



IF 45-02
13-DIC-02

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

**Informe que rinde la Dirección Ejecutiva de Administración
y del Servicio Profesional Electoral que contiene las
consideraciones respecto de la Evaluación del
Rendimiento 2001**

Diciembre 2 de 2002

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
ARGUMENTOS EXPRESADOS	4
Anexo 1	9
Anexo 2	18
Anexo 3	24

INTRODUCCIÓN

Durante la 22ª Reunión Extraordinaria del Consejo General del Instituto Electoral del Distrito Federal, celebrada el 19 de septiembre del presente, se dieron a conocer los resultados de la aplicación del Programa de Evaluación del Rendimiento 2001, respecto de ellos, algunos miembros de ese cuerpo colegiado, expresaron sus opiniones y preocupaciones.

En este documento se organizaron los argumentos de las consideraciones hechas, siguiendo el orden de la exposición, a través de una matriz de tres columnas. En la primera columna se registró el nombre de la persona que expresó alguna idea, en la segunda los argumentos que la sustentaron y en la tercera, una referencia sobre la atención que da el Centro de Formación y Desarrollo a cada planteamiento.

Se incluyen cuatro anexos en los que se procura una respuesta puntual a las 34 consideraciones formuladas.

ARGUMENTOS EXPRESADOS

#	NOMBRE	ARGUMENTO	RESPUESTA	OBSERVACIONES
1.	Rubén Lara	"...que la Secretaría instruya a la Dirección Ejecutiva de Administración para que, conforme al procedimiento aprobado por este Consejo se inicie la elaboración de la Evaluación Anual Integral 2001 y se presente a este Consejo en la sesión más conveniente, por su proximidad"...	El CFD preparó el Anteproyecto de Acuerdo del Consejo General del IEDF, por el que se aprueban los resultados obtenidos por los miembros del SPE en la Evaluación Anual Integral del año 2001, a cargo de la DEAYSPE.	
2.		"...que se instruya también a esta Dirección Ejecutiva para que envíe a este Consejo en esa misma sesión, una propuesta para el otorgamiento de estímulos y recompensas como lo establece el Estatuto, y que debe ser una de las derivaciones de un proceso de evaluación."	El CFD preparó el Anteproyecto de Acuerdo del Consejo General del IEDF, por el que se aprueba el otorgamiento de Estímulos y Recompensas a los miembros del SPE por los resultados obtenidos en la Evaluación Anual Integral del año 2001, a cargo de la DEAYSPE.	
3.		"...que por fin empecemos, cuando menos a saber cómo evaluar al personal administrativo. Me parece que ya no podemos quedarnos en la Evaluación sólo del Rendimiento sólo del Servicio Profesional Electoral."	Esta responsabilidad recaerá en la Dirección de Recursos Humanos.	
4.		"...que la Dirección Ejecutiva por conducto del Centro, después de la discusión de este informe, envíe a cada integrante del Servicio, la notificación final de sus resultados, interpretando a partir de un Acuerdo que ayer emitió la Comisión de Administración...cómo se interpreta en la escala que está fijada ya en estrados del Instituto..."	La notificación final se dio entre el 27 de septiembre y el 2 de octubre del 2002 debido al periodo vacacional que se aprobó al concluir el Plebiscito 2002.	
5.	Elías Cárdenas	"...se advierte que la Dirección Ejecutiva de Asociaciones Políticas y la Unidad de Asuntos Jurídicos son las que obtienen las más bajas calificaciones. ¿Hay alguna razón para que esto suceda? ... ¿Habría alguna razón especial para que en éstas áreas se esté dando este efecto de Relaciones Interpersonales?..."	Ver anexo 1, punto UNO.	
6.	Leonardo Valdés	"...este Consejo debiera de considerar la posibilidad de avanzar en la Evaluación implementando instrumentos distintos para funciones diversas."	Ver anexo 2, punto UNO.	
7.		"...debiéramos de pensar en el futuro si modificar el"	Ver anexo 2, punto DOS.	

#	NOMBRE	ARGUMENTO	RESPUESTA	OBSERVACIONES
		procedimiento de las inconformidades, para que en lugar de careos podamos tener un desahogo más documental de este tipo de cuestiones."		
8.	Rosa María Mirón	"...la Evaluación de los funcionarios no ha logrado consolidar plenamente su imagen entre nuestros funcionarios. Aún hay quienes lo ven como una forma en que pueden ser premiados o castigados, según sea el caso, por las afinidades, simpatías o bien fracciones (sic) que pudieran tener con sus superiores jerárquicos."	Ver anexo 2, punto TRES .	
9.		"...aún hace falta consolidar nuestro ejercicio anual de evaluación como un útil método de diagnóstico institucional y como una oportunidad para que los integrantes del Servicio Profesional consoliden su carrera en el servicio público .."	Ver anexo 2, punto CUATRO .	
10.		"Llama la atención que algunos funcionarios fueron evaluados por más instancias que otros...Me pregunto también si es equitativo someter algunos funcionarios a menos o más instancias evaluadoras que a otros. La cantidad de instancias que determinan una calificación influye en un mayor o menor conocimiento del desempeño cotidiano de una persona, sin duda también el mayor o menor número de funcionarios repercute en los efectos que una particular simpatía o antipatía pudiera tener sobre la calificación "	Ver anexo 2, punto CINCO .	
11.		"...es necesario determinar cuál es la manera, no sólo más justa sino sobre todo, más fiel de evaluar a nuestros funcionarios, si por un solo superior jerárquico o por varios. Tal vez los cargos que involucran una mayor responsabilidad y requieren de mayores habilidades de liderazgo, deban ser objeto de una evaluación más rigurosa. Mientras que los cargos que implican responsabilidades más operativas y requieren menores habilidades de liderazgo puedan tener una evaluación más sencilla.	Ver anexo 2, punto SEIS .	
12.		"...es imprescindible buscar un criterio que dé certeza y homogeneidad sobre el número de evaluadores que calificarán a cada uno de los funcionarios."	Ver anexo 2, punto SIETE .	
13.		"¿Cómo podemos explicar diferencias tan grandes entre desempeño y aprovechamiento de un mismo funcionario? ¿Cómo puede un bajo desempeño tener	Ver Anexo 1. punto DOS.	

