Instituto Electoral del Distrito Federal
Dirección Ejecutiva de Administración y del Servicio Profesional
Centro de Formación y Desarrollo

Informe final de la Evaluación del Rendimiento 2003

abril 22 de 2004

IF-14-04

MECANISMOS DE TRANSPARENCIA

El Acuerdo Marco para la Evaluación del Rendimiento 2003- 2005, señala que la aplicación del mecanismo de transparencia se realizará para "...documentar anualmente que el sistema de evaluación del rendimiento sea objetivo en la valoración de la actuación, desempeño y aprovechamiento y con estricto apego a los principios de imparcialidad, objetividad y equidad ..."

Para la instrumentación del proyecto se realizarán convenios de cooperación con instituciones de educación superior y/o de profesionales en la materia, quienes analizarán los resultados de la evaluación del rendimiento del año 2003 a partir de la comprobación del cumplimiento de los procedimientos correspondientes y la determinación de la congruencia o no de los argumentos y calificaciones otorgadas, contemplando el análisis y verificación de la información y soportes documentales correspondientes.

a) Grupos de enfoque

En la sesión del Consejo General del IEDF con fecha de 12 de diciembre de 2003, se realizó un sorteo en donde se seleccionaron, de manera aleatoria, 2 Distritos y una Dirección. Los nombres de las unidades administrativas que participarán en este proceso se conocerán una vez que se anuncie el inicio de los trabajos de transparencia, esto posterior a la Notificación Final de los resultados de la Evaluación del Rendimiento .

Se estima que el número de instrumentos de evaluación que serán revisados no será mayor a 50 en total, considerando que serán 12 funcionarios evaluados en oficinas distritales y 12 en órganos desconcentrados, y que cada funcionario tuvo un número diferente de instancias evaluadoras y por lo tanto de instrumentos de evaluación.

b) Actividades del grupo revisor

Los académicos o expertos en la materia realizarán las siguientes tareas:

1) Analizarán los resultados del ejercicio de evaluación del rendimiento 2003 mediante los instrumentos que llenaron las instancias evaluadoras y de los documentos que sustentaron la calificación asignada.
2) Verificarán la congruencia en las calificaciones otorgadas y los argumentos utilizados por el evaluador.
3) Identificarán oportunidades de mejora tanto para los evaluadores como para la DEAySPE a través del Centro de Formación y Desarrollo, en lo relativo a la etapa de llenado de instrumentos y de otorgamiento de calificaciones.

c) Periodo de trabajo del grupo revisor

El tiempo previsto para el desarrollo del proyecto es un total de 5 semanas iniciando en el mes de mayo y considerando una primera fase de planeación que se realizará conjuntamente con personal del Centro de Formación y Desarrollo.

d) Alcances del proceso

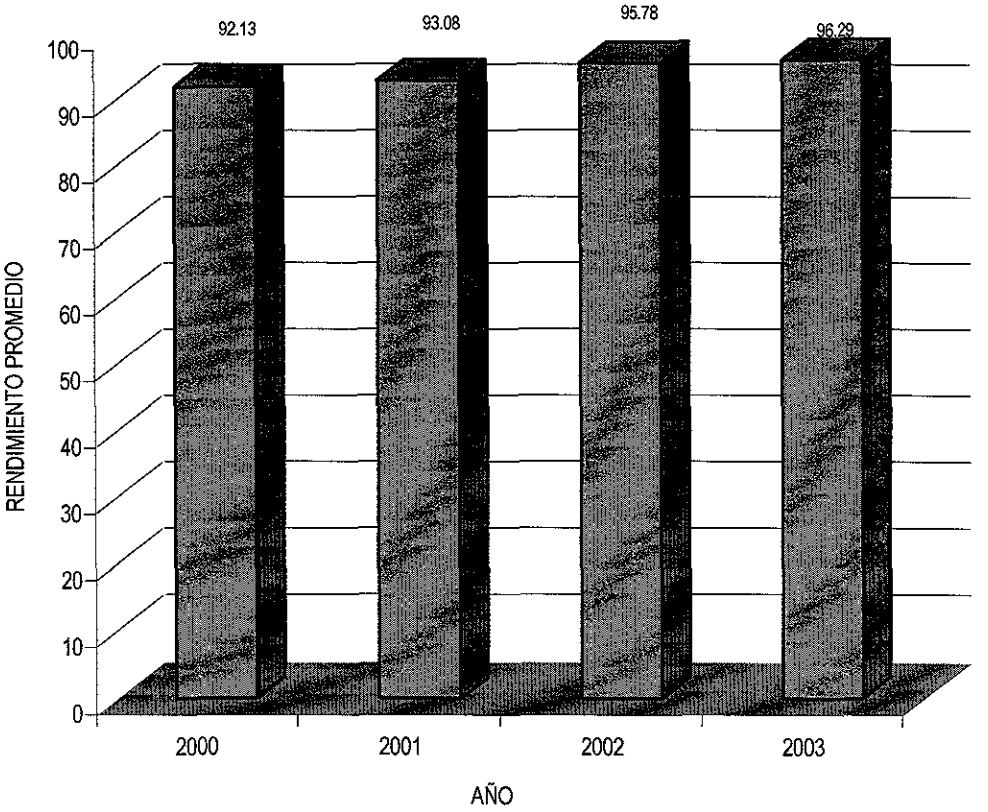
El grupo revisor deberá entregar al IEDF un informe con el análisis de los resultados del ejercicio de evaluación del rendimiento 2003 así como las sugerencias y oportunidades de mejora identificadas.

EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO
2003

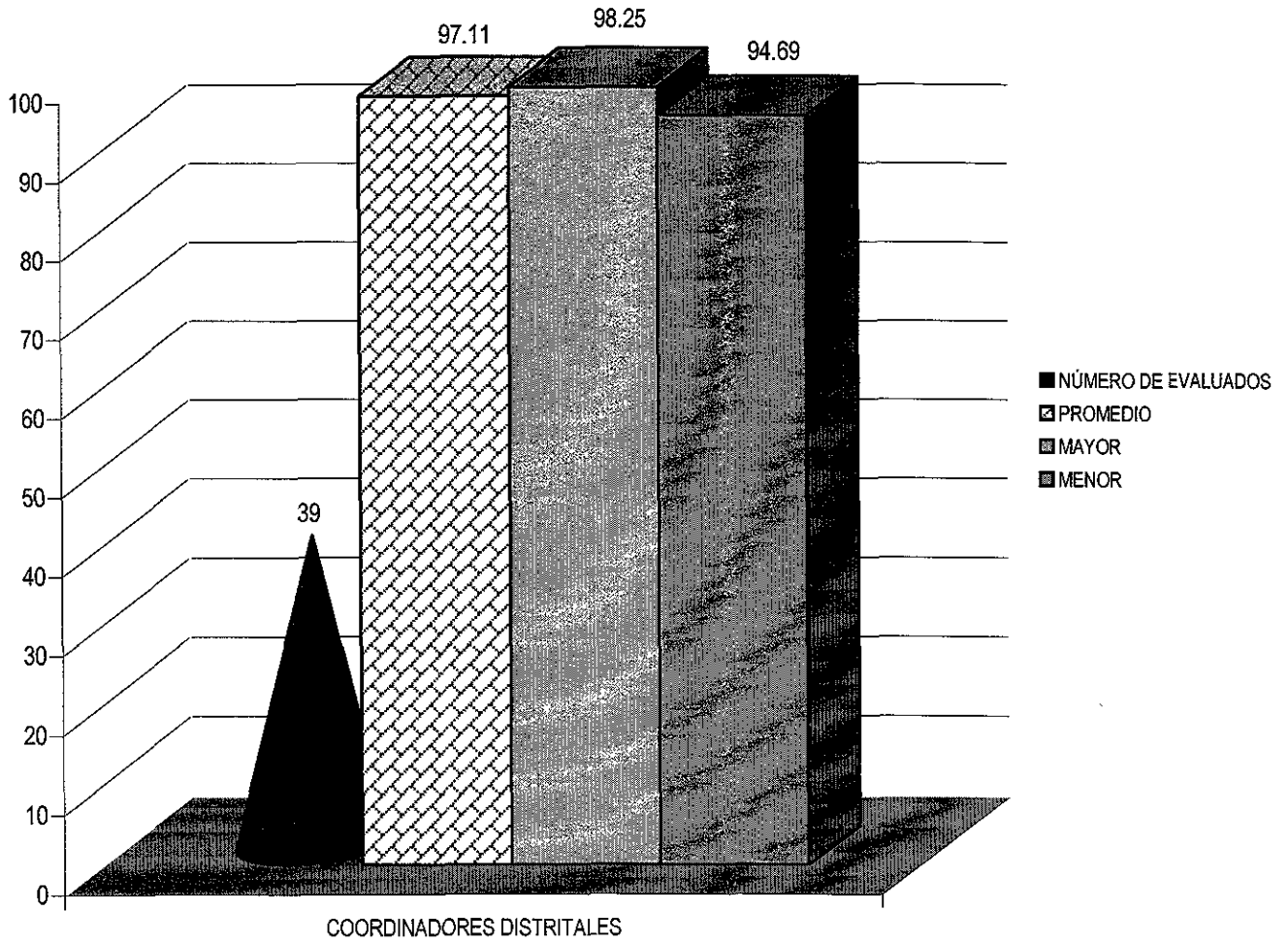
TABLA # 1

AÑO	RENDIMIENTO PROMEDIO
2000	
2001	
2002	
2003	

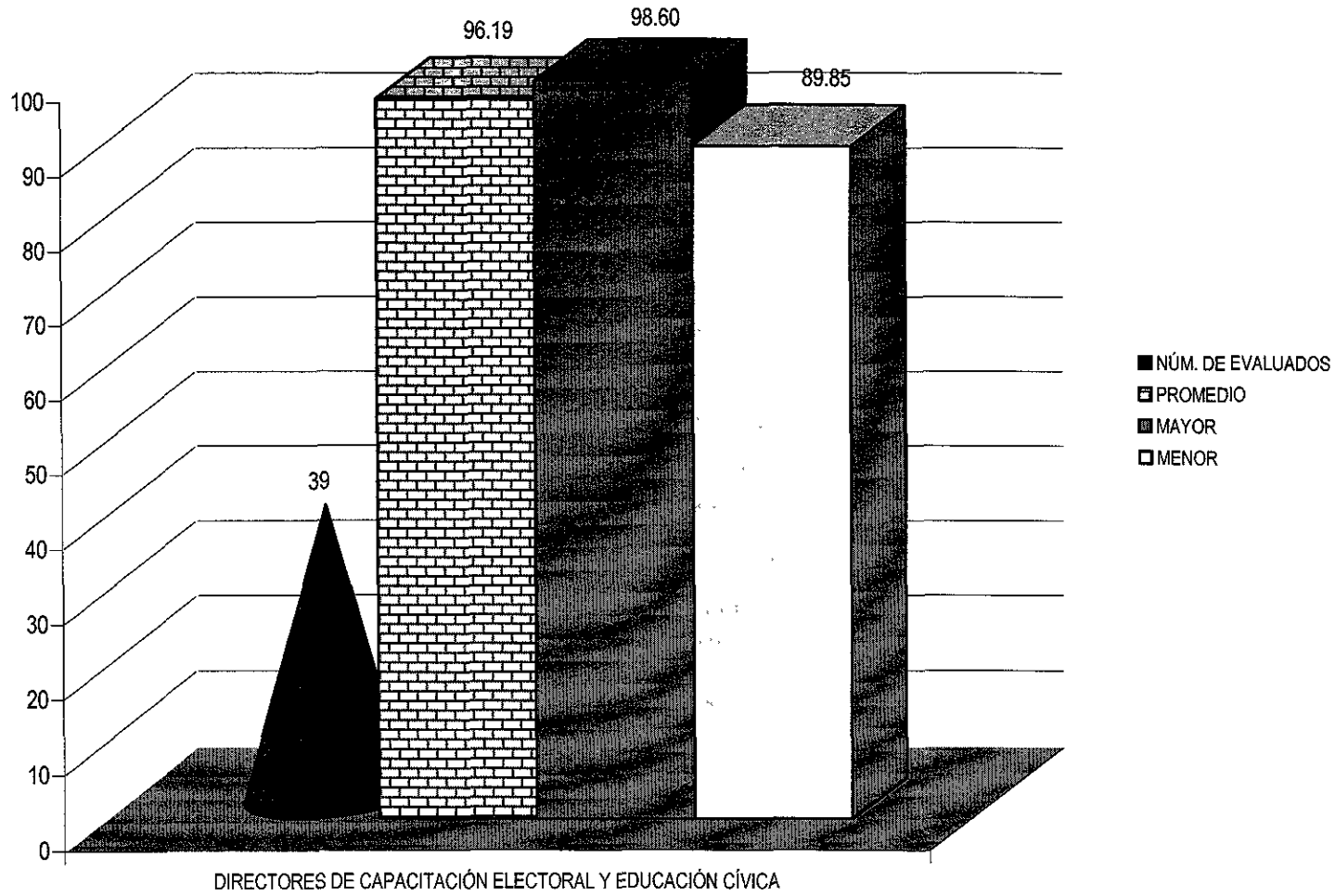
RENDIMIENTO PROMEDIO DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL



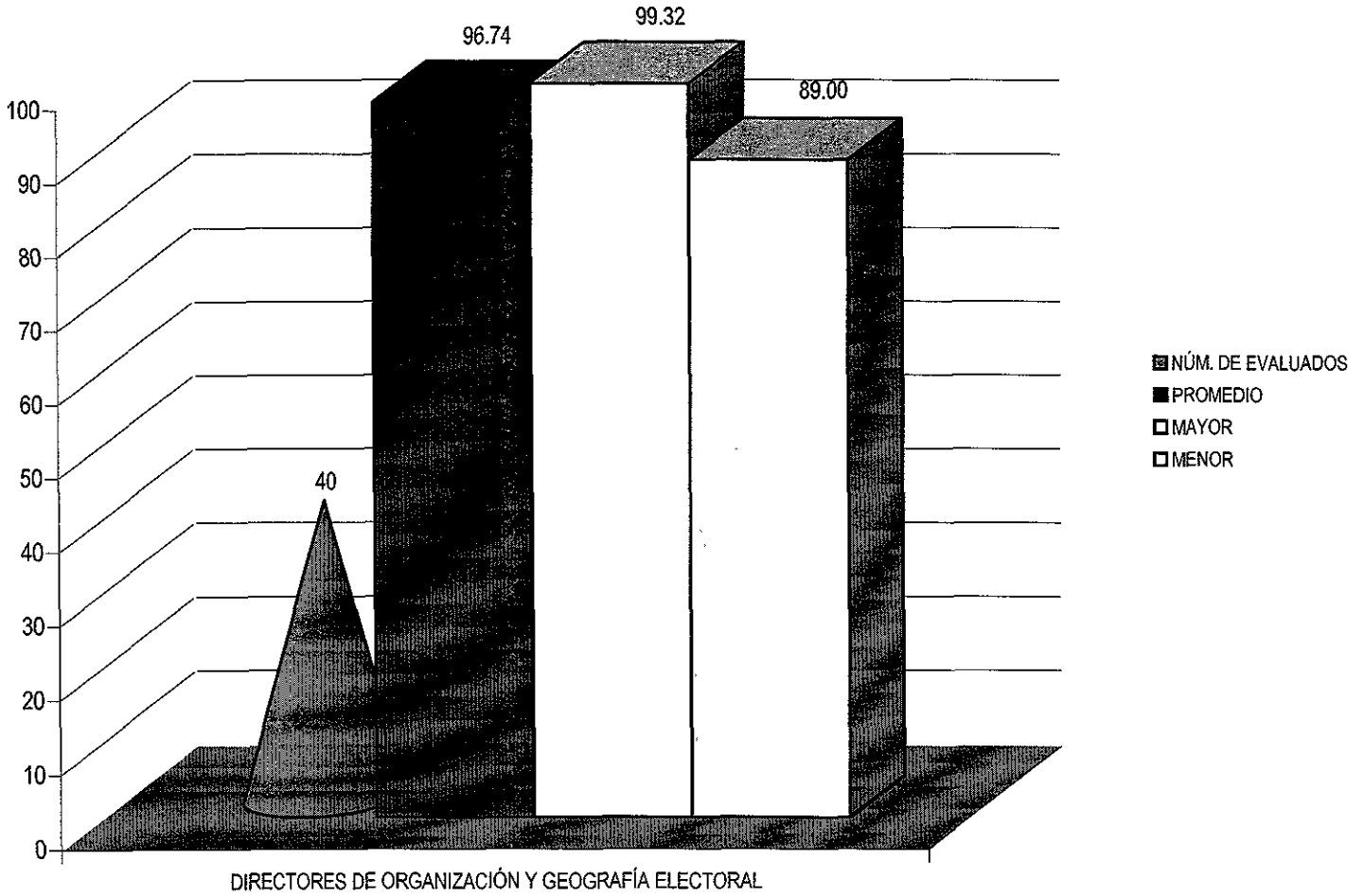
RENDIMIENTO PROMEDIO, CALIFICACIÓN MAYOR Y MENOR POR CARGO



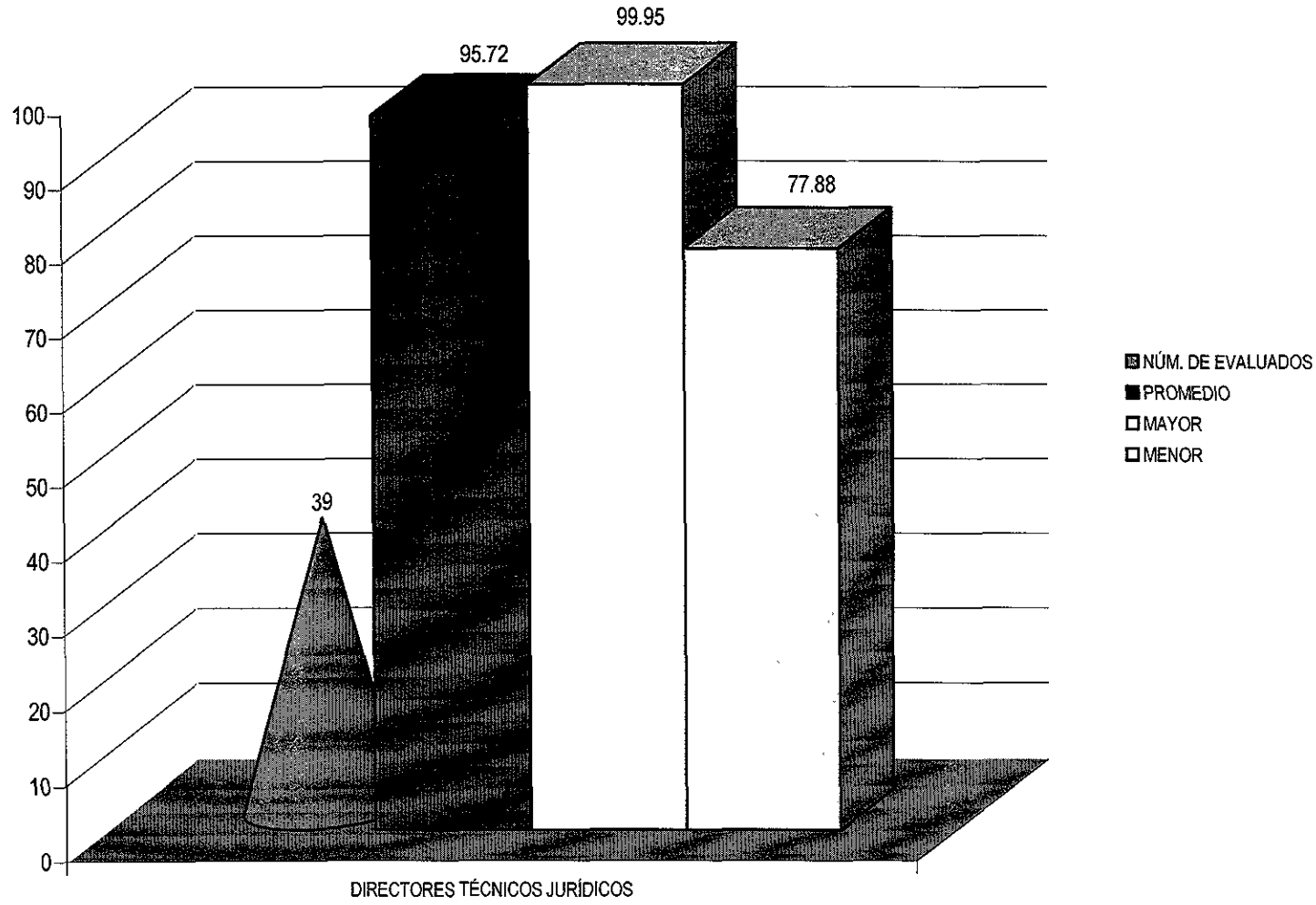
RENDIMIENTO PROMEDIO, CALIFICACIÓN MAYOR Y MENOR POR CARGO



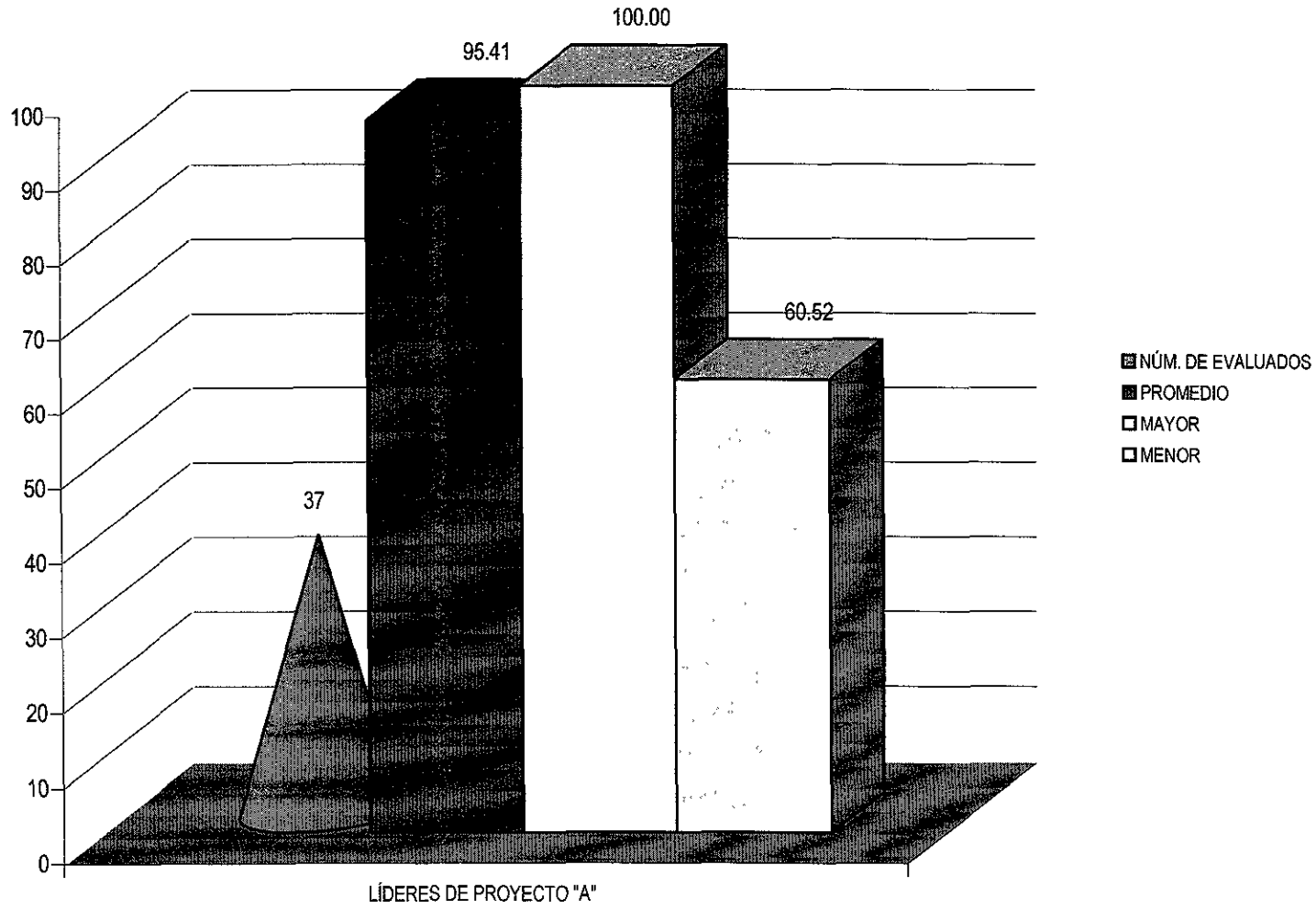
RENDIMIENTO PROMEDIO, CALIFICACIÓN MAYOR Y MENOR POR CARGO



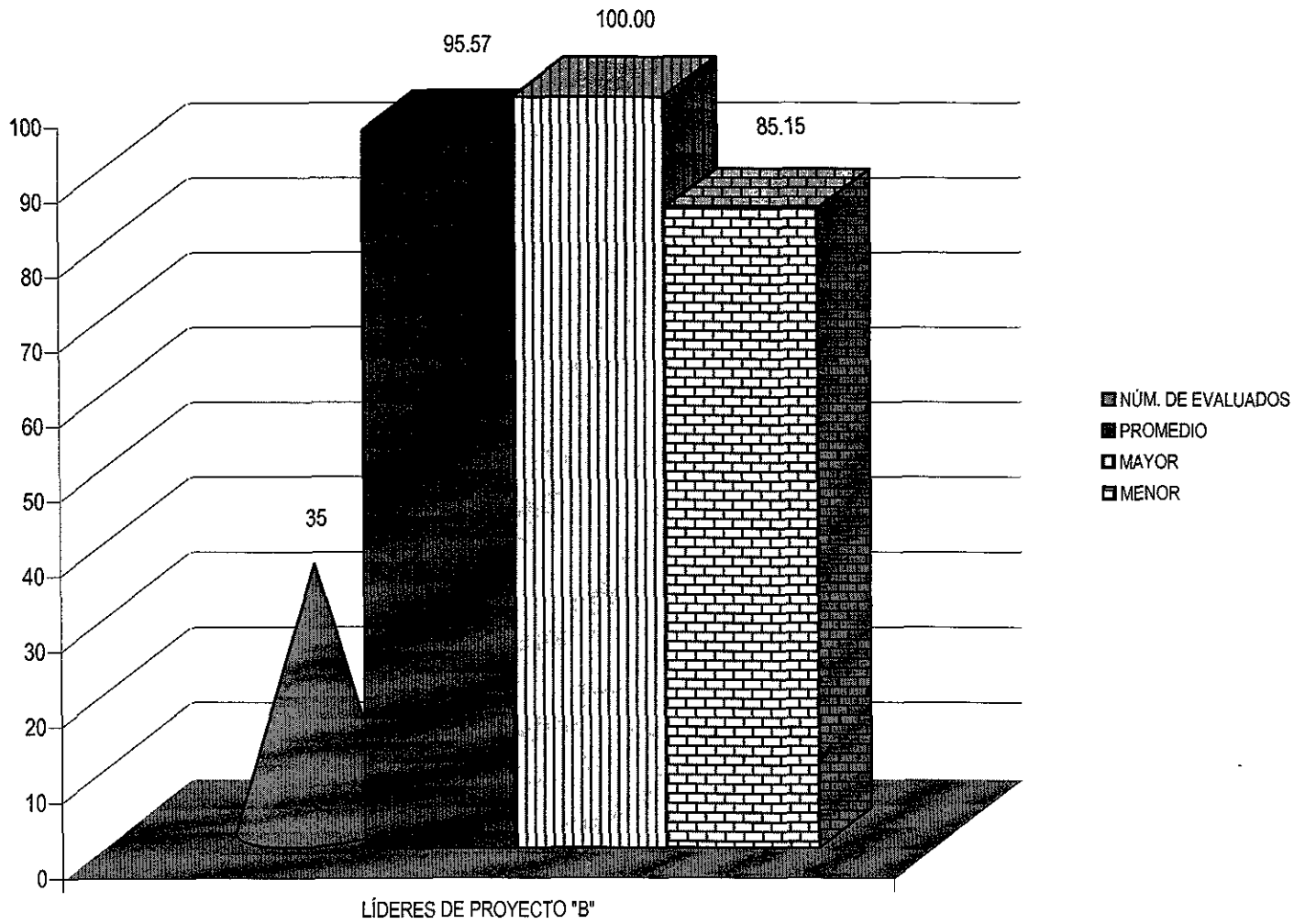
RENDIMIENTO PROMEDIO, CALIFICACIÓN MAYOR Y MENOR POR CARGO



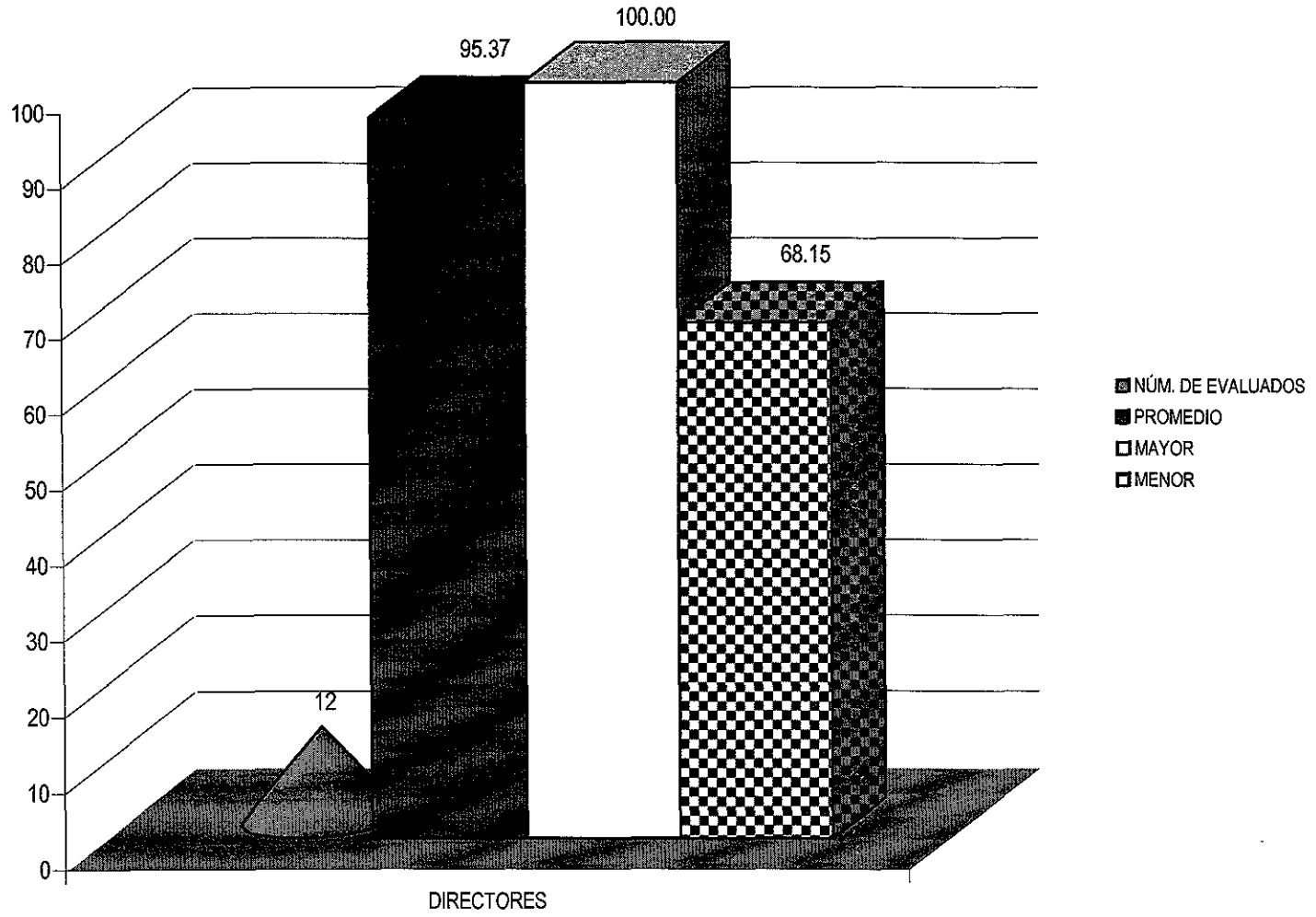
RENDIMIENTO PROMEDIO, CALIFICACIÓN MAYOR Y MENOR POR CARGO



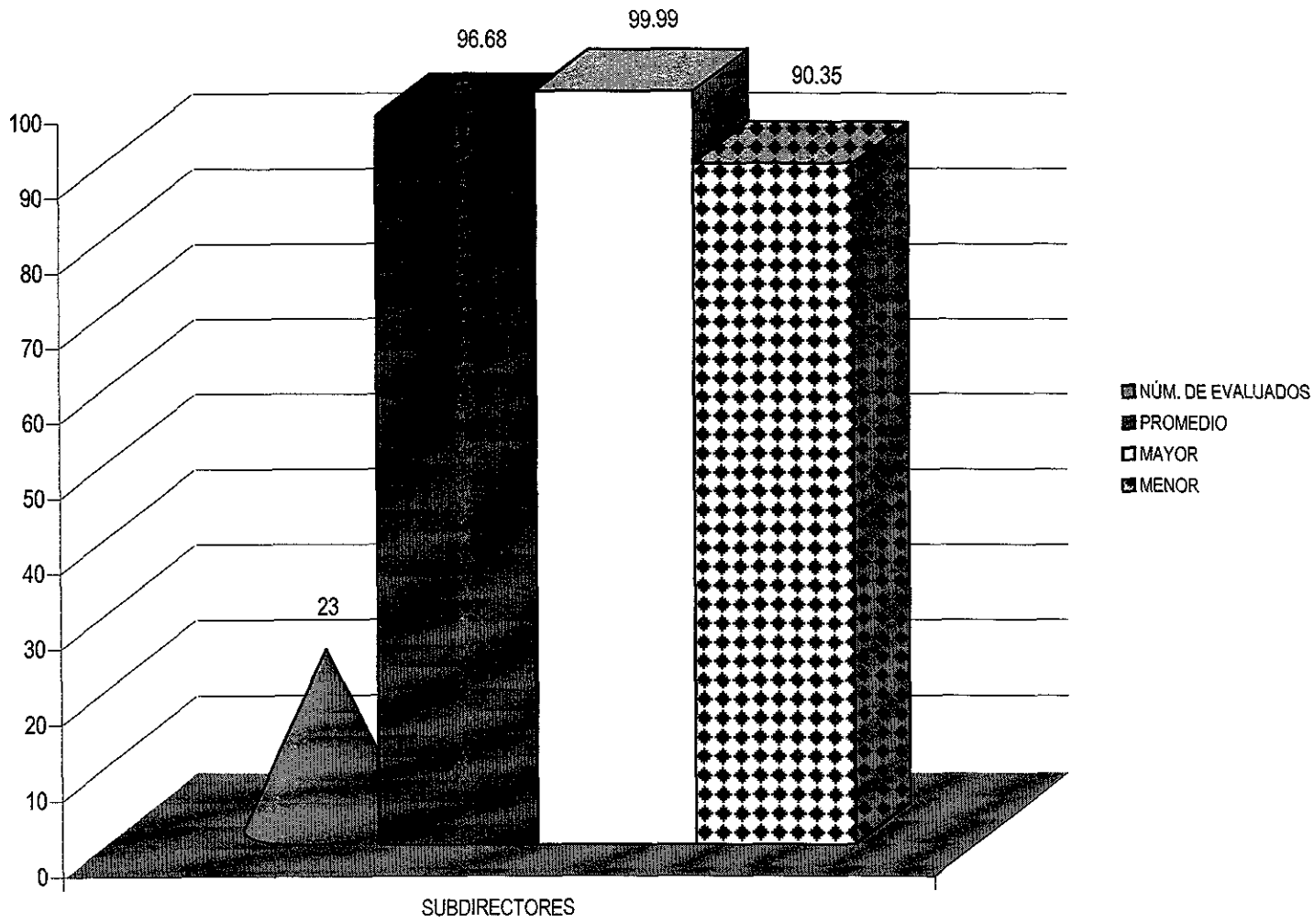
RENDIMIENTO PROMEDIO, CALIFIACIÓN MAYOR Y MENOR POR CARGO



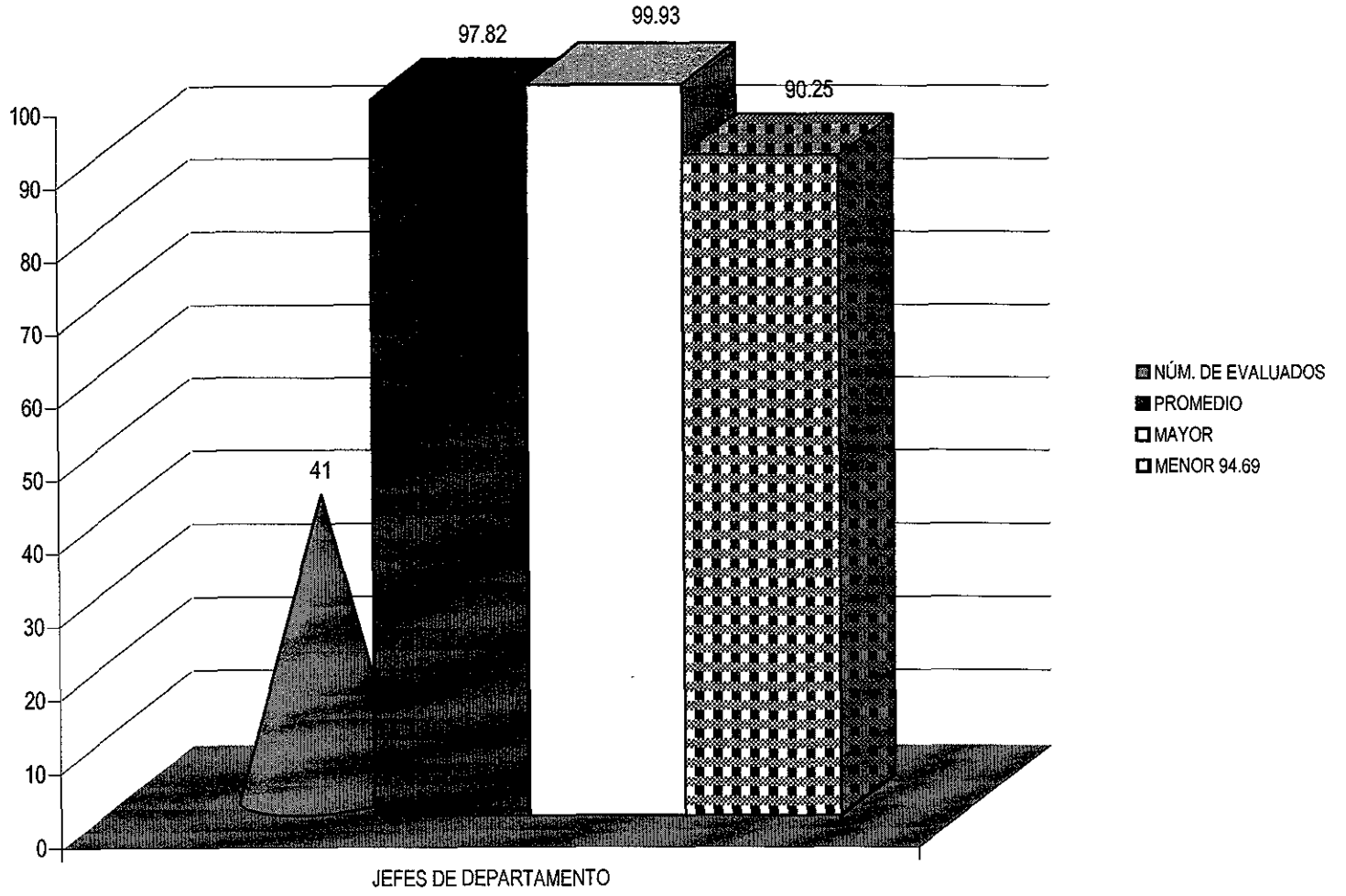
RENDIMIENTO PROMEDIO, CALIFICACIÓN MAYOR Y MENOR POR CARGO



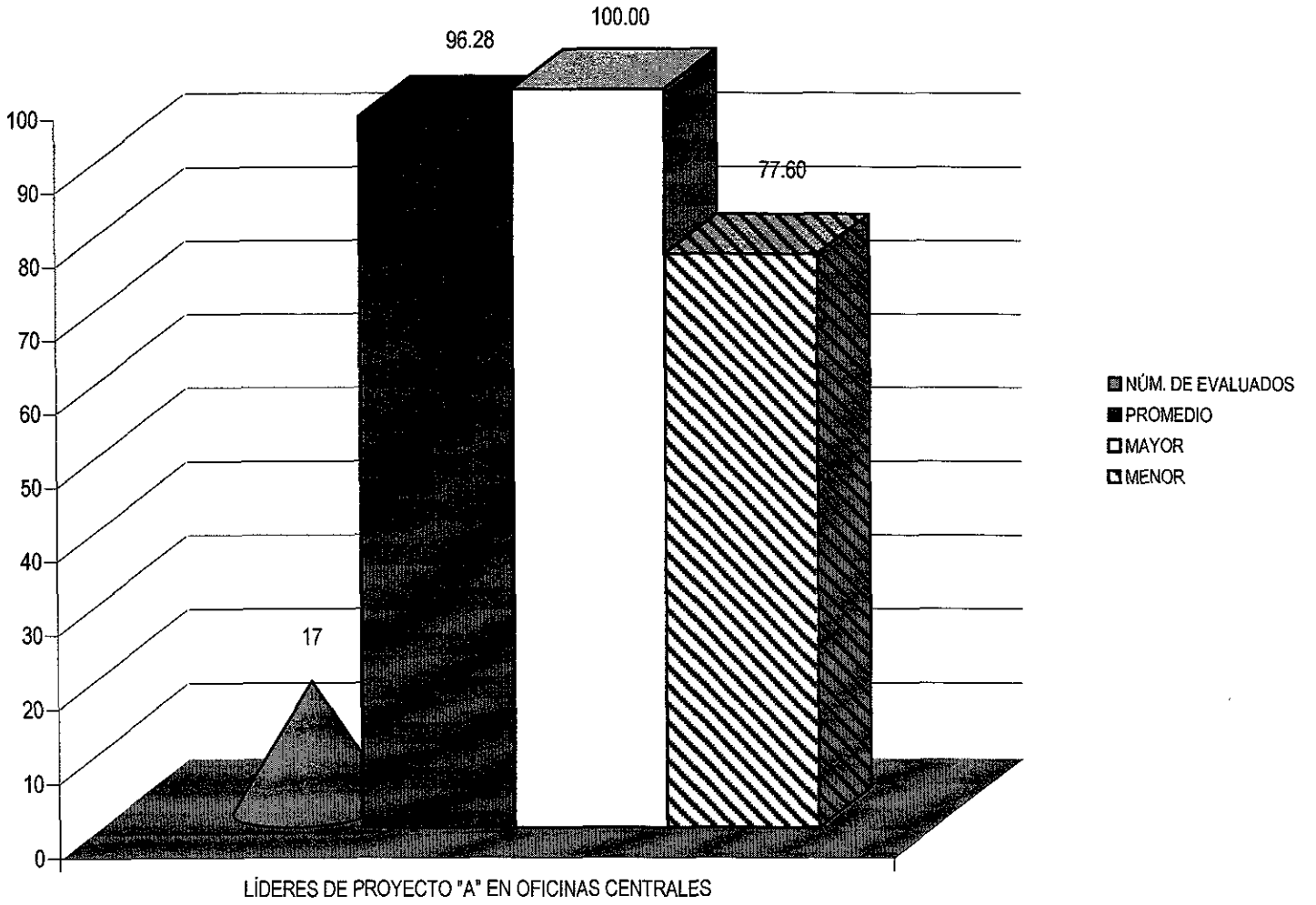
RENDIMIENTO PROMEDIO, CALIFICACIÓN MAYOR Y MENOR POR CARGO



RENDIMIENTO PROMEDIO, CALIFICACIÓN MAYOR Y MENOR POR CARGO



RENDIMIENTO PROMEDIO, CALIFICACIÓN MAYOR Y MENOR POR CARGO



CONTENIDO

Introducción

1. Procedimiento desarrollado

2. Información procesada y presentada en este documento

    a) Número de funcionarios evaluados
