



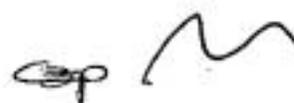
PROGRAMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL 2009

**Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional
Electoral
DESPE.**

cap 

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	MARCO JURÍDICO	3
3.	DIAGNÓSTICO	5
4.	OBJETIVO DEL PROGRAMA	9
5.	ELEMENTOS CUALITATIVOS DE CONGRUENCIA Y EVALUACIÓN	10
6.	PROYECTOS RELEVANTES	11
7.	CALENDARIO DE ACTIVIDADES	26
8.	ANEXO	28



1. INTRODUCCIÓN

El proceso de reclutamiento y selección de personal para ocupar una plaza vacante del Servicio Profesional Electoral (SPE) es sin duda uno de los pilares sobre los que descansa el servicio civil de carrera del Instituto Electoral del Distrito Federal.

En este sentido, en el Código Electoral del Distrito Federal (CEDF) y en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal (Estatuto), se previó un marco normativo sobre el cual debe operarse la ocupación de plazas del servicio profesional, mediante mecanismos certeros, eficaces y transparentes.

En su esfuerzo por cumplir con la visión, misión y necesidades institucionales, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPE), presenta el Programa de Reclutamiento y Selección del Servicio Profesional 2009 (Programa), mediante el cual se establecen los criterios generales y principios rectores del reclutamiento y la selección del personal del SPE atendiendo a las vertientes y principios que señala la normatividad vigente.

El Programa, en apego a los Criterios Generales para el Proceso de Planeación, Programación y *Presupuestación* Anual 2009 (Criterios 2009), y, en congruencia con el Plan General de Desarrollo del IEDF 2006-2009, prevé dar cumplimiento a los objetivos y líneas estratégicas de la Política de Administración de Recursos Humanos, contenida en dicho plan.

El documento que se presenta, en atención a los *Lineamientos* generales para la elaboración **de** los anteproyectos de los programas *institucionales* y programas específicos 2009, está constituido de los siguientes elementos: a) el marco jurídico que integra el conjunto de atribuciones que la normatividad vigente le confiere a las instancias que intervienen en la elaboración, aprobación y supervisión del



presente documento; b) un diagnóstico sobre la operación del programa de reclutamiento del año 2008, a fin de aportar elementos que permitan identificar los principales obstáculos que se presentaron en los concursos realizados y poder determinar posibles soluciones correctivas y/o preventivas; c) el objetivo del Programa 2009, que además incluye un conjunto de objetivos particulares que complementan el proceso; d) los elementos cualitativos de congruencia y evaluación; e) los proyectos relevantes de este programa; y f) el cronograma de actividades 2009, su descripción y plazos aproximados para la realización de cada una de las etapas referidas.

2. MARCO JURIDICO

El marco jurídico que regula el presente programa es amplio y diverso en sus fuentes las cuales incluyen al Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, el Código Electoral del Distrito Federal y el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el IEDF, así como los procedimientos que en materia de ocupación de vacantes del SPE apruebe el Consejo General para tal efecto.

De conformidad con el Artículo 155 del CEDF, el reclutamiento y selección tendrán como propósito captar aspirantes idóneos para ingresar al Servicio Profesional Electoral del IEDF.

El artículo 108, fracción XXI del mismo ordenamiento, establece que la Junta Ejecutiva (JE) tiene como atribución someter a la consideración del Consejo General las propuestas de incorporación del personal del SPE, por ocupación de plazas de nueva creación o de vacantes.

Ahora bien, en la fracción XXIV, inciso c) del referido artículo, señala que corresponde a la JE someter al Consejo General, el Programa de Reclutamiento y Selección del Servicio Profesional Electoral.

En este mismo sentido, el Estatuto en su artículo 57, establece también que la DESPE elaborará el anteproyecto del Programa de Reclutamiento y Selección del Servicio Profesional Electoral, que será propuesto por la JE al Consejo General para su consideración, con base en el Código, en los requisitos establecidos en el Estatuto y en los perfiles de los cargos y puestos correspondientes, y el artículo 58 establece que la DESPE será la encargada de operar el programa

El artículo 157, del CEDF señala que "el proceso de ocupación de plazas vacantes o de nueva creación deberá atender como primeras vías la promoción o la movilidad horizontal a través de un concurso de oposición. En caso de que las plazas vacantes o de nueva creación no sean cubiertas por estas vías, serán sometidas a concurso de oposición interno, en los términos del presente Título y el Estatuto." También señala que "una plaza del Servicio Profesional no deberá permanecer vacante por más de 90 días naturales sin que se realice el concurso correspondiente." Esta última disposición es señalada también en el artículo 63 de Estatuto donde, además, se identifican como vías para cubrir las vacantes del SPE:

1. La promoción o movilidad horizontal, a través de un concurso interno de oposición en el que solamente podrán participar miembros titulares cuyo nivel dentro del rango sea igual o mayor a 2.
2. El concurso interno, en el que podrán concursar exclusivamente miembros del SPE que cubran los requisitos del perfil del cargo.
3. El concurso de oposición externo, orientado al público en general.

De acuerdo con el artículo 64 del Estatuto, la DESPE propondrá a la Junta Ejecutiva los proyectos de Convocatoria para la ocupación de las plazas vacantes o de nueva creación mediante la promoción o movilidad horizontal y el concurso interno. Para el caso del concurso de oposición externo, la Junta Ejecutiva someterá al Consejo General el proyecto de Convocatoria respectiva.