#	NOMBRE	ARGUMENTO	RESPUESTA	OBSERVACIONES
		un alto aprovechamiento? "		
14.		"...encontramos diferencias importantes entre la calidad del trabajo y el logro de fines. La evaluación de 33 funcionarios muestra diferencias de cinco a 24 puntos entre la calidad del trabajo y el logro de fines. Insisto, cómo un trabajo de baja calidad puede tener un alto logro de fines."	Ver Anexo 1, punto TRES.	
15.		"...cómo entendemos que una adecuada integración a un equipo pueda conciliarse con malas relaciones interpersonales con los miembros del equipo."	Ver Anexo 1, punto CUATRO.	
16.		"...cómo se explica que un desempeño que tiene alta calificación en calidad y por lo tanto, podemos considerar como un desempeño de alta calidad, ser menos valorado en lo que toca al logro de sus fines."	Ver Anexo 1, punto CINCO.	
17.		"...cómo explicamos que un trabajo que por su calificación podríamos considerar de menor calidad, sea muy útil para los fines que persigue."	Ver Anexo 1, punto SEIS.	
18.		"...cómo la buena integración de un funcionario a su equipo puede conciliarse con malas relaciones interpersonales con los miembros del mismo equipo."	Ver Anexo 1, punto SIETE.	
19.		"...cómo entenderemos que una mala integración al trabajo en equipo puede coexistir, en la misma persona, con buenas relaciones interpersonales."	Ver Anexo 1, punto OCHO.	
20.		"...llama la atención que el área que posee la menor calificación en Actuación, que es la Unidad de Asuntos Jurídicos, tiene la más alta calificación en Desempeño. No me parece sencillo explicar cómo es posible que una baja actuación se traduzca en un alto desempeño. No encuentro lógica ni congruencia en esos datos."	Ver Anexo 1, punto NUEVE.	
21.		"Tengo la impresión de que la aparente falta de consistencia entre estos resultados reside en que los instrumentos aplicados no fueron diseñados para comparar el desempeño entre los funcionarios de las distintas áreas "	Ver anexo 2, punto OCHO .	
22.		Será necesario diseñar instrumentos específicos si queremos conocer el desempeño de cada una de las áreas operativas y administrativas.	Ver anexo 2, punto NUEVE .	
23.	Eduardo Huchim	"...sí creo que es necesario avanzar en esto que genéricamente se ha denominado Cultura de Evaluación, es cierto, en esto tenemos que avanzar"	Ver anexo 2, punto DIEZ .	

#	NOMBRE	ARGUMENTO	RESPUESTA	OBSERVACIONES
24.		"...efectivamente se necesita más sustento documental, se requiere (sic) más elementos objetivos que nos garanticen una mejor evaluación..Los evaluadores tendrán que tener cuidado en que este soporte documental exista para que haya una evaluación más objetiva"	Ver anexo 2, punto ONCE .	
25.	Rubén Lara	"...la evaluación esté muy cerca de la gestión...debemos de aspirar a evaluaciones periódicas que después se integren en un resultado final, y creo que lo ideal sería evaluar trimestralmente nuestro desempeño, porque incluso tendrían más sentido las posibles medidas correctivas."	Ver anexo 2, punto DOCE .	
26.		"La Dirección Ejecutiva de Administración por conducto del Centro, después de esta Sesión, enviará a cada uno de los 308 miembros del Servicio Profesional Electoral evaluados, un comunicado de resultado final, ubicado en esta escala, en la que se dirá lo que aquí necesariamente, es una redacción genérica, se traducirá de manera específica, y se le dirá usted tiene un buen desempeño, sin embargo, debe analizar, no sé lo que resulte de su evaluación específica"	Ver anexo 2, punto TRECE .	
27.		" se solicite a la Dirección Ejecutiva para que a través del Centro, rinda un informe del cumplimiento, obviamente conforme se vayan dando, de las recomendaciones y conclusiones que aquí se han planteado ... un análisis tendiente a determinar la causa por la que existen diferencias porcentuales entre el rendimiento obtenido por oficinas centrales, por oficinas distritales, entre oficinas centrales, entre unidades..."	Ver anexo 2, punto CATORCE .	
28.	Rosa María Mirón	".. será necesario diseñar instrumentos específicos y mientras contamos con tales instrumentos ...recomendar a la CASPE que considerara eventualmente la posibilidad de incorporar este diseño en la evaluación de la evaluación del rendimiento del próximo año, del rendimiento 2002."	Ver anexo 2, punto QUINCE .	
29.		"...los Secretarios Técnico Jurídicos obtienen las cifras más bajas en las pruebas de actitud. Este comportamiento, en mi opinión, debería de ser atendido a través de una combinación de acciones	Anexo 3	