    b) Rendimiento promedio por año
    c) Rendimiento promedio por cargos
    d) Frecuencia en las calificaciones del Servicio Profesional Electoral
    e) Instancias evaluadoras por cargo (promedio)

3. El Comité de Revisión

4. Casos especiales

    a) Funcionarios con licencia
    b) Funcionarios que fueron evaluados con un semestre
    c) Funcionarios que fueron evaluados con funciones diferentes a las de su cargo

ANEXOS

Mecanismos de Transparencia

Gráficos Informe final

TABLA # 1	Rendimiento Promedio del Servicio Profesional Electoral por Factor
GRÁFICA # 2	Rendimiento Promedio, Calificación Mayor y Menor por Cargo COORDINADORES DISTRITALES
GRÁFICA # 3	Rendimiento Promedio, Calificación Mayor y Menor por Cargo DIRECTORES DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA
GRÁFICA # 4	Rendimiento Promedio, Calificación Mayor y Menor por Cargo DIRECTORES DE ORGANIZACIÓN Y GEOGRAFÍA ELECTORAL
GRÁFICA # 5	Rendimiento Promedio, Calificación Mayor y Menor por Cargo DIRECTORES TÉCNICOS JURÍDICOS
GRÁFICA # 6	Rendimiento Promedio, Calificación Mayor y Menor por Cargo LÍDERES DE PROYECTO "A"
GRÁFICA # 7	Rendimiento Promedio, Calificación Mayor y Menor por Cargo LÍDERES DE PROYECTO "B"

GRÁFICA # 8 Rendimiento Promedio, Calificación Mayor y Menor por Cargo
DIRECTORES

GRÁFICA # 9 Rendimiento Promedio, Calificación Mayor y Menor por Cargo
SUBDIRECTORES

GRÁFICA # 10 Rendimiento Promedio, Calificación Mayor y Menor por Cargo
JEFES DE DEPARTAMENTO

GRÁFICA # 11 Rendimiento Promedio, Calificación Mayor y Menor por Cargo
LÍDERES DE PROYECTO "A" EN OFICINAS CENTRALES

Introducción

La Dirección Ejecutiva de Administración y del Servicio Profesional Electoral a través del Centro de Formación y Desarrollo (CFD) presenta este documento para dar a conocer los resultados obtenidos en la Evaluación del Rendimiento por los miembros del Servicio Profesional Electoral durante el año 2003.

En apego al Acuerdo Marco para la Evaluación del Rendimiento 2003 – 2005 (Acuerdo Marco), el proceso de evaluación se llevó a cabo con una metodología direccional, considerando 11 indicadores y 3 factores:

Factores	Indicadores	Definición
Desempeño	1. *Calidad*	Elabora o realiza tareas cumpliendo con todos y cada uno de los requerimientos claramente establecidos.
	2. Oportunidad	Elabora y entrega los trabajos de acuerdo a los plazos establecidos, incluyendo los estipulados para revisión, correcciones y para entrega al destinatario final.
	3. Productividad	Es el resultado de relacionar el total de actividades que componen una meta acordada y el total de trabajos realizados y entregados respecto de esa meta.
Actuación	4. Relaciones Interpersonales	Se conduce de manera respetuosa sin deterioro del trato o comunicación con los funcionarios y personal con el que mantiene alguna relación laboral e institucional.
	5. Liderazgo	Instruye conforme a las facultades de su cargo y logra el máximo de colaboración de los funcionarios en torno a la consecución del cumplimiento de los objetivos y metas.
	6. Responsabilidad	Realiza las tareas encomendadas sin que se le recuerde constantemente de las fechas y requerimientos para su cumplimiento.
	7. Compromiso *institucional*	Antepone los requerimientos institucionales a los personales, aún cuando no exista algún tipo de sanción de por medio.