El artículo 79 del mismo ordenamiento establece que la DESPE será el órgano encargado de llevar a cabo el registro, el seguimiento y la evaluación de los aspirantes que participen en los concursos de ingreso, informando en cada una de las etapas a la JE y a la Comisión del Servicio Profesional Electoral. (COSPE)

Tomando en cuenta estos elementos, la DESPE elaboró el presente proyecto de conformidad con lo establecido en el artículo 117 fracciones I y II del CEDF que establece como atribución de la DESPE, elaborar y proponer a la Junta Ejecutiva el anteproyecto del Programa de Reclutamiento y Selección del Servicio Profesional Electoral; e informar a ese órgano acerca de las vacantes existentes; además de ser la responsable de la operación de este programa.

3. DIAGNÓSTICO

Hasta el 15 de agosto de 2008, y de acuerdo con el Programa de reclutamiento y selección aprobado para ese año, la DESPE operó dos concursos de promoción o movilidad horizontal, ambos para ocupar plazas vacantes del SPE en los Órganos Desconcentrados. En total, participaron 26 funcionarios del servicio civil.

Tipo de concurso	Plazas vacantes					Adscripción	Número de funcionarios que se registraron	Resultado del concurso (Plazas ocupadas por cargo)	
	Cargo							Cargo	Plazas ocupadas
	CD	DCEECyGE	STJ	LPA	LPB				
1a. Promoción o movilidad horizontal	6	2	5	7	7	Órganos Desconcentrados	25	CD	3
								DCEECyGE	1
								STJ	1
2da. Promoción o movilidad horizontal	no aplica	2	3	1	no aplica	Órganos Desconcentrados	1	-	0

Fuente: Archivo DESPE, 2008

Durante su aplicación, el Programa de Reclutamiento y Selección del SPE 2008 fue modificado en dos ocasiones con la finalidad de adecuarlo a las circunstancias coyunturales (proceso de reubicación de personal y adecuación del Catálogo de

Cargos y Puestos) que se presentaron dentro del Instituto. Entre los principales factores que constituyeron limitantes importantes destacan: la rigidez de sus plazos de operación, la necesidad de emplear demasiado tiempo para la operación de cada una de la etapas ya que no se consideraron mecanismos que mediante la realización de evaluaciones anticipadas y reguladas, en los casos de promoción, movilidad horizontal y concurso interno, permitieran agilizar el proceso a través de listas de preclasificación de los funcionarios con oportunidad de participar, y que a voluntad expresa de los mismos pudiera ser considerada o validada para el concurso que se realizara.

Otra de las dificultades que se presentaron en la operación del Programa de reclutamiento 2008, fue la escasez de tiempo para cubrir las vacantes generadas con motivo de la aplicación de un concurso de promoción o movilidad horizontal, ya que por disposición del CEDF, estas vacantes deben someterse nuevamente a las vías primarias de acceso. Durante 2008 esto implicó la necesidad de operar en dos ocasiones el concurso de promoción y movilidad horizontal, teniendo que modificar calendarios, operar procesos y actividades relativas al registro, aplicación de evaluaciones y publicación de resultados en tiempos muy reducidos.

Por otra parte, la incertidumbre en torno a cuando se generará una vacante es un factor que dificulta la operación de las vías de reclutamiento y selección consideradas en el CEDF y el Estatuto, ya que no permite tomar previsiones de manera lineal para integrar un calendario de fechas rígidas. En este sentido, para el año 2009 se pretende contar con un cronograma de actividades que considere plazos más amplios y flexibles, en el que la operación de las vías de acceso se programen por trimestre y no en una fecha (día y mes) específica. Esto ayudará a que, cumpliendo con los plazos establecidos en la ley para la ocupación de una plaza vacante y con un margen más amplio de tiempo para operar los concursos, al momento de que se generen vacantes se podrá determinar si se incluye en el concurso programado para el primer o tercer trimestre del año.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

Durante 2008, el programa de reclutamiento y selección del SPE, tuvo entre sus propósitos cubrir aquellas plazas vacantes generadas desde el año 2003.

Número de vacantes generadas por año dentro del Servicio Profesional Electoral			
Año	Oficinas centrales	órganos Desconcentrados	Total
2003	3	4	7
2004	7	0	7
2005	4	9	13
2006	6	6	12
2007	5	3	8
2008	15	7	22
	40	29	69

Fuente: DESPE Informe mensual de vacantes del SPE, julio 2008

De acuerdo con los datos del cuadro anterior, el programa operado en 2008, tuvo como meta atender rezagos importantes en materia de reclutamiento y selección del SPE. Se espera que para 2009, esta situación no se presente, o en su caso, sea menor, lo que derivará en concursos con menos plazas vacantes.

Esta última situación representa oportunidades y retos; por un lado, con un número reducido de plazas vacantes a ocupar, la promoción, movilidad horizontal y el concurso interno, serán procesos de selección mucho más ágiles y cortos; pero del lado opuesto, en concursos externos, el reto está en la necesidad de organizar dichos concursos para un número reducido de plazas vacantes con ahorro de recursos financieros y humanos.

En virtud de lo anterior, el programa establece que el concurso externo se realizará en el Último trimestre del año, considerando que se trata de año electoral y las prioridades del Instituto estarán puestas en la organización del proceso electoral, además de esta forma se podrán incluir todas las vacantes que no hayan sido ocupadas mediante las vías de la promoción, movilidad horizontal y el concurso interno que se hayan operado durante el año.

