
FACTORES ACTUACIÓN, DESEMPEÑO Y APROVECHAMIENTO**



INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL
CENTRO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2000

FACTORES ACTUACIÓN, DESEMPEÑO Y APROVECHAMIENTO

NOMBRE DEL FUNCIONARIO: _____

CARGO: _____

ADSCRIPCIÓN: _____

NOMBRE DEL EVALUADOR: _____

CARGO: _____

ADSCRIPCIÓN: _____

FECHA: _____

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada uno de los indicadores, seleccione según considere el nivel de ejecución (Excelente, Bien, Regular, Mal) en que se ubica el funcionario a evaluar y marquelos con una "X". Al terminar, entregue este instrumento al personal del Centro de Formación y Desarrollo.

LOS CONTENIDOS DE CADA UNO DE LOS REACTIVOS CONTEMPLADOS EN ESTE INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN, CONSIDERAN LOS NIVELES DE EJECUCIÓN DE LOS TRECE INDICADORES CORRESPONDIENTES A LOS FACTORES ACTUACIÓN, DESEMPEÑO Y APROVECHAMIENTO, MISMO QUE SE PRESENTAN EN LA **MATRIZ DE FACTORES, INDICADORES Y NIVELES DE EJECUCIÓN** CITADA EN EL PROYECTO DE EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2000 (PAG. 16, 17 Y 18).

NOTA: EL INDICADOR CUMPLIMIENTO QUE CORRESPONDE AL FACTOR DESEMPEÑO SERÁ EVALUADO CON UN INSTRUMENTO QUE IDENTIFICA LAS ACTIVIDADES O METAS QUE EL FUNCIONARIO DEBIÓ REALIZAR DURANTE EL EJERCICIO 2000.

OBSERVACIONES

Proporcione información complementaria a la evaluación del funcionario. Realice comentarios sólo de las actuaciones sobresalientes o que fundamenten las calificaciones bajas, así como aquellas cualidades no cubiertas en los indicadores de evaluación:

FIRMA DEL EVALUADOR: _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



INSTITUTO
SECTORIAL
DEL
DISTRITO
FEDERAL

E
V
A
L
U
A
C
I
O
N

D
E
L

R
E
N
D
I
M
I
E
N
T
O

ANEXO

2

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL INDICADOR
CUMPLIMIENTO CORRESPONDIENTE AL FACTOR DESEMPEÑO**



INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL
CENTRO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2000

FACTOR DESEMPEÑO: "INDICADOR CUMPLIMIENTO"

NOMBRE DEL FUNCIONARIO: _____

CARGO: _____

NOMBRE DEL EVALUADOR: _____

CARGO: _____

ADSCRIPCIÓN: _____

FECHA: _____

Definición de cumplimiento. Grado en que la persona evaluada logró realizar las metas y tareas de su cargo considerando la forma, la oportunidad y la calidad de las acciones y productos.

NIVELES DE EJECUCIÓN:

- (E) **Excelente:** cumplimiento lo mejor posible o destacado.
(B) **Bien:** cumplimiento óptimo sin ser destacado.
(R) **Regular:** cumplimiento aceptable con limitaciones a superar.
(M) **Mal:** cumplimiento inaceptable por fallas significativas.

Instrucciones: En el cuadro anexo, revise con detenimiento **la forma, la oportunidad y la calidad** de las diez actividades o metas que el funcionario a evaluar realizó durante el año en curso. A continuación elija alguna opción de la columna de la derecha que describa el nivel de ejecución del funcionario en cada una de las actividades: **E** (Excelente), **B** (Bien), **R** (Regular), **M** (Mal). Al terminar entregue este instrumento al personal del Centro de Formación y Desarrollo.

CUADRO DE EVALUACIÓN DEL FACTOR DESEMPEÑO: "INDICADOR CUMPLIMIENTO"

ACTIVIDADES O METAS DEL CARGO DURANTE EL PROCESO ELECTORAL		NIVEL DE EJECUCIÓN			
1.		E	B	R	M
2.		E	B	R	M
3.		E	B	R	M
4.		E	B	R	M
5.		E	B	R	M



INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL
CENTRO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

6.	ACTIVIDADES O METAS DEL CARGO DURANTE EL PROCESO ELECTORAL				NIVEL DE EJECUCIÓN			
	E	B	R	M	E	B	R	M
7.								
8.								
9.								
10.								

OBSERVACIONES

Proporcione información complementaria a la evaluación del funcionario. Realice comentarios sólo de las actuaciones sobresalientes o que fundamenten las calificaciones bajas, así como aquellas cualidades no cubiertas en los indicadores de evaluación:

FIRMA DEL EVALUADOR: _____

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.



INSTITUTO
ELECTORAL
DEL
DISTRITO
FEDERAL

E
V
A
L
U
A
C
I
O
N
D
E
L
R
E
N
D
I
M
I
E
N
T
O

ANEXO

3

**ILUSTRACIÓN DEL CARTEL DENOMINADO:
"A TODOS LOS MIEMBROS DEL
SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL"**

DF

Marzo de 2001

A todos los miembros del Servicio Profesional Electoral

Compañero:

En el Instituto Electoral del Distrito Federal nos comprometemos a fortalecer la realización de cada uno de nuestros proyectos y a crear un vínculo estrecho con los demás para dar lo mejor de nosotros en cada una de las actividades que realizamos.

Con este espíritu debemos ir trazando de manera constante una línea en donde todos caminemos hacia un mismo rumbo, aprovechando lo positivo de las experiencias pasadas y asumiendo el reto de alcanzar la excelencia.

Es necesario ponernos la camiseta para llevar a cabo uno de los programas más importantes del Instituto: la **Evaluación del Rendimiento 2000**, que implica un balance de las fortalezas y debilidades manifestadas en el pasado proceso electoral, como producto de la labor de cada uno de nosotros y de todos en conjunto.

Agradecemos cada una de sus aportaciones en favor del desarrollo y fortalecimiento del IEDF para lograr su consolidación como una institución de prestigio y calidad.

Cordialmente,

Instituto Electoral del Distrito Federal



DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN
Y DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL
CENTRO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO

DF

Marzo de 2001

A todos los miembros del Servicio Profesional Electoral

Compañero:

En el Instituto Electoral del Distrito Federal nos comprometemos a fortalecer la realización de cada uno de nuestros proyectos y a crear un vínculo estrecho con los demás para dar lo mejor de nosotros en cada una de las actividades que realizamos.

Con este espíritu debemos ir trazando de manera constante una línea en donde todos caminemos hacia un mismo rumbo, aprovechando lo positivo de las experiencias pasadas y asumiendo el reto de alcanzar la excelencia.

Es necesario ponemos la camiseta para llevar a cabo uno de los programas más importantes del Instituto: la **Evaluación del Rendimiento 2000**, que implica un balance de las fortalezas y debilidades manifestadas en el pasado proceso electoral, como producto de la labor de cada uno de nosotros y de todos en conjunto.

Agradecemos cada una de sus aportaciones en favor del desarrollo y fortalecimiento del IEDF para lograr su consolidación como una institución de prestigio y calidad.

Cordialmente,

Instituto Electoral del Distrito Federal



DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN
Y DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL
CENTRO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO