



**PROGRAMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL SERVICIO  
PROFESIONAL ELECTORAL 2010**

**Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral**

**DESPE**

**Agosto de 2009**

A handwritten signature or set of initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'CSP' followed by a large, stylized letter 'b'.

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	MARCO JURÍDICO	2
III.	DIAGNÓSTICO	3
IV.	OBJETIVO DEL PROGRAMA	10
V.	ELEMENTOS CUALITATIVOS DE CONGRUENCIA Y EVALUACIÓN	11
VI.	DESCRIPCIÓN GENERAL DE LOS PROYECTOS	12
VII.	CALENDARIO DE ACTIVIDADES	25

GP 

## I. Introducción.

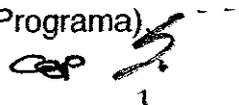
El Instituto Electoral del Distrito Federal (Instituto) es un organismo público autónomo depositario de la autoridad electoral y responsable de la función estatal de organizar las elecciones locales y los procedimientos de participación ciudadana; para su organización, funcionamiento y control, se regirá por las disposiciones que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal y el Código Electoral del Distrito Federal; de igual modo es un organismo de carácter permanente, independiente en sus decisiones, autónomo en su funcionamiento y profesional en su desempeño.

La objetividad y la imparcialidad orientan la función estatal de organizar las elecciones y para asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto, se organiza y desarrolla el Servicio Profesional Electoral (SPE), el cual es un sistema civil de carrera que se integra por servidores públicos calificados en el desempeño de sus funciones y tiene entre sus objetivos proveer al Instituto, mediante procedimientos claros, objetivos y transparentes, del personal calificado necesario para prestar el servicio profesional.

En este orden de ideas, el reclutamiento y la selección tendrán como propósito captar aspirantes idóneos para ingresar al Instituto, es por ello que este proceso se constituye como un de los pilares sobre los que descansa el servicio profesional del Instituto.

A efecto de dar cauce a las acciones encaminadas al reclutamiento y selección, el Código Electoral del Distrito Federal (Código) y el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal (Estatuto), prevén un marco normativo sobre el cual debe operarse, mediante mecanismos certeros, eficaces y transparentes, la ocupación de plazas vacantes del SPE.

En este sentido y con el objetivo de cumplir con la visión, misión y necesidades del Instituto, la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPE), presenta el Programa de Reclutamiento y Selección del Servicio Profesional 2010 (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 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: 1) 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; 2) un diagnóstico sobre la operación del programa de reclutamiento del año 2009, 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; 3) el objetivo del Programa 2010; 4) los elementos cualitativos de congruencia y evaluación; e) la descripción general de los proyectos relevantes de este programa; y f) el cronograma de actividades 2010, su descripción y plazos aproximados para la realización de cada una de las etapas referidas.

## **II. Marco Jurídico.**

Este programa tiene su marco jurídico en el Código y en el Estatuto, así como en la normatividad interna que para tal efecto emita el Consejo General del Instituto.

De acuerdo con el artículo 95, fracción IX del Código, el Consejo General tiene entre sus atribuciones la de aprobar los programas generales del Instituto, por ello, de conformidad con el artículo 108, fracciones I y XXIV, inciso c) del referido Código, la Junta Ejecutiva (JE) del Instituto, es el órgano interno facultado para formular y proponer al Consejo General, entre otros, el Programa de Reclutamiento y Selección del Servicio Profesional Electoral, para lo cual, en términos de lo dispuesto por el artículo 117, fracción I del mismo ordenamiento, la DESPE deberá elaborar y proponer a la JE el anteproyecto correspondiente.



El mismo artículo 117, fracción I del Código establece que la DESPE será responsable de la operación del Programa de reclutamiento, asimismo, el artículo 101 fracción I del propio ordenamiento señala que la Comisión del Servicio Profesional Electoral (COSPE) tiene entre sus atribuciones la de supervisar el cumplimiento de las políticas generales, programas, criterios, lineamientos y procedimientos vigentes en materia del SPE, informando de ello al Consejo General.

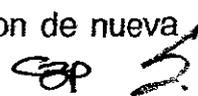
De conformidad con lo establecido en el artículo 157 del Código, el proceso de ocupación de plazas vacantes o de nueva creación deberá atender como primeras vías la promoción o la movilidad horizontal a través de un concurso interno de oposición; y en caso de que las plazas vacantes o de nueva creación no sean cubiertas por estas vías serán sometidas a concurso de oposición interno en los términos establecidos en el propio Código y en el Estatuto. Finalmente establece que una plaza del SPE no deberá permanecer vacante por más de 90 días naturales sin que se realice el concurso correspondiente.

A mayor abundamiento, el artículo 63 del Estatuto instruye que las plazas vacantes o de nueva creación del SPE deberán cubrirse mediante las vías siguientes:

- a) Por promoción o movilidad horizontal a través de un concurso interno de promoción, en el que solamente podrán participar miembros titulares de los cuerpos;
- b) Por concurso de oposición interno para todo el Servicio Profesional Electoral, y
- c) Por concurso de oposición externo dirigido al público en general.

### **III. Diagnóstico.**

Al mes de agosto de 2009 y tras la ejecución parcial del Programa de Reclutamiento y Selección del Servicio Profesional Electoral 2009, la DESPE operó diversos mecanismos para la ocupación de las plazas que, después de la aplicación de la reestructura orgánica funcional del Instituto, continuaron vacantes o fueron de nueva creación.

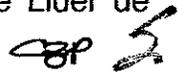


En este sentido, en el mes de enero de 2009 se concluyó con el *Primer Concurso de Oposición Externo para ocupar plazas vacantes del Servicio Profesional Electoral*, el cual tuvo como resultado la ocupación de 8 plazas de Secretario Técnico Jurídico y 24 plazas de Líder de Proyecto, evento que si bien fue parte del programa en su versión 2008, reflejó sus resultados en el año 2009.

Asimismo, durante el mes de marzo de 2009 se realizó el *Tercer Concurso de Promoción o Movilidad Horizontal para ocupar plazas vacantes del Servicio Profesional Electoral*, evento en el cual se sometieron 5 plazas del SPE; 2 de nueva creación (Subdirector de Atención a Impugnaciones y Jefe de Departamento de Compilación, Análisis y Opinión); y 3 vacantes (Secretario Técnico Jurídico). Derivado de los resultados de este evento se ocupó una plaza de Secretario Técnico Jurídico.

Posteriormente, el 24 de marzo de 2009 la JE convocó al *Segundo Concurso de Oposición Interno para ocupar plazas vacantes del Servicio Profesional Electoral*, el cual tuvo por objeto ocupar aquellas plazas que fueron declaradas desiertas en el Tercer Concurso de Promoción o Movilidad; en este sentido y en virtud de los resultados obtenidos por los participantes se ocuparon las plazas de Subdirector de Atención a Impugnaciones y la de Jefe de Departamento de Compilación, Análisis y Opinión, ambas adscritas a la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos.

Finalmente en el mes de junio de 2009, el Consejo General del Instituto convocó al *Segundo Concurso de Oposición Externo para ocupar plazas vacantes del Servicio Profesional Electoral*, evento con el que se pretende ocupar 2 plazas vacantes de Secretario Técnico Jurídico y 10 vacantes de Líder de Proyecto; en este sentido, y con base en los resultados obtenidos, la Comisión del Servicio Profesional Electoral aprobó el Dictamen por el que se determina la incorporación de los ganadores del concurso a la rama del Servicio Profesional Electoral del Instituto. De este modo se estarán integrando al Servicio Profesional diez nuevos funcionarios en el cargo de Líder de Proyecto.



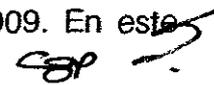
Por otra parte, durante el año 2009, el Consejo General mediante acuerdo ACU-027-09, bajo el amparo del artículo 83 del Estatuto, aprobó el Procedimiento DESPE-013, instrumento mediante el cual se ocuparon, de manera temporal, por personal externo 14 plazas del Servicio Profesional Electoral, de las cuales 11 correspondían a plazas vacantes, el resto correspondía a plazas con titulares que estaban encargados del despacho de un cargo y puesto distinto al suyo.

De acuerdo con este procedimiento se tiene previsto que la vigencia de la ocupación temporal de dichas plazas concluya entre los meses de septiembre y octubre de 2009, de ser así, la DESPE operará los mecanismos para la ocupación de las mismas señalados en la normatividad vigente. Sin embargo, es importante señalar que de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto, la ocupación temporal puede prorrogarse hasta por seis meses, en cuya situación se atenderá lo establecido en el Procedimiento DESPE-013.

Bajo estas condiciones, se establece como una tarea fundamental de la DESPE monitorear, en forma permanente, el estatus ocupacional de la estructura del SPE a efecto de detectar la generación de vacantes, ya sea por movimientos derivados de renunciaciones, readscripciones, separaciones o cualquier otra figura establecida en la normatividad, que motiven la operación de los mecanismos de ocupación de plazas del servicio profesional.

Es importante resaltar que durante la operación del Programa de Reclutamiento y Selección del Servicio Profesional Electoral 2009 se presentaron diversas situaciones que generaron la necesidad de modificar el calendario y las actividades del Programa, entre estas situaciones destacaron: la aplicación y puesta en funcionamiento de la reestructura orgánica funcional del Instituto durante el mes de enero, actividad que incluso suspendió de manera temporal su operación.

No obstante lo anterior, la ocupación de la estructura funcional del SPE avanzó permanentemente, aportando al Instituto el ingreso de personal calificado para desahogar las actividades relacionadas con el proceso electoral 2008-2009. En este

  
5

sentido, durante 2009 se ocuparon dentro de la rama del SPE 45 plazas a través de operación de las vías de movilidad e ingreso.

La experiencia que arroja la operación del Programa en su versión 2009 permite identificar con mayor claridad diversas áreas de mejora que se señalan a continuación y que requieren de un análisis más detallado a efecto de hacer más eficiente el proceso de ocupación de vacantes.

### ***III.1 Generación de una vacante***

Como hemos señalado, el proceso de generación de una vacante dentro del servicio profesional tiene factores multicausales, a partir de ello, resulta indispensable prever en el Programa mecanismos de planeación adecuados que permitan atender de manera oportuna las necesidades de ocupación de plazas para una área específica del Instituto. Si bien es cierto la normatividad establece un plazo de 90 días para llevar a cabo la operación de los mecanismos de ocupación de una vacante enseguida de que esta se genere, lo cierto es que en la práctica la obligación normativa de calendarizar, de manera mensual, los procesos de reclutamiento resulta un acto incierto dada la imposibilidad de prever el momento exacto en que se puede generar una vacante. Lo anterior constituye un reto que, a través del presente Programa, se atenderá considerando una programación semestral para la realización de estos eventos. La finalidad es establecer pautas de acción que permitan; por un lado, atender lo dispuesto en la normatividad y; por otro, responder de manera oportuna a las necesidades inmediatas que se presenten para fortalecer la estructura ocupacional de la rama del servicio profesional, haciendo más eficiente y eficaz su operación.

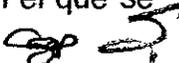
De este modo, la programación semestral permitirá concatenar de manera ordenada el desarrollo y aplicación de las distintas vías de ingreso al servicio profesional, sin menoscabo de los tiempos y plazos normativos para los mismos.

### III.2 Diseño y Aplicación de los instrumentos de evaluación curricular

En materia de evaluación de candidatos, la práctica ha concedido la oportunidad de fortalecer los modelos, instrumentos y criterios utilizados.

Durante la operación de los concursos, la evaluación curricular se ha fortalecido con instrumentos aprobados por la Junta Ejecutiva, más precisos y acordes a las necesidades de reclutamiento surgidas de modo particular y en un momento específico. Así, durante 2009 en el primer concurso externo se estableció como necesidad prioritaria la selección de personal que se insertaría de manera inmediata a los trabajos del proceso electoral en marcha. Así, el objetivo fundamental del reclutamiento y selección estuvo dirigido hacia la implementación de acciones que garantizaran que los candidatos a ingresar al SPE, lo hicieran contando con los elementos (conocimientos y experiencia) adecuados, que les permitieran una rápida y correcta integración a los trabajos y etapas del proceso electoral.