También, durante 2009 existe la posibilidad de que el universo de participantes en una promoción y movilidad horizontal se incremente, ya que tanto el número de funcionarios con nivel 2 y 3 será mayor. En atención a esta situación la DESPE diseñará y pondrá a consideración de la JE y de la COSPE mecanismos que facilite y agilicen la operación de las etapas en los concursos de promoción.

Durante los concursos de promoción que se realizaron en 2008, la DESPE con el apoyo de las áreas del Instituto elaboró instrumentos de evaluación acompañados de su bibliografía, y acordes al perfil de los cargos que se concursaron; en este sentido, la DESPE será la instancia encargada de explorar nueva líneas de acción con la finalidad de consolidar, renovar y actualizar estos instrumentos. Entre las nuevas líneas a explorar destacan las siguientes:

- Consulta y revisión de material bibliográfico elaborado y/o publicado por el Instituto y otros organismos y tribunales electorales.
- Diseño y clasificación de un mapa de competencias por área, cargo y puesto del personal del Servicio Profesional Electoral.

En relación con los instrumentos de psicometría y pruebas de habilidades y aptitudes, durante e12008 la DESPE realizó gestiones con expertos externos para el diseño aplicación e interpretación de los mismos; en este sentido, para el año 2009 se propone consolidar estos instrumentos con el desarrollo de las siguientes acciones.

- Fomentar la capacitación al personal de la DESPE en materia de psicometría.
- Establecer un directorio de las principales instituciones y/o empresas nacionales e internacionales, orientadas al desarrollo, capacitación, aplicación e interpretación de pruebas de psicometría.

4. OBJETIVO DEL PROGRAMA

Cubrir las plazas vacantes y de nueva creación del SPE que se generan durante 2009, así como las que, en su caso, prevalezcan del 2008, mediante un conjunto de instrumentos, herramientas y procedimientos apegados a la normatividad vigente y a los principios rectores del Instituto.

Objetivos Específicos

- Desarrollar los procesos de selección con estricto apego a los principios de Certeza, Legalidad, Independencia, Imparcialidad, Objetividad y Equidad.
- Diseñar y adquirir instrumentos precisos para la medición de aptitudes y conocimientos.
- Diseñar y aplicar nuevas herramientas de medición del conocimiento técnico y general con el fin de hacer más expeditos los procesos de selección, así como para brindar mejores oportunidades a los miembros del SPE.
- Seleccionar a los candidatos idóneos y ocupar cada plaza mediante los procedimientos legales vigentes: promoción, movilidad horizontal, concurso de oposición interno y externo, de acuerdo con las funciones de cada cargo vacante y del perfil requerido en cada caso.
- Evaluar, a partir de los resultados que se obtengan en la operación del Programa, los instrumentos, procedimientos y conceptos con los que se opere el proceso de reclutamiento y selección para el SPE.
- En su caso, diseñar y proponer a las instancias competentes las rutas de solución de problemas mediante mejoras en los documentos normativos en materia del SPE.



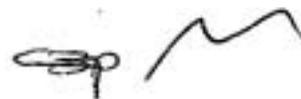
5. ELEMENTOS CUALITATIVOS DE CONGRUENCIA Y EVALUACIÓN.

El conjunto de Políticas y Programas Generales, Objetivos y Líneas estratégicas, de largo, mediano y corto plazo, establecidas en el Plan General de Desarrollo del Instituto Electoral del Distrito Federal 2006-2009 (Plan), así como los Criterios 2009, que establecen las pautas para el ejercicio fiscal del mismo año, constituyen una base importante de la planeación en el que se inscribe el Programa. De manera representativa, el Programa se inserta en la Política General de Administración de Recursos Humanos y, de manera complementaria, de la Política de Fortalecimiento Institucional.

En la medida en que ingrese personal idóneo con las capacidades y habilidades para un desempeño acorde con las necesidades institucionales, los objetivos del Programa serán congruentes con el Programa General de Administración de Recursos Humanos y, específicamente, contribuirán con el Objetivo Estratégico y la Línea Estratégica de Incrementar la profesionalización del SPE.

En los Criterios 2009 se establecen los objetivos generales de corto plazo, para el ejercicio anual 2009, de los cuales el Programa es congruente con el objetivo de incrementar la especialización del personal del Instituto, toda vez que en la medida en que el perfil de los candidatos seleccionados para ocupar una vacante, mediante cualquier modalidad, se equipare a aquel que se consigna en el Catálogo General de Cargos y Puestos, las labores especializadas se verán fortalecidas con personal que sea capaz de impulsar la mejora continua en el desarrollo de las funciones institucionales.

Por lo que concierne a los aspectos cualitativos de evaluación del Programa, cabe señalar que el objetivo último de la aplicación del mismo, radica en incorporar al personal óptimo para integrar solidamente la plantilla del Servicio Profesional, que coordine, supervise y opere los trabajos que lleva a cabo el Instituto en la



perspectiva de lograr procesos electorales plenamente apegados a la normatividad en la materia, y que incidan positivamente en la confianza social.

En este sentido los indicadores que arroje la evaluación del rendimiento del personal que ocupe nuevas vacantes será un factor fundamental en la evaluación del programa.

Finalmente, como resultado de la aplicación del programa y de la evaluación que se haga del mismo, la DESPE revisará los instrumentos y mecanismos operados a fin de determinar qué aspectos del proceso de reclutamiento y selección ameritan modificarse en los siguientes ejercicios.

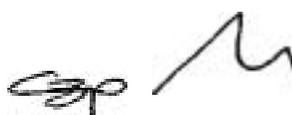
Para lo anterior se considera imprescindible la retroalimentación que se logre establecer con los miembros del SPE, así como los estudios comparativos con otras instituciones nacionales y extranjeras en materia de reclutamiento y selección de personal de Servicios Civiles de Carrera.

6. PROYECTOS RELEVANTES.

6.1 Consideraciones iniciales.

En virtud de que en el 2009 se llevará a cabo un proceso electoral, el Programa que se propone incorpora mecanismos adicionales a los operados durante 2008, con el objetivo de que las situaciones extraordinarias que puedan presentarse durante el mismo se resuelvan mediante la aplicación de los principios básicos que rigen al Servicio Profesional Electoral, esto sin hacer a un lado las rutas establecidas de manera clara en la normatividad aplicable.

De conformidad con lo anterior, la ocupación de las plazas vacantes del Servicio Profesional Electoral se realizará siguiendo la ruta siguiente:



1. Concurso de promoción o movilidad horizontal.
2. Concurso de oposición interno.
3. Concurso de oposición externo.

Cabe señalar que el artículo 83 del ESPE señala que, en caso de que por alguna circunstancia no se puedan operar en forma inmediata las primeras vías de acceso, se propondrá la ocupación temporal de una plaza del SPE mediante la figura de encargaduría *y/o* ocupación temporal, de conformidad con el procedimiento correspondiente, y una vez que se determine que su vacancia pone en riesgo la operación del proceso electoral.

En caso de que se generen vacantes durante el primer trimestre del año, la JE podrá determinar que su ocupación se realice mediante las figuras señaladas en el párrafo anterior. Para tal efecto, deberá considerar las opiniones de los titulares de las áreas administrativas donde existan las vacantes, respecto al riesgo que representa la vacancia para el desarrollo de las actividades del proceso electoral.

En el caso de ocupación de una plaza del SPE mediante la figura de encargaduría, se deberá atender el orden escalafonario por rango y adscripción señalado y descrito en el procedimiento respectivo.

Con la finalidad de aportar elementos objetivos que permitan medir el perfil, conocimientos y demás cualidades de los funcionarios *y/o* personas propuestas para una encargaduría u ocupación temporal de una plaza del SPE, la DESPE llevará un record histórico del personal de carrera respecto a su trayectoria laboral en el SPE, así como de su formación y actualización en materia electoral.

6.1.1 Elaboración y publicación de las convocatorias.

En la promoción o movilidad horizontal y en el concurso interno que se realicen, la convocatoria correspondiente será aprobada por la JE y se dará a conocer



mediante circular emitida por el Secretario Ejecutivo de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto.

Adicionalmente a lo que determine la JE, la convocatoria deberá contener como mínimo lo siguiente:

1. La vía de ingreso a la que se convoca.
2. Las bases.
3. El valor ponderado de las etapas de evaluación.
4. Los requisitos mínimos y los específicos.
5. Los cargos y puestos vacantes, señalando el cuerpo al que correspondan.
6. El rango y el nivel correspondientes al cargo o puesto de las plazas vacantes o de nueva creación.
7. Los requisitos y el perfil que deben cubrirse.
8. El lugar y el periodo para el registro de participantes, en su caso, y la recepción de la documentación.
9. La fecha, el lugar y el horario de aplicación de las evaluaciones.
10. La fecha de notificación de resultados.
11. Los criterios de desempate.

De conformidad con el artículo 156 del CEDF, las convocatorias para el concurso externo serán aprobadas por el Consejo General y publicadas en el sitio de Internet del Instituto, en la Gaceta Oficial del Gobierno del Distrito Federal, así como en alguno de los periódicos de mayor circulación del Distrito Federal.

De acuerdo al tipo de concurso que se trate, y siempre y cuando no contravenga lo dispuesto en el CEDF y el Estatuto, dentro de la convocatoria podrán definirse requisitos y condiciones que, los aspirantes a ocupar una plaza vacante o de nueva creación estarán obligados a cubrir y cumplir.



6.1.2. Registro de candidatos

En esta etapa se busca comprobar que los aspirantes reúnan los requisitos y condiciones para su participación en las diversas vías de incorporación y movilidad, de conformidad con la convocatoria correspondiente, el CEDF y el Estatuto, para cada nivel, cargo y puesto que pretendan ocupar.

Los candidatos interesados en participar en las convocatorias publicadas que cubran los requisitos y condiciones señaladas, serán sujetos de registro y en consecuencia se les asignará un número de folio.

6.1.3. Evaluación de candidatos

El artículo 68 del Estatuto establece que cuando se trate de un concurso externo las evaluaciones que deberán acreditarse serán las siguientes:

- I. Evaluación curricular,
- II. Evaluación de habilidades y aptitudes,
- III. Evaluación de conocimientos,
- IV. Entrevista, y
- V. Las demás que determine la JE.

Para la operación de la promoción, movilidad horizontal y el concurso interno, las evaluaciones a acreditar deberán incluir invariablemente la referida en la fracción III del párrafo anterior, es decir la "evaluación de conocimientos", además de las que en su caso determine la JE, a propuesta de la DESPE.

Las evaluaciones que se apliquen en cualquiera de las vías de acceso podrán organizarse en etapas eliminatorias, acumulativas o mixtas, de conformidad con lo que al respecto determine la JE, situación que deberá señalarse en la convocatoria respectiva.