#	NOMBRE	ARGUMENTO	RESPUESTA	OBSERVACIONES
		disciplinarias y/o de capacitación, pero merecerían una atención de inmediato".		
30.		"...resultaría de gran utilidad saber si los funcionarios evaluados confían en la imparcialidad, objetividad y transparencia con la que son evaluados y si consideran esto un instrumento útil para su desarrollo profesional...a través de un instrumento que garantizara el anonimato de las personas consultadas."	Anexo 4	
31.		"...es necesario que el Centro de Formación y Desarrollo se documente acerca de posibles instrumentos de evaluación y de aquellos que han sido aplicados con éxito en instituciones públicas y privadas de México y otros países para lo que presente a la comisión de administración y eventualmente se considerara la posibilidad de mejorar el instrumento que hemos aplicado."	Ver anexo 2, punto DIECISEIS .	
32.	José Alfonso León	"...la Comisión tendrá mucho que rescatar y analizar respecto del instrumento a afinar que se ha planteado, porque creo que efectivamente ese instrumento necesita afinarse y esperar mejores resultados...ojalá y la Comisión haga una propuesta de modificación al instrumento de evaluación lo antes posible."	Ver anexo 2, punto DIECISIETE .	
33.		"...¿Qué pasa después de la evaluación? ¿Quedaría en una estadística, quedaría en una gráfica el resultado? Me parece que no, habría que ir más allá."	Ver anexo 2, punto DIECIOCHO .	
34.	Rubén Lara	"...debemos reconfigurar el documento para que en su esencia deje de ser anexo y lo que hoy es parte de su esencia se convierta en anexo."	Se estuvo en contacto permanente con la Unidad del Secretariado hasta el sábado 21 de septiembre ya que el Informe Final, se entregó modificado en la Sesión del domingo 22 de septiembre.	

**Argumentos del Representante de Convergencia por la Democracia, Partido Político Nacional,
Lic. Elías Cárdenas Márquez**

UNO.- “...se advierte que la Dirección Ejecutiva de Asociaciones Políticas y la Unidad de Asuntos Jurídicos son las que obtienen las más bajas calificaciones. ¿Hay alguna razón para que esto suceda? ... ¿Habría alguna razón especial para que en éstas áreas se esté dando este efecto de Relaciones Interpersonales?...”

RESPUESTA

De acuerdo a la revisión del indicador Relaciones interpersonales se puede concluir lo siguiente:

- A) En la DEAP se evaluaron 14 funcionarios a través de 8 instancias evaluadoras diferentes, las cuales coincidieron en asignar a tres funcionarios una calificación dentro del rango 40-60. Lo anterior, bajó el promedio general de esta Dirección Ejecutiva, en el indicador mencionado, además 9 funcionarios fueron evaluados con 80 puntos y únicamente 2 con 100.
- B) En la UAJ solo se evaluaron 4 funcionarios, con 2 instancias evaluadoras diferentes. Al asignarle calificación a uno de ellos con 40, y a los demás en el rango 60-80, y considerando que cuenta con pocos funcionarios las calificaciones al extremo impactan mas fuertemente que en otras direcciones con mayor número de integrantes del SPE .

Argumentos de la Consejera Electoral del IEDF
Mtra. Rosa María Mirón Lince

DOS.- “¿Cómo podemos explicar diferencias tan grandes entre desempeño y aprovechamiento de un mismo funcionario? ¿Cómo puede un bajo desempeño tener un alto aprovechamiento?”

RESPUESTA

Las definiciones establecidas en el ***Programa de Evaluación del Rendimiento 2001*** y en el ***Fundamento para la Evaluación del Instrumento AMA***, señalan:

Aprovechamiento: Nivel de logro de los fines y objetivos de su cargo considerando los recursos asignados.

Desempeño: Nivel de logro en tiempo y forma de las metas, tareas y actividades de su cargo.

Por lo anterior es posible que se tengan las siguientes situaciones:

- A) *Bajo desempeño y alto aprovechamiento:* Se pueden lograr los fines y objetivos con pocos recursos, lo que da una calificación alta en aprovechamiento, sin que haya oportunidad en la entrega ni la calidad máxima en la ejecución de la tarea, lo que produce una calificación baja en desempeño.
- B) *Bajo aprovechamiento y alto desempeño:* Se pueden lograr los fines y objetivos usando una gran cantidad de recursos lo que origina una calificación baja en aprovechamiento y venir acompañado de una alta calidad y oportunidad, que lleva a una alta calificación en desempeño.

TRES.- “...encontramos diferencias importantes entre la calidad del trabajo y el logro de fines. La evaluación de 33 funcionarios muestra diferencias de cinco a 24 puntos entre la calidad del trabajo y el logro de fines. Insisto, cómo un trabajo de baja calidad puede tener un alto logro de fines.”

RESPUESTA

Las definiciones incluidas en el ***Programa de Evaluación del Rendimiento 2001*** y en el ***Fundamento para la Evaluación del Instrumento AMA***, proponen:

Calidad en el trabajo: Número de correcciones que requirió en los documentos realizados, considerando los siguientes tipos: corrección de redacción, de sintáctica y de procedimiento; así como la estructuración del documento(orden y clasificación de la información), fuentes de información consultadas, procesamiento de información y contribuciones a la solución de necesidades del área. Nivel de aciertos en la realización de cada uno de los elementos que componen una tarea.

Logro de fines y objetivos: Cantidad, aplicabilidad y eficiencia de los resultados alcanzados, respecto de lo solicitado.

- A) De tal manera que una calificación alta en calidad, no origina necesariamente un uso reducido de los recursos para alcanzar los fines y objetivos.
- B) Asimismo la utilización de una gran cantidad de recursos, no conlleva que se hayan alcanzado los fines y objetivos con la calidad requerida.

CUATRO.- “...cómo entendemos que una adecuada integración a un equipo pueda conciliarse con malas relaciones interpersonales con los miembros del equipo.”

RESPUESTA

Las definiciones establecidas en el ***Programa de Evaluación del Rendimiento 2001*** y en el ***Fundamento para la Evaluación del Instrumento Actuación***, se entiende por:

Integración a/de equipos de trabajo: Nivel de colaboración en trabajos grupales y/o nivel de coordinación, supervisión y distribución de tareas conforme a las habilidades del subordinado, considerando su puesto.