Para el segundo concurso externo las condiciones se modificaron y, en virtud de que los resultados (ingreso de personal) ocurrirían cuando los trabajos del proceso electoral, si bien no hubieren concluido, sí estarían en una etapa de menor intensidad, el reclutamiento y selección tuvieron como objetivo la identificación y análisis de los requerimientos de nuestro servicio profesional y su estructuración en cuerpos y rangos considerando que los nuevos integrantes contarían con una base formativa en el SPE previa al próximo proceso electoral. De este modo, la valoración curricular se reforzó, como lo establece la norma, con criterios orientados a considerar las características y particularidades de los rangos y puestos que se concursaron, pero poniendo énfasis en las capacidades y habilidades actuales y potenciales, así como en la experiencia de los aspirantes hacia estos rangos.

De lo anterior, la DESPE recoge como experiencia la conveniencia de incluir en el diseño del instrumento de evaluación curricular un apartado metodológico en el que se establezcan con claridad las pautas y criterios que normarán esta etapa. 

### **III.3 Valoración de habilidades y aptitudes**

En la etapa de evaluación de habilidades y aptitudes, la oportunidad de contar con la participación de instituciones especializadas en la materia se ha convertido en un elemento fundamental que fortalece la operación del proceso de reclutamiento; sin embargo, su operación se ha tornado en ocasiones compleja ante la lentitud con que se realizan los procesos de contratación de estos servicios. Por otra parte, en las materias de psicología y pedagogía aumenta cada vez más la necesidad de actualizar de manera permanente los conocimientos en el diseño y aplicación de los instrumentos de evaluación. Ante estas situaciones, el Programa considera mantener como actividad permanente la actualización del directorio de instituciones públicas y privadas que ofrecen servicios en materia de pruebas de habilidades y aptitudes, lo anterior a efecto de ampliar la posibilidades de oferta de estos servicios. Asimismo, la DESPE trabajará de manera detallada en la búsqueda de homologación de los productos finales que arroje la aplicación de este tipo de pruebas, esto con el propósito de establecer un lenguaje común respecto de los parámetros que en materia de habilidades y aptitudes debe cubrir el servicio profesional, y que hagan más sencilla la comprensión de sus resultados.

### **III.4 Valoración de conocimientos generales y técnicos**

La evaluación de conocimientos generales y técnicos ha sido una etapa de mejora continua durante la operación de los procesos de reclutamiento, los elementos de mejora han estado relacionados con la utilización de instrumentos informáticos modernos para el proceso de calificación, y con la propia elaboración e integración de los exámenes. En este punto, es importante rescatar e incorporar en el presente Programa las aportaciones que la Comisión del Servicio Profesional Electoral y la Junta Ejecutiva han presentado y que están orientadas al establecimiento de mayores mecanismos que abonen a la transparencia y objetividad con que se realiza esta etapa, en este sentido la DESPE tiene como tarea fundamental dentro del Programa de reclutamiento diseñar y operar mecanismos e instrumentos informáticos que, apegados a la normatividad vigente, permitan realizar las tareas con la misma calidad y mayor

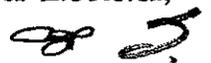
eficiencia. Para atender estos requerimientos, se explorarán rutas y acciones orientadas a:

- ✦ Diseño y elaboración de instrumentos de gestión basados en tecnologías informáticas modernas.
- ✦ Diseño y elaboración de un proyecto que considere la participación de personal con formación en las áreas de pedagogía y psicología, para que mediante la figura Servicio Social o Prácticas Profesionales participe en el Programa de reclutamiento y selección de personal.
- ✦ Construcción de medidas adicionales que permitan asegurar mayor transparencia y, al mismo tiempo, reforzar la confidencialidad de los datos contenidos en el banco de reactivos.

Respecto a la participación de prestadores de Servicio Social o Practicas Profesionales dentro del Programa, el esquema que se propone tiene como orientación la participación de estas figuras, que cumpliendo con las horas de servicio establecidas por la normatividad, apoyen de manera directa en el desarrollo de las diferentes etapas de los concursos. La idea es que el personal que bajo esta figura participe en el Programa esté concentrado en la realización de funciones y tareas estrictamente vinculadas a los perfiles requeridos, garantizando con ello el cumplimiento de los objetivos del servicio social y las prácticas profesionales, pero sobre todo, que el Instituto se beneficie en la realización de sus funciones, actividades y fines, con la aplicación eficaz de conocimientos actualizados.