Factores	Indicadores	Definición
Aprovechamiento	8. Recursos técnicos personales	Empleo de los conocimientos técnicos personales adquiridos, en la realización de una tarea.
	9. Recursos materiales	Empleo de los recursos materiales que tiene a su disposición con el mínimo de desperdicio o sin éste; para la realización de una tarea.
	10. Recursos humanos	Distribución de las cargas de trabajo equitativamente, de acuerdo al número de funcionarios que le apoyan.
	11. Uso de la información	Transmisión de la información necesaria a sus subordinados y mantiene la confidencialidad, cuando es el caso.

Se establecieron diferentes tipos de evaluador (jefe inmediato y jefe a cargo) además de dos modalidades de evaluado (con personal a cargo o bien sin personal a cargo) con lo cual se abrió la posibilidad de manejar instrumentos diferenciados para cada uno de los funcionarios evaluados.

Para simplificar y dar mayor certidumbre respecto de las tareas de evaluación se diseñó e instrumentó la herramienta informática denominada "Sistema de Evaluación del Rendimiento (SER)".

1. Procedimiento desarrollado

A partir de la aprobación del Acuerdo Marco la acción del CFD se encaminó a la ejecución de 11 actividades:

Actividades	Avance
1. Consenso de actividades	cumplida
2. Campaña de Sensibilización y Capacitación	cumplida
3. Pruebas de familiarización de usuarios de la herramienta informática Sistema de Evaluación del Rendimiento (SER)	cumplida
4. Captura de calificaciones y argumentos	cumplida
5. Entrevistas de retroalimentación	cumplida
6. Mecanismos de Transparencia (selección de grupos de enfoque)[1]	cumplida
7. Revisión y procesamiento de información y calificaciones	cumplida
8. Presentación del Informe Preliminar	cumplida
9. Notificación preliminar de resultados	cumplida
10. Organización y operación del Comité de Revisión	cumplida
11. Presentación del Informe Final de Resultados	cumplida

Durante este tiempo se mantiene un intercambio constante para mantener informados y apoyar a evaluados y evaluadores, a continuación se da a conocer el número de funcionarios que participaron en el proceso:

Descripción	Número
Funcionarios evaluados	322
Instancias evaluadoras	125
Funcionarios evaluados con personal a cargo[2]	171
Funcionarios evaluados sin personal a cargo[3]	237
Funcionarios que evaluaron como jefes inmediatos[4]	85
Funcionarios que evaluaron como jefes a cargo[5]	60

1 Véase anexo Mecanismos de Transparencia.
2 y 3 Se considera el promedio anual, las cifras no coinciden con el número total de evaluados ya que un funcionario pudo ser evaluado en un semestre con personal a cargo y en otro sin personal a cargo.
4 y 5 Se considera el promedio anual, las cifras no coinciden con el número total de evaluadores ya que un evaluador pudo evaluar como jefe inmediato o como jefe a cargo.

Actualmente la Dirección Ejecutiva del Administración y del Servicio Profesional Electoral a través del Centro de Formación y Desarrollo, trabaja para concluir las siguientes actividades:

ACTIVIDADES	FECHA DE CUMPLIMIENTO
1. Notificación final a los miembros del Servicio Profesional Electoral	Una vez que conozca los resultados el Consejo General en el mes de abril (en proceso)
2. Presentación del Informe de la Evaluación Anual Integral	Última sesión del Consejo General del mes de abri (en proceso)
3. Informe de los resultados de la Instrumentación de los mecanismos de Transparencia	Mayo – junio de 2004 (en proceso)

2. Información procesada y presentada en este documento

En total se recibieron, revisaron y procesaron 1,438 instrumentos de evaluación, en cada uno se consignaron en promedio un total de 114 datos, lo cual implicó la verificación de alrededor de 164,000 datos.

En el procesamiento y cálculo de calificaciones se manejaron en promedio un poco más de 338 mil datos.

La información que se incluyó en este documento se organizó en cuadros resumen y en gráficas, estas últimas se integran en el apartado ANEXOS.

a) Número de funcionarios evaluados

OFICINAS CENTRALES		ÓRGANOS DESCONCENTRADOS	
CARGO	**NÚMERO DE EVALUADOS**	**CARGO**	**NÚMERO DE EVALUADOS**
Directores	12	Coordinadores Distritales	39
Subdirectores	23	Directores de Capacitación Electoral y Educación Cívica	39
Jefes de Departamento	41	Directores de Organización y Geografía Electoral	40
Líderes de Proyecto "A"	17	Directores Técnicos Jurídicos	39
		Líderes de Proyecto "A"	37
		Líderes de Proyecto "B"	35
TOTAL	93	**TOTAL**	229

TOTAL DE FUNCIONARIOS EVALUADOS 322

b) Rendimiento promedio por año

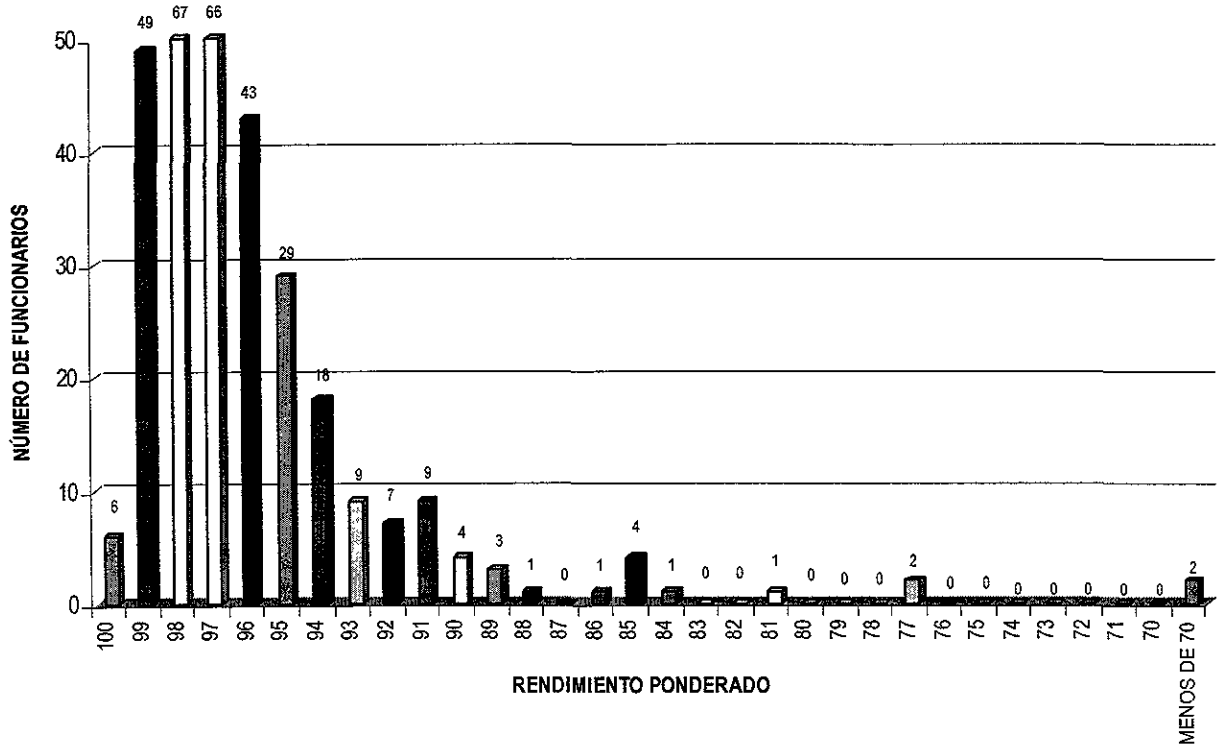
AÑO	**RENDIMIENTO PROMEDIO**
2003	96.29

c) Rendimiento promedio por cargos

CARGO[6]	NÚM. DE EVALUADOS	RENDIMIENTO PONDERADO		
		PROMEDIO	MAYOR	MENOR
1. Coordinadores Distritales	39	97.11	98.25	94.69
2. Directores de Capacitación Electoral y Educación Cívica	39	96.19	98.60	89.85
3. Directores de Organización y Geografía Electoral	40	96.74	99.32	89.00
4. Directores Técnicos Jurídicos	39	95.72	99.95	77.88
5. Líderes de Proyecto "A"	37	95.41	100.00	60.52
6. Líderes de Proyecto "B"	35	95.57	100.00	85.15
7. Directores	12	95.37	100.00	68.15
8. Subdirectores	23	96.68	99.99	90.35
9. Jefes de Departamento	41	97.82	99.93	90.25
10. Líderes de Proyecto "A" en Oficinas Centrales	17	96.28	100.00	77.60
SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL	**322**	**96.29**	**100.00**	**60.52**