Relaciones Interpersonales: Grado de respeto que muestra en sus relaciones laborales y personales (acatamiento de órdenes de su superior jerárquico, trato cortés al personal del Instituto, a los integrantes de las asociaciones políticas y al público en general).

- A) Bajo estas condiciones un funcionario puede colaborar en su equipo de trabajo y al mismo tiempo no acatar ordenes superiores; produciéndose la citada dicotomía.

CINCO.- “...cómo se explica que un desempeño que tiene alta calificación en calidad y por lo tanto, podemos considerar como un desempeño de alta calidad, ser menos valorado en lo que toca al logro de sus fines.”

RESPUESTA

Las definiciones del ***Programa de Evaluación del Rendimiento 2001*** y del ***Fundamento para la Evaluación del Instrumento AMA***, refieren:

Calidad en el trabajo: Número de correcciones que requirió en los documentos realizados, considerando los siguientes tipos: corrección de redacción, de sintáctica y de procedimiento; así como la estructuración del documento (orden y clasificación de la información), fuentes de información consultadas, procesamiento de información y contribuciones a la solución de necesidades del área. Nivel de aciertos en la realización de cada uno de los elementos que componen una tarea.

Logro de fines y objetivos: Cantidad, aplicabilidad y eficiencia de los resultados alcanzados, respecto de lo solicitado.

- A) Por lo anterior, cuando un trabajo de alta calidad, requirió de una gran cantidad de recursos, se le asignará una calificación baja en logro de fines y objetivos y la correspondiente calificación alta en calidad.

SEIS.- “...cómo explicamos que un trabajo que por su calificación podríamos considerar de menor calidad, sea muy útil para los fines que persigue.”

RESPUESTA

Con base en la definición establecida en el **Programa de Evaluación del Rendimiento 2001** y en el **Fundamento para la Evaluación del Instrumento AMA**, se entiende por:

Calidad en el trabajo: Número de correcciones que requirió en los documentos realizados, considerando los siguientes tipos: corrección de redacción, de sintáctica y de procedimiento; así como la estructuración del documento (orden y clasificación de la información), fuentes de información consultadas, procesamiento de información y contribuciones a la solución de necesidades del área. Nivel de aciertos en la realización de cada uno de los elementos que componen una tarea.

Logro de fines y objetivos: Cantidad, aplicabilidad y eficiencia de los resultados alcanzados, respecto de lo solicitado.

- A) Por lo anterior, cuando un trabajo requirió del uso de pocos recursos, se le asignará una calificación alta en logro de fines y objetivos y puede asignársele una baja calificación en calidad, por haber presentado un número importante de errores que no tienen consecuencias en el resultado.

SIETE.- "...cómo la buena integración de un funcionario a su equipo puede conciliarse con malas relaciones interpersonales con los miembros del mismo equipo."

RESPUESTA

A partir de la definiciones del **Programa de Evaluación del Rendimiento 2001** y del **Fundamento para la Evaluación del Instrumento Actuación:**

Integración a/de equipos de trabajo: Nivel de colaboración en trabajos grupales y/o nivel de coordinación, supervisión y distribución de tareas conforme a las habilidades del subordinado, considerando su puesto.

Relaciones Interpersonales: Grado de respeto que muestra en sus relaciones laborales y personales (acatamiento de órdenes de su superior jerárquico, trato cortés al personal del Instituto, a los integrantes de las asociaciones políticas y al público en general).

- A) Una conclusión que se puede expresar, es que una adecuada integración con los compañeros de trabajo, no implica una buena relación con su superior jerárquico y es así como se puede dar una baja calificación en relaciones interpersonales y una alta en integración.

OCHO.- "...cómo entenderemos que una mala integración al trabajo en equipo puede coexistir, en la misma persona, con buenas relaciones interpersonales."

RESPUESTA

De acuerdo a las definiciones dadas en el ***Programa de Evaluación del Rendimiento 2001*** y en el ***Fundamento para la Evaluación del Instrumento Actuación***, se entiende por:

Integración a/de equipos de trabajo: Nivel de colaboración en trabajos grupales y/o nivel de coordinación, supervisión y distribución de tareas conforme a las habilidades del subordinado, considerando su puesto.

Relaciones Interpersonales: Grado de respeto que muestra en sus relaciones laborales y personales (acatamiento de órdenes de su superior jerárquico, trato cortés al personal del Instituto, a los integrantes de las asociaciones políticas y al público en general).

- A) Lo cual lleva a la siguiente conclusión, un funcionario puede tener buenas relaciones con el superior jerárquico y no colaborar ni ayudar con los trabajos en equipo, presentándose la situación discordante anterior.

NUEVE.- "...llama la atención que el área que posee la menor calificación en Actuación, que es la Unidad de Asuntos Jurídicos, tiene la más alta calificación en Desempeño. No me parece sencillo explicar cómo es posible que una baja actuación se traduzca en un alto desempeño. No encuentro lógica ni congruencia en esos datos."

RESPUESTA

- A) La naturaleza de las funciones que cumple la UAJ requieren de calidad y oportunidad en grado máximo, situación que obedece a los tiempos y terminología usados en materia jurídica, sin que sea indispensable una actuación sobresaliente.

Argumentos del Consejero Electoral del IEDF

Mtro. Leonardo Valdés

UNO.- “...este Consejo debiera de considerar la posibilidad de avanzar en la Evaluación implementando instrumentos distintos para funciones diversas.”

RESPUESTA

Actualmente se diseña y elabora el Programa de Evaluación del Rendimiento 2003 – 2005, en el cual se considera la aplicación de instrumentos de evaluación diferenciados de acuerdo con la naturaleza de las funciones y de las responsabilidades asignadas a los diferentes miembros del Servicio Profesional Electoral, los cuales podrían operar, una vez que los apruebe el Consejo General del Instituto, a partir del año 2003.

DOS.- “...debiéramos de pensar en el futuro si modificar el procedimiento de las inconformidades, para que en lugar de careos podamos tener un desahogo más documental de este tipo de cuestiones.”

RESPUESTA

El Programa de Evaluación del Rendimiento 2001 dejó diversas lecciones, una de las más importantes fueron los trabajos del COMITÉ EVALUADOR PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO, ya que en las diversas sesiones tanto evaluados como evaluadores expresaron en forma muy respetuosa y abierta sus argumentos sustentados en diversos soportes documentales que avalaban las posturas de unos y otros, no obstante, en el Programa de Evaluación del Rendimiento 2002, se insiste en la necesidad de contar con soportes documentales que disminuyan lo más posible los criterios subjetivos al momento de calificar a los funcionarios y que en caso necesario de apelar al COMITÉ EVALUADOR en éste se tengan los argumentos más objetivos posibles a través de fuentes documentales.

Argumentos de la Consejera Electoral del IEDF

Mtra. Rosa María Mirón

TRES.- “...la Evaluación de los funcionarios no ha logrado consolidar plenamente su imagen entre nuestros funcionarios. Aún hay quienes lo ven como una forma en que pueden ser premiados o castigados, según sea el caso, por las afinidades, simpatías o bien fracciones (sic) que pudieran tener con sus superiores jerárquicos.”

RESPUESTA

Indudablemente es un problema derivado de la propia implementación de un sistema de evaluación, por lo que se proponen en el Programa de Evaluación del Rendimiento 2003 – 2005, diferentes alternativas para que todos los miembros del Servicio Profesional Electoral, cumplan su responsabilidad en cada ejercicio de evaluación, ya sea como evaluador o como evaluado, se trabaja en diferentes acciones de sensibilización sobre tres conceptos básicos: objetividad, imparcialidad y transparencia así como en la posibilidad de aplicar sanciones a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir los objetivos en esta materia.

CUATRO.- “...aún hace falta consolidar nuestro ejercicio anual de evaluación como un útil método de diagnóstico institucional y como una oportunidad para que los integrantes del Servicio Profesional consoliden su carrera en el servicio público...”

RESPUESTA

El Programa de Evaluación del Rendimiento 2003 – 2005, contempla como uno de sus objetivos, incidir de manera positiva en el desempeño, actuación y aprovechamiento de todos los miembros del Servicio Profesional Electoral, en la medida en que les proporcione información útil y oportuna para valorar la

eficiencia y efectividad de su trabajo, de su aportación al cumplimiento de los objetivos institucionales y sobre el impacto y opinión que la ciudadanía tiene de la acción del Instituto Electoral del Distrito Federal.

CINCO.- “Llama la atención que algunos funcionarios fueron evaluados por más instancias que otros...Me pregunto también si es equitativo someter algunos funcionarios a menos o más instancias evaluadoras que a otros. La cantidad de instancias que determinan una calificación influye en un mayor o menor conocimiento del desempeño cotidiano de una persona, sin duda también el mayor o menor número de funcionarios repercute en los efectos que una particular simpatía o antipatía pudiera tener sobre la calificación.”

SEIS.- “...es necesario determinar cuál es la manera, no sólo más justa sino sobre todo, más fiel de evaluar a nuestros funcionarios, si por un solo superior jerárquico o por varios. Tal vez los cargos que involucran una mayor responsabilidad y requieren de mayores habilidades de liderazgo, deban ser objeto de una evaluación más rigurosa. Mientras que los cargos que implican responsabilidades más operativas y requieren menores habilidades de liderazgo puedan tener una evaluación más sencilla.

SIETE.- “...es imprescindible buscar un criterio que dé certeza y homogeneidad sobre el número de evaluadores que calificarán a cada uno de los funcionarios.”

RESPUESTA

En el Programa de Evaluación del Rendimiento del año 2002, se determina que todos los funcionarios a evaluar tengan al menos dos instancias evaluadoras, destaca por ejemplo el caso de los Secretarios Técnicos Jurídicos quienes serán evaluados tanto por los Coordinadores Distritales como por el Secretario Ejecutivo a través de la Unidad de Asuntos Jurídicos. En el Programa 2003 – 2005 se mantendrá el criterio mínimo de dos evaluadores por funcionario y se buscarán alternativas diferenciadas por cargos y responsabilidades.

OCHO.- “Tengo la impresión de que la aparente falta de consistencia entre estos resultados reside en que los instrumentos aplicados no fueron diseñados para comparar el desempeño entre los funcionarios de las distintas áreas.”

NUEVE.- “Será necesario diseñar instrumentos específicos si queremos conocer el desempeño de cada una de las áreas operativas y administrativas.”

RESPUESTA

Los instrumentos fueron diseñados para registrar las actividades de cada funcionario, en la medida en que existen actividades similares de cargos homólogos, es posible hacer ejercicios comparativos. La calificación grupal, solo indica la calificación más frecuente o el promedio de las obtenidas. En el Programa 2003 – 2005 se contempla el diseño de instrumentos diferenciados por cargo y/o nivel.

Argumentos del Consejero Electoral del IEDF **C. Eduardo Huchim May**

DIEZ.- “...sí creo que es necesario avanzar en esto que genéricamente se ha denominado Cultura de Evaluación, es cierto, en esto tenemos que avanzar”.

RESPUESTA

Al modelo de evaluación se le hacen ajustes progresivos, se trata de acercar e instrumentar estrategias tendientes a desarrollar y reforzar la Excelencia en el quehacer cotidiano, lo cual requiere que cada uno de los involucrados comprenda el proceso como una acción de retroalimentación permanente que abre oportunidades de mejora para la institución y para todos los

miembros del SPE, lo cual redundará en la consolidación de una Cultura de la Evaluación y en un avance en la Cultura Democrática del país.