El valor ponderado que se dará al resultado de cada una de las evaluaciones a las que deberá sujetarse un participante, y que dará los elementos para seleccionar al candidato idóneo, se especificará en cada una de las convocatorias que se diseñen para cada caso.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 65 del Estatuto, las calificaciones mínimas aprobatorias para el proceso de ocupación de plazas vacantes y de nueva creación serán de 7.5 para los cargos correspondientes al Cuerpo de técnicos y de 8.0 para los del Cuerpo de la función directiva.

6.1.4. Informe de resultados

La DESPE presentará a la JE el proyecto de dictamen en el que propondrá a los candidatos idóneos para incorporarse al SPE. Dicho proyecto de dictamen tendrá como base los resultados de las evaluaciones correspondientes y las demás consideraciones a que haya lugar, y será el sustento del proyecto de acuerdo que la JE y la COSPE sometan a la consideración del Consejo General.

Para el caso de promoción o movilidad horizontal, así como para el concurso interno, la DESPE elaborará el proyecto de dictamen con los candidatos idóneos y lo someterá a la consideración de la JE, quien una vez aprobado lo hará del conocimiento de la COSPE.

6.1.5 Información de resultados para los participantes de cada concurso.

Los resultados de cada etapa del concurso, así como los resultados finales se publicarán conforme a lo previsto en la convocatoria respectiva. En la difusión de los resultados se darán a conocer los números de folio y las calificaciones correspondientes.



La JE podrá determinar mecanismos específicos a efecto de que los resultados de los candidatos en las distintas etapas puedan realizarse mediante acciones que abonen a la transparencia del proceso.

De igual forma la COSPE podrá proponer a la JE la adición de acciones en materia de transparencia para buscar dar una mayor certeza a los resultados del concurso.

6.1.6 Acceso a la información

Los resultados generales, así como los acuerdos que sobre la materia emita la JE y el Consejo General, se publicarán, tanto en el sitio de Internet del Instituto, como en los estrados del Instituto.

Los datos personales proporcionados por los aspirantes son confidenciales. Con la finalidad de guardar en todo momento la confidencialidad del proceso, los instrumentos de evaluación y valoración serán elaborados, calificados y resguardados por la DESPE.

Sólo podrán darse a conocer los instrumentos a utilizarse en el proceso de reclutamiento y selección del SPE 2009 de conformidad con lo previsto en la ley de la materia y las resoluciones de las autoridades jurisdiccionales competentes.

6.1.7 Informe de plazas vacantes

La DESPE elaborará mensualmente un informe que contenga los datos proporcionados por cada una de las Direcciones Ejecutivas y de Unidad, respecto de las plazas vacantes generadas en los cargos y puestos del SPE. El informe se hará del conocimiento de la JE y de la COSPE.



6.2 Vía de acceso a través de concurso de promoción y/o movilidad horizontal para la ocupación de las plazas vacantes del **SPE**.

De conformidad con el artículo 157 del CEDF, la promoción y movilidad horizontal están consideradas como las primeras vías para llevar a cabo el proceso de ocupación de plazas vacantes o de nueva creación. El artículo 2 fracción III inciso o) del Estatuto señala que la promoción se entiende como el proceso mediante el cual los miembros del SPE pueden ascender a un rango o cargo inmediato superior en la estructura orgánica.

Durante el primer y tercer trimestre del año 2009, la DESPE, en su caso, presentará a la JE la propuesta de convocatoria para operar el concurso de promoción o movilidad horizontal.

En este sentido, la JE aprobará la convocatoria para que aquellos funcionarios del SPE que cubran los requisitos, participen en el concurso de ocupación de plazas vacantes del SPE vía promoción y/o movilidad horizontal. Los funcionarios que participen en la promoción o movilidad horizontal, de conformidad con el artículo 56 del Estatuto deberán acreditar la permanencia mínima de un año en el nivel que corresponda.

En esta etapa, la DESPE y previa aprobación de la JE, diseñará y operará los mecanismos a implementar en cada una de sus fases:

- a) Publicación de la convocatoria;
- b) Registro de aspirantes;
- c) Aplicación de las evaluaciones;
- d) Publicación de los resultados;
- e) Elaboración de los dictámenes correspondientes.



Las vacantes que a considerar en este proceso serán las que se generen durante 2009, tanto en los Órganos desconcentrados como en las oficinas centrales.

6.3 Vía de acceso a través de concurso de oposición interno para la ocupación de las plazas vacantes del Servicio Profesional Electoral.

El concurso de oposición interno es el proceso mediante el cual el personal de carrera puede ocupar una plaza vacante o de nueva creación en el Servicio Profesional Electoral.

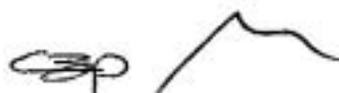
Las plazas, en cualquiera de los ámbitos, que no se ocupen por las vías de la promoción y/o la movilidad horizontal podrán ocuparse mediante la vía del Concurso de oposición interno en el que, de conformidad con el artículo 157 párrafo segundo del CEDF, sólo podrán participar miembros del SPE.

El personal de carrera interesado en participar en esta vía atenderá a las bases y convocatoria que, durante el tercer trimestre del año 2009, en su caso, elaborará la DESPE y que será aprobada por la JE.

La JE aprobará la convocatoria para que aquellos funcionarios del SPE, que de conformidad con el CEDF y el Estatuto, cubran los requisitos, participen en el concurso de oposición interno para la ocupación de plazas vacantes del SPE.