### **III.5 Registro de candidatos**

- La etapa de registro de candidatos constituye un punto de partida importante para el desarrollo de los procesos de reclutamiento. De la experiencia obtenida durante los concursos operados en 2009, se puede concluir que un factor determinante para esta etapa lo constituye el tiempo que existen entre la fecha en que se aprueba la convocatoria (ya sea por el Consejo General o por la Junta Ejecutiva) y la fecha en que se lleva a cabo el registro de aspirantes, lo anterior es así, porque se ha constatado que para contar con más y mejores candidatos a ingresar al Servicio Profesional Electoral,

  
9

se requiere, al menos, de un periodo de quince días entre la fecha que se aprueba una convocatoria y en la que se realiza el registro, para garantizar con ello una mayor difusión.

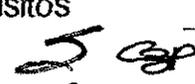
De igual modo, el empleo de instrumentos informáticos en esta etapa se ha constituido en una actividad permanente de la DESPE, por tal motivo para el 2010 está considerado el diseño y aplicación de un sistema de captura informático a efecto de que en esta etapa se contemple una fase de prerregistro en línea.

#### **IV. Objetivo.**

El objetivo fundamental del Programa es la aplicación de los mecanismos de reclutamiento y selección del SPE establecidos en el Código Electoral del Distrito Federal y en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral, a efecto de consolidar la profesionalización de los servidores públicos pertenecientes al Servicio Profesional Electoral.

En este orden de ideas, el Programa está diseñado y tiene como orientación: 1), generar opciones de crecimiento y superación del personal de carrera a través su promoción; 2) para el personal del Instituto ajeno al SPE ofrecer oportunidades de incorporarse a un servicio civil de carrera profesional y de una alta calidad operativa, con posibilidades de crecimiento y superación; 3) para los ciudadanos del Distrito Federal, la oportunidad de formar parte del cuerpo de funcionarios encargados de organizar procesos electorales transparentes que fortalezcan la vida democrática en la ciudad.

Considerando que el Programa esta diseñado para operar los procesos de reclutamiento y selección del SPE, la población objetivo se constituye con miembros esta rama que, en su caso, cumplan con los requisitos establecidos en la normativa y en las convocatorias respectivas, y para el caso del concurso de externo con todos aquellos ciudadanos del Distrito Federal que, en su caso, cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad vigente y en las convocatorias correspondientes.



## **V. Elementos cualitativos de congruencia y evaluación.**

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 las acciones orientadas a la administración de recursos humanos y, específicamente, contribuirán al objetivo y línea estratégica de incrementar la profesionalización del personal de carrera.

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 la misión 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.

cap 5

Para lo anterior se considera imprescindible la retroalimentación que se logre establecer con los miembros del SPE a través de las tareas de **Vinculación** que para tal efecto diseñe e implemente la DESPE, así como los estudios comparativos con otras instituciones nacionales e internacionales en materia de reclutamiento y selección de personal de Servicios Civiles de Carrera.

## **VI. Descripción general de los proyectos.**

### **VI.1 Ocupación de plazas vacantes y de nueva creación del Servicio Profesional Electoral.**

De conformidad con la normatividad aplicable, la ocupación de las plazas vacantes del Servicio Profesional Electoral tendrá como objetivo operar, de acuerdo con la normatividad vigente, las siguientes vías de ingreso al servicio profesional:

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

El periodo de ejecución de este proyecto estará determinado por la fecha en que se genere una vacante dentro del Servicio Profesional Electoral y, de acuerdo con los plazos establecidos en la normatividad, en este sentido su programación se hará semestral considerando que su ejecución pueda operarse dentro del plazo de 90 días después de haberse generado la vacante.

El año 2010 representa para el Instituto la oportunidad de ajustar sus programas y acciones en términos de las experiencias vividas durante el desarrollo de proceso electoral pasado, en este sentido, en materia de reclutamiento, es importante destacar que si bien es cierto que para el año 2010 no se tiene considerada la realización de un proceso electoral extraordinario o de participación ciudadana, el Programa que se presenta considera entre sus metas, además de la operación de los mecanismos de ingreso al SPE, la operación de los diversos mecanismos de ocupación temporal

señalados en los artículos 83, 124 y 126 del Estatuto, mediante las figuras de ocupación temporal, encargaduría de despacho y contratación interina.