ONCE.- "...efectivamente se necesita más sustento documental, se requiere (sic) más elementos objetivos que nos garanticen una mejor evaluación. Los evaluadores tendrán que tener cuidado en que este soporte documental exista para que haya una evaluación más objetiva".

Este planteamiento también se responde en el punto DOS.

RESPUESTA

Argumentos del Consejero Electoral del IEDF
Lic. Rubén Lara León

DOCE.- "...la evaluación esté muy cerca de la gestión...debemos de aspirar a evaluaciones periódicas que después se integren en un resultado final, y creo que lo ideal sería evaluar trimestralmente nuestro desempeño, porque incluso tendrían más sentido las posibles medidas correctivas."

RESPUESTA

El Programa de Evaluación de mediano plazo contempla diversos mecanismos tendientes a hacer más eficiente los procesos de evaluación, un ejemplo de esto es que la Comisión de Administración y Servicio Profesional pondrá a consideración del Consejo General del Instituto, un Acuerdo Marco para la Evaluación del Rendimiento 2003 – 2005 en el que se establecerán los: principios, etapas, responsables, procedimientos, instrumentos, determinación de calificaciones finales, asignación de estímulos y recompensas, sanciones y tiempos para efectuar la evaluación anual del rendimiento.

TRECE.- “La Dirección Ejecutiva de Administración por conducto del Centro, después de esta Sesión, enviará a cada uno de los 308 miembros del Servicio Profesional Electoral evaluados, un comunicado de resultado final, ubicado en esta escala, en la que se dirá lo que aquí necesariamente, es una redacción genérica, se traducirá de manera específica, y se le dirá usted tiene un buen desempeño, sin embargo, debe analizar, no sé lo que resulte de su evaluación específica.”

RESPUESTA

La notificación final de los resultados de la evaluación del rendimiento, se dio en estricto apego a los parámetros de calificación que fueron validados en la Undécima Sesión Extraordinaria de la Comisión de Administración y Servicio Profesional de fecha 18 de septiembre de 2002 y que fueron publicados en estrados el 19 de septiembre. Los parámetros fueron los siguientes: Excelente (100 puntos); destacado (95.00 a 99.99 puntos); Bueno (90.00 a 94.99 puntos); Aceptable (80.00 a 89.99 puntos); Suficiente (70.00 a 79.99 puntos) y Deficiente (69.99 a 0.00 puntos).

CATORCE.- “ se solicite a la Dirección Ejecutiva para que a través del Centro, rinda un informe del cumplimiento, obviamente conforme se vayan dando, de las recomendaciones y conclusiones que aquí se han planteado ... un análisis tendiente a determinar la causa por la que existen diferencias porcentuales entre el rendimiento obtenido por oficinas centrales, por oficinas distritales, entre oficinas centrales, entre unidades...”

Estadísticamente se puede señalar que las características de la población se distribuyen normalmente y la probabilidad de tener grupos de trabajo distribuidos en sus características en forma sesgada, es muy alta debido al grado de especialización de las tareas del Instituto. Además los resultados grupales solo reflejan la calificación más frecuente o el promedio de las que obtuvieron los miembros de ese grupo, pero no permiten explicar el por qué de las diferencias, mismas que no contemplan el grado de complejidad de las actividades o responsabilidades de los evaluados.

Argumentos de la Consejera Electoral del IEDF
Mtra. Rosa María Mirón

QUINCE.- "... será necesario diseñar instrumentos específicos y mientras contamos con tales instrumentos ...recomendar a la CASPE que considerara eventualmente la posibilidad de incorporar este diseño en la evaluación de la evaluación del rendimiento del próximo año, del rendimiento 2002."

RESPUESTA

Este planteamiento también se responde en el punto OCHO.

DIECISÉIS .- "...es necesario que el Centro de Formación y Desarrollo se documente acerca de posibles instrumentos de evaluación y de aquellos que han sido aplicados con éxito en instituciones públicas y privadas de México y otros países para lo que presente a la Comisión de Administración y eventualmente se considerara la posibilidad de mejorar el instrumento que hemos aplicado."

RESPUESTA

Respecto a la revisión de experiencias en materia de Evaluación del Desempeño principalmente referidos a un Servicio Civil de Carrera, actualmente se tienen, dos casos ampliamente documentados (Argentina y Colombia) y se trabaja en documentar los de España e Inglaterra.

**Argumentos del Representante del Partido Alianza Social ,
José Alfonso León Matus**

DIECISIETE.- "...la Comisión tendrá mucho que rescatar y analizar respecto del instrumento a afinar que se ha planteado, porque creo que efectivamente ese instrumento necesita afinarse y esperar mejores resultados...ojalá y la Comisión haga una propuesta de modificación al instrumento de evaluación lo antes posible."

DIECIOCHO.- "...¿Qué pasa después de la evaluación? ¿Quedaría en una estadística, quedaría en una gráfica el resultado? Me parece que no, habría que ir más allá."

RESPUESTA

Efectivamente es uno de los propósitos fundamentales del Programa 2003 – 2005, la idea es evaluar la evaluación, aprender qué fue lo que funcionó de mejor forma y aquello de lo que no se obtuvieron los mejores resultados. Tener una visión global, comprensiva, integral de lo que la Evaluación del Rendimiento puede aportar al quehacer institucional y a los funcionarios del Servicio Profesional Electoral. Con una visión de mediano plazo es posible aminorar los efectos de las respuestas reactivas, podría haber más tiempo para planear y abrir espacios para la retroalimentación y para la investigación.

Un proyecto de esta naturaleza da una imagen de orden y de mayor racionalidad y con mayores posibilidades para incidir en la eficiencia y efectividad de las acciones institucionales.