En esta etapa la DESPE, previa aprobación de la JE, diseñará y operará los mecanismos a implementar en cada una de sus fases:

- a) **P**ublicación de la convocatoria;
- b) **R**egistro de aspirantes;
- c) **A**plicación de las evaluaciones;
- d) **P**ublicación de los resultados;
- e) **E**laboración de los dictámenes correspondientes.



6.4 Vía de acceso a través de concurso de oposición externo para la ocupación de las plazas vacantes del Servicio Profesional Electoral.

El concurso de oposición externo es el proceso mediante el cual toda persona, sea o no personal de carrera, puede ocupar una plaza vacante o de nueva creación en el Servicio Profesional Electoral.

Las plazas que no se ocupen por las vías de la promoción, movilidad horizontal y/o concurso de oposición interno, podrán ocuparse mediante la vía del Concurso de oposición externo.

El concurso de oposición externo, en apego a lo que establece el artículo 155 del CEDF, tendrá como propósito captar aspirantes idóneos para ingresar al SPE del Instituto.

De conformidad con el artículo 165 del CEDF, "para el desempeño de un cargo o puesto en el Servicio Profesional Electoral, se deberán reunir los requisitos establecidos en el Estatuto, los cuales no podrán ser mayores que los que se exigen para ser Consejero Electoral del Consejo General del Instituto."

Durante el último trimestre del año 2009, la DESPE, en su caso, elaborará el proyecto de convocatoria que presentará a la JE para que ésta a su vez la someta a la consideración del Consejo General.

El Consejo General, de ser el caso, emitirá la convocatoria para que aquellas personas, que de conformidad con el CEDF y el Estatuto, cubran los requisitos, participen en el concurso de oposición externo para la ocupación de plazas vacantes del SPE.

En esta etapa la DESPE, previa aprobación del Consejo General, diseñará y operará los mecanismos a implementar en cada una de sus fases:

- a) Publicación de la convocatoria,
- b) Registro de aspirantes,
- c) Aplicación de las evaluaciones,
- d) Publicación de los resultados,
- e) Elaboración de los dictámenes correspondientes.

6.5 Ocupación temporal de plazas vacantes del Servicio Profesional Electoral.

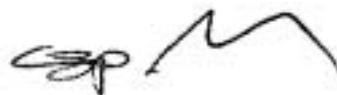
Si durante el 2009, se genera una vacante dentro del Servicio Profesional Electoral, y ésta no puede ser ocupada de forma inmediata por las primeras vías de acceso, la JE podrá determinar su ocupación temporal mediante la vía de la "encargaduría" o de la "ocupación temporal", de acuerdo con los procedimientos establecidos para tales efectos.

La ocupación de plazas vacantes del SPE que se realice mediante la figura de ocupación temporal, de conformidad con el artículo 83 del Estatuto, sólo podrá realizarse hasta en un cinco por ciento de las plazas del SPE.

6.6 Ocupación de plazas vacantes en oficinas centrales derivadas de la reestructuración.

Como caso excepcional, y ante la imposibilidad técnica de ocupar las plazas vacantes en oficinas centrales durante el último trimestre de 2008, se preve la operación de las vías de acceso (promoción o movilidad horizontal, concursos interno y externo) para ocupar aquellas plazas del Servicio Profesional Electoral adscritas a las oficinas centrales que resulten vacantes después de aplicados los lineamientos de reestructuración.

Lo anterior tiene como propósito garantizar, mediante la consolidación de una estructura del Servicio Profesional Electoral completa, el desarrollo en tiempo y forma de las actividades inherentes al proceso electoral local de 2009.



7. PROYECTOS RELACIONADOS CON LA OPERACIÓN DE LAS ETAPAS.

7.1. Diagnóstico del personal que cumple los requisitos para promoverse.

La DESPE realizará un diagnóstico del cumplimiento de requisitos establecidos para participar en la vía de Promoción a fin de identificar a los posibles aspirantes y, en función de ello, los rangos o puestos a los que podrán acceder dichos candidatos por esta vía.

La promoción para la ocupación de plazas vacantes procederá en los términos que señale el Estatuto, y en forma específica; de acuerdo con las bases de la convocatoria que para el efecto emita la JE.

7.2. Revisión y actualización de los instrumentos, criterios y parámetros de las evaluaciones correspondientes a cada una de las vías para la ocupación de plazas vacantes y de nueva creación en el SPE.

El objetivo de este proyecto es contar con mejores instrumentos (cédulas de evaluación curricular, baterías de pruebas psicométricas, guiones de entrevistas y bancos de reactivos) para el proceso de selección, y fortalecer los mecanismos de aplicación y calificación de las evaluaciones.

Como responsable de operar el Programa de Reclutamiento y Selección, la DESPE se encargará de revisar y actualizar los instrumentos y criterios de las evaluaciones que, en su caso, se determine aplicar en cada una de las vías propuestas por el CEDF para la ocupación de plazas vacantes o de nueva creación dentro del Servicio Profesional Electoral.

Para la mejor operación de este proyecto la DESPE podrá contar con asesoría especializada, preferentemente de instituciones públicas, a fin de que a partir del mes de abril se puedan aplicar los nuevos instrumentos en los procesos de

reclutamiento y selección previstos mediante las vías de promoción, movilidad horizontal y concursos de oposición, sean internos o externos.

Entre las modalidades de evaluación que serán objeto de revisión están:

- a) Evaluación curricular;
- b) Evaluación de habilidades y aptitudes;
- c) Evaluación de conocimientos;
- d) Entrevista.

a) Evaluación Curricular.