En el caso de ocupación de una plaza del SPE mediante la figura de encargaduría de despacho, se deberá atender el orden escalafonario por rango y adscripción señalado en el Estatuto y en el procedimiento aprobado por el Consejo General para tal efecto.

Con la finalidad de aportar elementos objetivos que permitan evaluar 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 contará con un archivo histórico del personal de carrera respecto a su trayectoria laboral en el SPE, así como de su formación y actualización en materia electoral, elementos que representan una herramienta que permite determinar la viabilidad de las propuestas.

A fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 33, fracción IV del Estatuto, mensualmente la DESPE elaborará y presentará a la JE y a la COSPE un informe de las vacantes del SPE, lo cual se realizará a partir de la información que proporcione la Dirección de Personal de la Secretaría Administrativa, la cual, de igual modo, deberá ser entregada a la DESPE en forma mensual.

El resultado y contenido de esta actividad determinará las formas y tipos de requerimientos técnicos y de evaluación para operar alguno de los mecanismos de ocupación de plazas del SPE.

#### ***VI.1.1 Diagnostico de posibles participantes a concursos internos.***

La identificación previa de los posibles participantes en los concursos de promoción, movilidad horizontal e internos ha permitido pronosticar los recursos necesarios para el adecuado desahogo de cada una de las etapas de estos concursos, asimismo, concede la oportunidad de determinar la viabilidad de la operación de alguna vía de movilidad dentro del SPE, ya que en caso de no contar con ningún posible participante se pueden trazar las rutas de acción más adecuadas para operar la vía de ingreso específica.

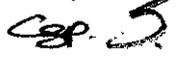
hecho que economiza tiempos en la ocupación de las plazas vacantes o de nueva creación dentro del SPE.

En este orden de ideas, partiendo del Informe de Vacantes que mensualmente elaborará la DESPE y atendiendo a las particularidades cada cargo o puesto vacante, la DESPE diagnosticará a los posibles participantes en eventos de promoción, movilidad horizontal y de oposición internos, partiendo de la información contenida en los expedientes de cada miembro del SPE así como de las bases de datos correspondiente, tomando en cuenta los siguientes rubros:

- ☞ Formación académica;
- ☞ Antigüedad en el SPE;
- ☞ Antigüedad en el cargo;
- ☞ Rango y nivel;
- ☞ Resultados de las diferentes evaluaciones institucionales, y
- ☞ Titularidad.

Esta actividad y su aplicación estará ligada con el análisis que se haga de la estructura y diseño curricular del SPE, el objetivo no es sólo poder determinar el número de candidatos que podrían participar en un proceso de movilidad dentro de los cuerpos y rangos del servicio, su finalidad también es establecer, para el personal y el Instituto, las mejores rutas de ascenso dentro de la carrera del servicio civil. Esta información será hecha del conocimiento de la COSPE de manera trimestral en un apartado específico del informe de actividades correspondiente para este Programa.

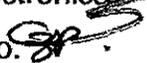
#### ***VI.1.2 Elaboración y publicación de las convocatorias.***

De acuerdo a lo dispuesto por los artículos 63 y 64 del Estatuto, tratándose de concursos de promoción o movilidad horizontal así como al de oposición interno, la DESPE propondrá a la JE los proyectos de convocatoria para la ocupación de plazas vacantes o de nueva creación. Sólo en el caso del concurso de oposición externo, la JE propondrá al Consejo General del Instituto la convocatoria correspondiente. 

En este sentido y partiendo de lo señalado en el artículo 75 del Estatuto, la convocatoria, cualquiera que sea la vía, deberá contener, como mínimo, los siguientes elementos:

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

En el caso de la promoción o movilidad horizontal así como el concurso de oposición interno, las convocatorias correspondientes se harán del conocimiento de los funcionarios del SPE, a través de circular que al efecto emita el Secretario Ejecutivo del Instituto.

Para el caso del concurso de oposición externo, el Secretario Ejecutivo deberá hacer del conocimiento de todo el personal del Instituto la convocatoria correspondiente, asimismo, ésta deberá ser publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, en alguno ~~de los periódicos de mayor circulación en el Distrito Federal~~ y en la página electrónica del Instituto, a fin de dar cumplimiento a lo señalado en el artículo 156 del Código. 