Argumentos de la Consejera Electoral del IEDF

Mtra. Rosa María Mirón Lince

“...los Secretarios Técnico Jurídicos obtienen las cifras más bajas en las pruebas de actitud. Este comportamiento, en mi opinión, debería de ser atendido a través de una combinación de acciones disciplinarias y/o de capacitación, pero merecerían una atención de inmediato”.

RESPUESTA

Se propone llevar a cabo una reunión de trabajo con los Secretarios Técnico Jurídicos que permita un intercambio de opiniones tendiente a conocer la problemática que estos funcionarios enfrentan, encontrar alternativas de solución y abrir una oportunidad de acercamiento con la Unidad de Asuntos Jurídicos para crear mejores condiciones para su desempeño y actuación.

Algunos argumentos para entender la condición actual de los funcionarios:

- La figura de Secretario Técnico Jurídico no aparece como tal en el Código Electoral del Distrito Federal
- El cargo es homólogo a subdirector (en estructura y sueldo)
- No cuentan con una línea de comunicación directa con la Unidad de Asuntos Jurídicos
- No cuentan con criterios legales que permitan una actuación y atención de casos de manera homogénea
- El respaldo jurídico por parte de la Unidad de Asuntos Jurídicos en caso de contingencia por proceso electoral suele ser insuficiente

- A falta de actividades bien definidas en año no electoral, realizan cualquier otra actividad de tipo administrativa. (recoger nómina, revisar listas de asistencia, etc.)
- En la Evaluación del Rendimiento no cuentan con las suficientes instancias evaluadoras que avalen la importancia de su trabajo

Características generales de la reunión:

- Intercambio con los funcionarios distritales conducido por el titular del Centro de Formación y Desarrollo
- Será conveniente la participación del titular de la Unidad de Coordinación de Órganos Desconcentrados y de la titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos
- Se propone que la reunión se lleve a cabo en el Comedor de Huizaches
- Se considera conveniente una reunión de 4 horas (9:00 a 13:00)
- Se programa su realización para el martes 10 de diciembre de 2003

- Se podría abordar la siguiente temática:
 - Papel y problemática del Secretario Técnico Jurídico (desde su perspectiva)
 - Papel de la Unidad de Asuntos Jurídicos y su vinculación con el quehacer del Secretario Técnico Jurídico
 - El Secretario Técnico Jurídico y la Evaluación Rendimiento (propuestas)
 - Propuestas para mejorar las dinámicas de trabajo del Secretario Técnico Jurídico
 - Necesidad de fortalecer la coordinación entre los Secretarios Técnico Jurídicos y la Unidad de Asuntos Jurídicos en el proceso electoral del año 2003.

Mecánica de operación:

- Exposición por parte del titular del Centro de Formación y Desarrollo de los objetivos y espíritu de la reunión
- Exposición por parte de la titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos

- Integración de 4 equipos de trabajo, se designará a un moderador y a un relator por cada grupo
- Sesión de presentación de conclusiones y propuestas

Grupos de Trabajo:

DISTRITO	DELEGACIÓN	COORDINADOR DISTRITAL "referencia"	SECRETARIO TÉCNICO JURÍDICO
I	GUSTAVO A. MADERO	GONZÁLEZ FERNÁNDEZ ANDRÉS	MORÍN HERNÁNDEZ MIGUEL ÁNGEL
V	AZCAPOTZALCO MIGUEL HIDALGO	MORALES GÓMEZ ALFREDO	MORENO GARCÍA GUADALUPE
VII	AZCAPOTZALCO GUSTAVO A. MADERO	HERNÁNDEZ CASTRILLÓN JUAN MANUEL	LÓPEZ FABELA JOSÉ DE JESÚS
XI	MIGUEL HIDALGO	FLORES PEÑA MARÍA EUGENIA	GARCÍA GUZMÁN JORGE
XIII	VENUSTIANO CARRANZA	VACANTE	PÉREZ GUTIÉRREZ SAMUEL*
XV	MIGUEL HIDALGO ÁLVARO OBREGÓN	MARTÍNEZ RAMÍREZ HUMBERTO	RANGEL JUÁREZ GRISelda BEATRIZ
XVII	IZTACALCO	LÓPEZ CHAVARRIA RICARDO	PÉREZ MARTÍNEZ LUCÍA
XXIII	IZTAPALAPA	HERNÁNDEZ TORRES DANTE	GAYTÁN CASAS CORVALAN HILDEBRANDO
XXV	IZTAPALAPA	ALCÁNTARA VENEGAS SALVADOR	VÁZQUEZ MATA MARISONIA
XIX	BENITO JUÁREZ	VACANTE	ALDAZ ECHEVERRÍA CITLALI ALEJANDRA**

DISTRITO	DELEGACIÓN	COORDINADOR DISTRITAL "referencia"	SECRETARIO TÉCNICO JURÍDICO
VI	GUSTAVO A. MADERO	CASTRO OROZCO JOSÉ DANIEL	VEGA RAMÍREZ ROCÍO
VIII	GUSTAVO A MADERO	GALINDO GÓMEZ MARCO TULIO	TAPIA CABANAS FRANCISCO EMILIO*
XII	VENUSTIANO CARRANZA	VARGAS SOLANO NÉSTOR	RESÉNDIZ LAGUNA GABRIEL GUSTAVO
XIV	CUAUHTÉMOC	AVENDANO DURAN PATRICIA	GONZÁLEZ PÁRAMO ENRIQUE
XVI	CUAUHTÉMOC VENUSTIANO CARRANZA	VILLA AGÜERO MANUEL	HERNÁNDEZ AYALA RUPERTO JUAN
XXVII	IZTAPALAPA	POY REZA JOSÉ JAIME	VACANTE
XXIX	IZTAPALAPA	OLVERA MENDOZA JOSÉ LUIS	ARRIETA GUZMÁN MARGARITA **
XVIII	IZTACALCO	SCOTT MEJIA MÓNICA	HERNÁNDEZ PÉREZ ALFREDO
XXX	COYOACÁN	CHAPA FUENTES SILVIA AIDÉ	TEOK FLORES BRAVO
XX	ÁLVARO OBREGÓN	MARTÍNEZ RIVAS ANA MARÍA GUADALUPE	MORENO VÁZQUEZ DAVID