En la valoración del expediente curricular, dependiendo del tipo de concurso que trate, se podrán considerar, entre otros, los siguientes elementos:

- 9 Escolaridad y formación profesional,
- Conocimientos requeridos para el cargo,
- Experiencia laboral,
- 9 Experiencia en materia electoral,
- 9 Participación en organismos electorales,
- 9 Experiencia docente,
- Investigaciones,
- 9 Publicaciones realizadas, y
- 9 Experiencia como ponente.

b) Evaluación de habilidades y aptitudes.

Los exámenes de habilidades y aptitudes detectan, analizan y valoran las experiencias y destrezas específicas para el cargo o puesto. Las pruebas que la componen están orientadas a la comprobación de habilidades y aptitudes, como las siguientes:

- 9 Rendimiento intelectual,



- 9 Capacidad para solucionar problemas,
 - Trabajo en equipo,
- 9 Liderazgo,
 - Trabajo bajo presión,
- 9 Manejo de personal, entre otros.

Estas pruebas deberán cumplir con los requisitos de normalización, validación y estandarización; acordes al perfil de los cargos y puestos sujetos al proceso de ocupación de plazas vacantes del SPE.

c) Examen de conocimientos.

Se aplicarán exámenes de conocimientos generales en los siguientes temas: a) razonamiento verbal; b) razonamiento matemático; y c) ciencias sociales; y exámenes de conocimientos técnicos en temas: a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; b) Estatuto de gobierno del Distrito federal; c) Legislación electoral aplicable al Distrito Federal; d) Estructura, funciones y fines del Instituto; e) Conocimientos específicos por cargos o puestos.

A los exámenes de conocimientos generales y técnicos, se les asignarán ponderaciones diferentes atendiendo a los requerimientos de las funciones establecidas en cada cuerpo, ya sea de la función directiva o de la función técnica, para cada plaza vacante de acuerdo a los criterios que para tal efecto apruebe la JE.

Derivado de que el 2009 es año electoral, y con el propósito de que los procesos de reclutamiento y selección del SPE se realicen de manera ágil, sin que implique distracciones considerables de los recursos humanos del Instituto, durante los meses de marzo y agosto la DESPE diseñará y aplicará a los funcionarios del SPE, que así lo deseen, un examen de conocimientos generales y técnicos cuya temática será determinada por cargo y área de adscripción, sus resultados tendrán



vigencia de un año y podrán ser validados en procesos de reclutamiento y selección del SPE realizados mediante concursos de promoción, movilidad horizontal e internos.

Para tal efecto, la DESPE elaborará una lista con los nombres de aquellos funcionarios que cumplan con los requisitos establecidos en el CEDF y el Estatuto para participar en los concursos de promoción, movilidad horizontal e interno, y que podrán optar por participar en los exámenes referidos en el párrafo anterior.

El personal de carrera que, en los exámenes de conocimientos generales y técnicos aplicados fuera de concurso, obtenga resultados aprobatorios en términos del Estatuto, podrá optar por que su calificación sea validada en un concurso de promoción, movilidad horizontal e interno, o bien, renunciar a ella y someterse a los exámenes de conocimientos generales y técnicos que se establezcan en la convocatoria del concurso que se trate.

Asimismo, a efecto de garantizar una mayor calidad en los procesos de selección, la JE, previa opinión de la COSPE podrá instruir la implementación de cursos propedéuticos a los ciudadanos interesados en ingresar al Servicio Profesional Electoral. En estos casos los cursos tendrán por objeto el familiarizar a los candidatos con la normatividad, visión y objetivos institucionales con el fin de facilitarles la comprensión de la temática que abordarán los exámenes de ingreso establecidos en la normatividad vigente.

d) Entrevista

La entrevista consiste en una plática formal entre el aspirante y los entrevistadores, mediante la cual se podrá valorar:

- La idoneidad y apego al perfil del puesto de cada candidato;



- 9 El grado de familiaridad del aspirante con los conocimientos y habilidades requeridas para el puesto;
- El nivel de motivación, compromiso y dedicación hacia el trabajo;
 - Las capacidades para el manejo de relaciones humanas;
 - La seguridad en sí mismo, y
La comunicación.

Esta técnica permite conocer personalmente al aspirante, hacerle preguntas de una manera que no lo permiten otras pruebas, valorar el entusiasmo del candidato, así como evaluar diversos aspectos del comportamiento de la persona. Dicha técnica de interlocución puede adaptarse para conocer a candidatos que aspiran a ocupar diferentes tipos de cargos o puestos.

En caso de que se requiera alguna evaluación adicional, la JE determinará el tipo de instrumento a utilizar.

Durante esta etapa podrán participar como entrevistadores: Consejeros Electorales, Secretario Ejecutivo, Secretario Administrativo, Titulares de las áreas Ejecutivas y Unidades Técnicas y Coordinadores Distritales. La DESPE sera la encargada de elaborar la propuesta para seleccionar a dos funcionarios para cada entrevista. Para tal efecto deberá tomar en cuenta los siguientes criterios:

1. Designación aleatoria de al menos dos funcionarios para cada entrevista,
2. La adscripción, cargo y puesto de las plazas vacantes que se concursen,
3. El número de participantes en el concurso,

En caso de que algún funcionario seleccionado no pueda estar presente en la entrevista, la DESPE lo sustituirá con otro de los que puedan participar.



La DESPE elaborará la guía de entrevista en la que se definirán de los pasos a seguir, así como los instrumentos y áreas que serán evaluadas en los aspirantes que participen en esta etapa.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized initial 'E' followed by a series of connected, wavy lines.