### **VI.1.3 Registro de aspirantes**

La operación del registro de aspirantes de todas las vías de ocupación estará a cargo de la DESPE, quien definirá los recursos administrativos, informáticos y documentales para desahogar la misma.

Atendiendo a la experiencia generada en procesos de reclutamiento anteriores, la DESPE podrá establecer las medidas necesarias a efecto de contar con personal de apoyo ajeno a la propia Dirección Ejecutiva, ya sea personal interno o externo. En el caso de personal de apoyo externo, la DESPE deberá privilegiar a Instituciones Académicas de nivel superior, ya sean públicas o privadas.

El objetivo del proceso de registro de aspirantes será la verificación del cumplimiento de requisitos mínimos de participación de cada uno de los candidatos, dependiendo del mecanismo de ocupación de que se trate, para lo cual la DESPE deberá constatar la vigencia de derechos políticos y civiles, el cumplimiento de nivel de escolaridad y formación académica, así como el cumplimiento del perfil requerido por el cargo o puesto a concursar; en el caso de la promoción o movilidad horizontal y el concurso de oposición interno, el cumplimiento de requisitos en materia de rango y nivel dentro del SPE.

Sólo aquellos candidatos que cumplan los requisitos señalados en la convocatoria correspondiente serán sujetos de registro y en consecuencia se les asignará un número de folio.

### **VI.1.4 Evaluación de candidatos**

Las evaluaciones que se apliquen a los aspirantes que participen en los procesos de ocupación del SPE, estarán encaminadas a seleccionar a la persona idónea acorde al  perfil, de conformidad con los requisitos establecidos en el Código, en el Estatuto y en  la convocatoria correspondiente.

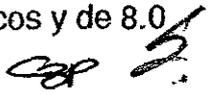
De acuerdo con lo establecido en el artículo 67 del Estatuto, la JE determinará, a propuesta de la DESPE, los instrumentos y las modalidades de evaluación que serán aplicados a los aspirantes que participen en los concursos de oposición para el ingreso al SPE y la ocupación de plazas vacantes o de nueva creación.

El artículo 68 del Estatuto establece las evaluaciones que deberán acreditarse para el ingreso al SPE, las cuales son las siguientes:

- I. Evaluación curricular;
- II. Evaluación de habilidades y aptitudes;
- III. Evaluación de conocimientos, y
- IV. Entrevista.
- V. Las demás que la Junta Ejecutiva considere pertinentes.

El propio artículo 68 del Estatuto señala que para la ocupación de plazas vacantes por los miembros del SPE a través de la promoción, movilidad horizontal o concurso interno, la DESPE propondrá a la JE las evaluaciones a acreditar, las cuales, invariablemente deberán incluir la evaluación de conocimientos. Asimismo, dicho artículo establece que las evaluaciones que se apliquen en los concursos podrán organizarse en etapas eliminatorias, acumulativas o mixtas.

A cada una de las evaluaciones que se practiquen en cualquiera de los mecanismos de ocupación se le dará un valor ponderado, lo cual deberá ser especificado desde la convocatoria correspondiente

Finalmente, el artículo 65 del Estatuto señala que para los procesos de ocupación de plazas vacantes o de nueva creación, en atención a las características y los requerimientos específicos del cargo o puesto, las calificaciones mínimas aprobatorias que deberán obtenerse en cada una de las etapas señaladas en la convocatoria respectiva serán de 7.5 para los cargos correspondientes al cuerpo de técnicos y de 8.0 para los del cuerpo de la función directiva, en una escala de 0 a 10 puntos. 

A efecto de abonar a la transparencia en el desarrollo de cada una de las etapas señaladas arriba, la DESPE incluirá en los informes que presente a la Junta Ejecutiva y a la COSPE, un apartado técnico en el que se detallen todos los elementos o mecanismos que se implementaron durante el diseño, aplicación y calificación de cada una de las evaluaciones practicadas a los aspirantes a ocupar un cargo dentro del Servicio Profesional Electoral.