DISTRITO	DELEGACIÓN	COORDINADOR DISTRITAL "referencia"	SECRETARIO TÉCNICO JURÍDICO
XXI	BENITO JUÁREZ	MARTÍNEZ NAVARRO BLANCA GLORIA	MARIN VERA ENRIQUE ARTURO*
XXXI	IZTAPALAPA	HERNANDEZ LUNA ISAURA BEATRIZ	CAÑAS TOSCANO MIGUEL ÁNGEL
XXXIII	IZTAPALAPA	MORA CHÁVEZ JOSÉ NETZAHUALCÓYOTL	MARTÍNEZ AYALA MARÍA DE LOS ÁNGELES
XXXV	COYOACÁN	LARA CÁRVAJAL ANA LILIA	MARCO ANTONIO VANEGAS LÓPEZ
XXXVII	MILPA ALTA	TALAVERA FLORES DIANA	GONZÁLEZ NAVA VÍCTOR
II	GUSTAVO A. MADERO	CARRILLO CERVANTES YASBE MANUEL	ROMERO ACEVES MIGUEL ÁNGEL**
XXVIII	ÁLVARO OBREGÓN	ZEPEDA MONROY AMELIA CRISTINA	RAMÍREZ CORTE JOSÉ DE JESÚS GUADALUPE
X	CUAUHTÉMOC	GONZÁLEZ AGUILAR MARÍA DE LOURDES LETICIA	CHÁVEZ RIVERA JOSÉ MARTÍN
III	AZCAPOTZALCO	LÓPEZ MILLÁN FRANCISCO RAFAEL	ARIAS SOUZA ALFREDO
XXXIX	XOCHIMILCO TLALPAN	NORIEGA GONZÁLEZ ALEJANDRO	TORRES HIGAREDA ÁNGELA ELIZABETH

DISTRITO	DELEGACIÓN	COORDINADOR DISTRITAL "referencia"	SECRETARIO TÉCNICO JURÍDICO
IX	GUSTAVO A. MADERO	ARANDA TOVAR MARÍA ALEJANDRA	FLORES PALMA LUIS ÁNGEL
XXII	CUAJIMALPA	EDGARDO QUINTERO IBÁÑEZ	OSORIO PÉREZ IGNACIO MACEDONIO
XXIV	IZTAPALAPA	VACANTE	GONZÁLEZ CORONA JUAN BOSCO ROGELIO*
XXVI	ÁLVARO OBREGÓN COYOACÁN	MARTÍNEZ MOYA LAURA REBECA	RODRÍGUEZ SILVA JOSÉ ÁNGEL
XXXII	COYOACÁN	ROLANDO ZAVALETA ARGUELLO	SAÚL MORALES ALVARADO
XXXIV	MAGDALENA CONTRERAS	MUCIÑO MUCIÑO MAURICIO	VILLA RODRÍGUEZ JOSÉ FRANCISCO
XXXVI	TLÁHUAC	GALINDO DIEGO IGNACIO ERNESTO	MENDIETA HERNÁNDEZ FRANCISCO
XXXVIII	TLALPAN	BETANZOS GONDAR JOSÉ MARTÍN	TAPIA TREJO ISKRA IVONNE**
IV	GUSTAVO A. MADERO	VACANTE	GUSTAVO GABRIEL VELASCO GONZÁLEZ
XL	TLALPAN	LOYA SEPÚLVEDA MARTHA	PÉREZ RODRÍGUEZ Y PÉREZ JORGE

* Se propone como moderador

** Se propone como relator

Argumentos de la Consejera Electoral del IEDF Mtra. Rosa María Mirón Lince

“...resultaría de gran utilidad saber si los funcionarios evaluados confían en la imparcialidad, objetividad y transparencia con la que son evaluados y si consideran esto un instrumento útil para su desarrollo profesional...a través de un instrumento que garantizara el anonimato de las personas consultadas.”

RESPUESTA

Se propone la aplicación de una encuesta entre los miembros del Servicio Profesional Electoral con el fin de conocer su opinión respecto de diversos aspectos del Programa Anual de Evaluación del Rendimiento.

Características de la encuesta:

- A) Cuestionario de 10 preguntas cerradas con escala de 0 a 10.
- B) Las preguntas contendrán aspectos relativos a los instrumentos y las instancias evaluadoras.
- C) Dependiendo del tamaño de la muestra, se propone llevar a cabo la aplicación en el sábado 25 de enero del 2003.
- D) El procesamiento de datos y resultados finales se darían a conocer entre el 7 y el 10 de marzo del 2003.

E) Se considera relevante que todos los miembros de SPE así como las instancias evaluadoras conozcan los resultados de esta consulta una vez que la CASPE los presente al Consejo General del Instituto.

Tamaño de la muestra:

F) Aplicación de la encuesta a los 309 miembros (evaluados en el 2001) del Servicio Profesional Electoral que permanezcan al día de la aplicación.

Mecánica de operación:

1. Se enviará una invitación a todos los miembros del Servicio Profesional Electoral, el viernes 24 de enero para que asistan al día siguiente a las Oficinas del Instituto ubicadas en Huizaches 25 para llevar a cabo la aplicación del cuestionario.
2. La confidencialidad en la información de las encuestas, se garantizará a través de solo pedir en la encuesta tan solo el nivel jerárquico.

En una escala de 0 a 10 podría indicar en su opinión:

[illegible]