8. CALENDARIO DE ACTIVIDADES

Actividad	Áreas participantes	1er. trimestre			2do. trimestre			3er. trimestre			4to. trimestre		
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1.- Elaborar el Informe de vacantes.	DESPE												
2.- Revisar y actualizar instrumentos, criterios y parámetros de evaluación, así como realizar consultas y recopilación de material bibliográfico.	JE/DESPE												
3.- Diseño y actualización del mapa de competencias por cargo y adscripción del Servicio profesional Electoral.	DESPE												
4.- Elaboración y actualización del directorio de Instituciones y/o empresas orientadas al diseño, aplicación, interpretación y capacitación de pruebas de psicometría.	DESPE												
5.- Diseño, aplicación y calificación de exámenes de conocimientos generales y técnicos por cargo y adscripción, fuera de concurso.													
6.- Aplicación, en su caso, de los procedimientos para ocupar plazas vacantes del SPE mediante las figuras de "encargaduría" y "ocupación temporal".	JE/COSPE/SE/ SA/DESPE												
7.- Diagnóstico de cumplimiento de requisitos para participar en el concurso de la Promoción y/o movilidad horizontal para la ocupación de plazas vacantes y de nueva creación en el SPE.	JE/DESPE												
8.- Publicación de la convocatoria para la Promoción y/o movilidad horizontal en la ocupación de plazas vacantes del SPE.	JE/DESPE												
9.- Operación de la vía de la Promoción y/o movilidad horizontal en la ocupación de plazas vacantes del SPE: registro, evaluación y resultados.	JE/DESPE												
10.- Propuesta de dictamen de la vía de la Promoción y/o movilidad horizontal en la ocupación de plazas vacantes del SPE para aprobación de la JE.	JE/DESPE												
11.- Publicación de la convocatoria para el Concurso de Oposición interno para ocupar plazas vacantes del SPE	JE/DESPE												
12.- Operación Concurso de Oposición interno para ocupar plazas vacantes del SPE: registro, evaluación y resultados	JE/DESPE												

DES

Actividad	Áreas participantes	1er. trimestre			2do. trimestre			3er. trimestre			4to. trimestre		
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
13.- Propuesta de dictamen del Concurso de Oposición interno para ocupar plazas vacantes del SPE para aprobación de la JE.	JE/DESPE												
14.- Publicación de la convocatoria para el Concurso de Oposición externo para ocupar plazas vacantes del SPE.	CGIJEIDESPE												
15.- Operación del Concurso de Oposición externo para ocupar plazas vacantes del SPE: registro, evaluación y resultados.	JE/DESPE												
16.- Propuesta de dictamen del Concurso de Oposición externo para ocupar plazas vacantes del SPE para aprobación del Consejo General.	CGICOSPEIJEIDESPE												

 Aplica sólo para las vacantes en oficinas centrales que resulten, de la aplicación de la reestructura.



ANEXO

Glosario

Para los efectos de este Programa se entenderá por:

Calificación: El resultado obtenido en las evaluaciones previstas en una escala de 0 a 10.

Cargo: La denominación que se asigna en la estructura ocupacional para la función específica de los mandos medios y superiores, y que se define en el Catálogo General de Cargos y Puestos.

Catálogo: El Catálogo General de Cargos y Puestos del Instituto Electoral del Distrito Federal.

Cuerpos: El cuerpo de la Función Directiva y el cuerpo de Técnicos del Servicio Profesional Electoral.

Estructura ocupacional: El número de plazas que conforman los cargos y puestos de la estructura orgánica del instituto.

Mando medio: Denominación que se le da a los cargos con funciones de dirección desde Jefe de Departamento y hasta Director de área.

Movilidad horizontal: El movimiento a un cargo o puesto diferente en la estructura orgánica, que corresponde al mismo rango y nivel para el caso de personal de carrera, o paralelo en el personal administrativo.

Nivel: El grado de desarrollo del personal del Instituto en un mismo rango, cargo o puesto.

Nivel jerárquico: Es la escala de percepciones ordinarias relativa a los puestos ordenados en un mismo grado.

Plaza: Es la posición presupuestaria que respalda un puesto, que no puede ser ocupada por más de un funcionario público a la vez y que tiene una adscripción determinada.

Personal de carrera: El personal especializado en materia electoral, que se integra por los miembros del Servicio Profesional Electoral;

Personal del Instituto: El personal de carrera y el personal administrativo del Instituto.



Personal eventual: Son aquellos que ocupan un cargo por un periodo delimitado o proyecto específico y que no se encuentra dentro de la estructura ocupacional del Instituto.

Personal operativo: Denominación que se le da a los cargos con funciones de apoyo desde Analista y hasta Ayudante de servicios generales.

Promoción: El proceso mediante el cual el personal del Instituto asciende a un nivel o rango, puesto o cargo en la estructura orgánica, dentro de la misma rama.

Rango: La categoría jerárquica que indica el desarrollo del Servicio Profesional Electoral.

Puesto: La denominación que se atribuye en la estructura ocupacional para una plaza específica y que se define en el Catálogo General de Cargos y Puestos.

Titularidad: Condición que obtiene el personal de carrera en un nivel o rango de un cuerpo del Servicio Profesional, una vez cumplidas las normas y los requisitos señalados en el Estatuto.

Trabajador: Toda persona que preste un servicio físico, intelectual o de ambos tipos al Instituto, de manera subordinada.