[6] En los anexos se presentan las gráficas correspondientes para cada cargo.

d) Frecuencia en las calificaciones del Servicio Profesional Electoral



e) Instancias evaluadoras por cargo (promedio)

Cargo	Promedio de evaluadores
1. Coordinadores Distritales	4.0
2. Directores de Capacitación Electoral y Educación Cívica	3.0
3. Directores de Organización y Geografía Electoral	3.0
4. Directores Técnicos Jurídicos	2.0
5. Líderes de Proyecto "A"	1.9
6. Líderes de Proyecto "B"	1.7
7. Directores	1.0
8. Subdirectores	2.0
9. Jefes de Departamento	2.2
10. Líderes de Proyecto "A" en Oficinas Centrales	2.5

3. El Comité de Revisión

Sesionó el 22 de marzo, se recibieron 11 solicitudes de las cuales en 2 casos se rectificaron calificaciones, en uno se rectificaron los argumentos y en 8 se ratificaron tanto los argumentos como las calificaciones.

NOMBRE DEL EVALUADO	ASPECTOS A REVISIÓN (RESUMEN)	INSTANCIAS EVALUADORAS INVOLUCRADAS	RESOLUCIÓN
LUZ MARÍA CRUZ PARCERO Subdirectora de Estudios Electorales Dirección Ejecutiva de Organización Electoral	Conocer los parámetros utilizados por cada instancia evaluadora para asentar las calificaciones y los argumentos semestrales.	Directora de Estadística y Estudios Electorales: **Diana Alejandra Fernández Wong.** Director Ejecutivo de Organización Electoral: **Miguel Fernando Santos Madrigal**	**Rectificación:** No se modificarán las calificaciones asignadas a la funcionaria, sin embargo, se reformularán, en su caso, los argumentos del primer y segundo semestre de 2003, en lo que se refiere a fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora; tanto en lo expresado por el Lic. Miguel Fernando Santos como en lo asentado por la Lic. Diana Alejandra Fernández Wong.
ELSA CRISTINA GUTIÉRREZ TORRES Directora de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral DISTRITO XXVI!	Conocer los resultados de la evaluación desglosados por cada una de las tres instancias evaluadoras, respecto de todos y cada uno de los indicadores	Coordinador Distrital: **Silvia Aidé Chapa Fuentes,** Director Ejecutivo de Organización: **Miguel Fernando Santos Madrigal,** Encargado de la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral: **José Luis Gerardo Barajas**	**Ratificación** de los argumentos y calificaciones emitidas por las instancias evaluadoras.
ANTONIO EFRÉN ROBLES FLORES Líder de Proyecto B DISTRITO XXVII	Conocer los parámetros utilizados por cada instancia evaluadora para asentar las calificaciones y los argumentos semestrales.	Coordinador Distrital: **Silvia Aidé Chapa Fuentes** *Director de Organización y Geografía Electoral: Armando Contreras Marín (Baja)*	**Ratificación** de los argumentos y calificaciones emitidas por las instancias evaluadoras.
ENRIQUE ARTURO MARÍN VERA Secretario Técnico Jurídico DISTRITO II	Conocer los argumentos de la Secretaría Ejecutiva en el rubro "debilidades"	Secretaría Ejecutiva (UAJ): **Lic. Adolfo Riva Palacio Neri** **(Lic. Gloria Athié Morales)**	**Ratificación** de los argumentos y calificaciones emitidas por las instancias evaluadoras.
ISKRA IVONNE TAPIA TREJO Secretaria Técnica Jurídica DISTRITO XXXVII	Conocer los argumentos de la secretaría ejecutiva en el rubro "debilidades"	Secretaría Ejecutiva (UAJ): **Lic. Adolfo Riva Palacio Neri** **(Lic. Gloria Athié Morales)**	**Ratificación** de los argumentos y calificaciones emitidas por las instancias evaluadoras.
MARÍA DE LA PAZ RODARTE Directora de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral DISTRITO XIII	Conocer los argumentos del Coordinador Distrital en el rubro "debilidades"	Coordinador Distrital: **Alejandro Noriega González**	**Ratificación** de los argumentos y calificaciones emitidas por las instancias evaluadoras.

NOMBRE DEL EVALUADO	ASPECTOS A REVISIÓN (RESUMEN)	INSTANCIAS EVALUADORAS INVOLUCRADAS	RESOLUCIÓN
ENRIQUE GONZÁLEZ PÁRAMO Secretario Técnico Jurídico DISTRITO XIII	Conocer los argumentos del Coordinador Distrital en el rubro "debilidades". Conocer los documentos soporte que dieron lugar a lo que dice el apartado "debilidades"	Coordinador Distrital: **Alejandro Noriega González**	**Ratificación** de los argumentos y calificaciones emitidas por las instancias evaluadoras.
ANTONIA TAPIA GÓMEZ Directora de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral DISTRITO V	Existe desacuerdo entre la solicitante y el Coordinador Distrital en la interpretación de la asignación de los valores porcentuales	Coordinador Distrital: **Francisco Rafael López Millán**	**Rectificación** en las calificaciones asignadas en ambos semestres de 2003. A partir de los argumentos expresados por la funcionaria evaluada se determinó de común acuerdo la modificación a sus calificaciones.
ARTURO KASDIM CAMACHO ARREDONDO Líder de Proyecto A DISTRITO VII	Conocer los argumentos planteados por el evaluador y solicita que sean requeridos los soportes documentales a su instancia evaluadora.	Coordinador Distrital: **Manuel Yasbe Carrillo Cervantes**	**Ratificación** de los argumentos y calificaciones emitidas por las instancias evaluadoras.
ARIADNA OTAITI SUÁREZ ÁVILA Líder de Proyecto A DISTRITO XIV	Conocer las calificaciones en las actividades de ambos semestres así como los argumentos que sostienen lo que dice el rubro "debilidades"	Coordinador Distrital: Humberto Martínez Ramírez	**Ratificación** de los argumentos y calificaciones emitidas por las instancias evaluadoras.
GISELA HERNÁNDEZ LÓPEZ Líder de Proyecto A DISTRITO XXIX	Resultados en el primer semestre del 2003	Coordinador Distrital: **José Luis Olvera Mendoza,** *Director de Organización y Geografía Electoral :Roberto García Pineda (Baja)*	**Rectificación** en las calificaciones asignadas. Se presentó un error en la utilización de la escala de calificación, dado que se utilizó una escala de 1 a 10 puntos, en lugar de 1 a 100 puntos. Se realizarán los cambios de 10 puntos a 100 puntos para todos los casos en los que aplique dicha situación. Lo anterior para la evaluación del Lic. Roberto García Pineda, funcionario que causó baja debido a las modificaciones al Código Electoral del Distrito Federal.

4. Casos Especiales

a) Funcionarios con licencia

Nombre del funcionario	Causa
1. Enrique Arturo Marín Vera/Distrito II	Licencia Médica durante el primer semestre

b) Funcionarios que fueron evaluados con un semestre

Nombre del funcionario	Causa
1. Andrés Norberto García Repper Favila/UAJ	Reciente ingreso al IEDF (marzo 2003)
2. Enrique Arturo Marín Vera/Distrito II	Licencia Médica durante el primer semestre
3. Olivia Rodríguez Martínez/UAJ	Reciente ingreso al IEDF (junio 2003)
4. Susana Hernández Polo/DECEyEC	Reciente ingreso al IEDF (marzo 2003)

c) Funcionarios que fueron evaluados con funciones diferentes a las de su cargo

Nombre del funcionario	Causa
1. José Humberto Trejo Catalán/Director de Educación Cívica	Por Acuerdo del Consejo General del IEDF durante el primer semestre fungió como Coordinador Distrital en el Distrito X.
2. José Martín Chávez Rivera/DTJ	Durante el segundo semestre se ocupó de las gestiones y trámites administrativos de la Coordinación Distrital X (oficio No. IEDF/UCAOD/1338/03)