#### **VI.1.5 Informe de resultados**

En los casos de concursos de promoción, movilidad horizontal o de oposición interno, la DESPE informará a la JE y a la COSPE los resultados de cada etapa, independientemente de que las mismas sean acumulativas, eliminatorias o mixtas. Asimismo, con base en los resultados de cada evaluación la DESPE propondrá a la JE a los candidatos idóneos para ocupar las plazas vacantes o de nueva creación materia del concurso correspondiente, lo cual realizará a través del dictamen respectivo.

Cuando se trate de concurso de oposición externo, la DESPE presentará a la COSPE el proyecto de dictamen mediante el cual se propondrá al Consejo General del Instituto, a los candidatos idóneos para incorporarse al SPE o para ocupar las plazas vacantes o de nueva creación materia del evento. Dicho dictamen deberá estar motivado en los resultados del concurso correspondiente.

En cuanto a la determinación de la adscripción de los nuevos integrantes del Servicio Profesional Electoral, la DESPE, una vez que la Junta o el Consejo General haya aprobado el dictamen de incorporación al SPE, presentará una propuesta técnica de adscripción basada en el análisis de la formación del personal, el perfil del cargo a ocupar y los elementos que aporten otras áreas del Instituto. Esta propuesta técnica deberá someterse a la consideración del Secretario Ejecutivo y de la COSPE a efecto de que opinen al respecto, para que enseguida se turne al Secretario Administrativo quien con base en los antecedentes generados y en términos de la normatividad aplicable deberá emitir los nombramientos correspondientes.

#### **VI.1.6 Notificación de resultados a los participantes de cada concurso.**

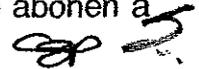
En el caso de los concurso de promoción, movilidad horizontal o de oposición interno, la JE determinará los mecanismos y medios de notificación a los participantes de los resultados de cada etapa así como de los resultados finales, lo cual se establecerá en la convocatoria correspondiente.

En el caso del concurso de oposición externo, el Consejo General determinará las modalidades y medios de notificación de los resultados de cada etapa y los resultados finales, lo cual se establecerá en la convocatoria correspondiente.

Se podrán considerar como medios de notificación de los resultados los que cada órgano interno utiliza de manera ordinaria, es decir, se podrá optar por la publicación en los estrados de las oficinas centrales u órganos desconcentrados del Instituto, el sitio de internet institucional, la publicación en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, Diarios de gran circulación en el Distrito Federal, notificación personal a los participantes, correo electrónico, o cualquier otro medio de comunicación que permita la difusión de los mismos.

Toda notificación de resultados deberá realizarse una vez que la JE y los integrantes de la COSPE (vía oficio) tomen conocimiento de dichos resultados, ya sea por cada etapa o por resultado final, para lo cual, los funcionarios del Instituto que funjan como Presidentes de dichos órganos deberán tomar las previsiones necesarias a efecto de cumplir con los calendarios de publicación de resultados establecidos en la convocatoria correspondiente.

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. Asimismo, podrá solicitar a la DESPE en cualquier momento la información necesaria para su labor de supervisión.

#### **VI.1.7 Acceso a la información.**

La información generada a partir de la realización de cualquiera de los mecanismos de ocupación de plazas del SPE estará protegida por la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Distrito Federal (LTAIP) y el acceso a la misma se otorgará una vez satisfechos los requisitos señalados por la misma.

Los criterios de evaluación para cualquiera de las etapas de los concursos, serán considerados información pública en los términos establecidos en la LTAIP y podrán tener acceso a los mismos cualquier persona ya sea funcionario del Instituto o participante en el evento correspondiente. Serán considerados criterios de evaluación los siguientes:

- ✓ Las consideraciones metodológicas y tablas de asignación de puntajes en la Evaluación Curricular;
- ✓ La clasificación de candidatos en función de las habilidades y aptitudes detectadas así como la conversión a escala numérica de dicha clasificación;
- ✓ Los textos y documentos sobre los cuales se construirá la evaluación de conocimientos generales y técnicos, y
- ✓ Cualquier otro criterio adoptado por el órgano correspondiente en torno a casos generales, específicos y no previstos dentro de cualquier proceso de reclutamiento.

El área responsable de la información señalada con anterioridad, en el caso de que el otorgamiento de la misma implique la difusión de cualquier instrumento de evaluación, deberá informar al solicitante la imposibilidad de otorgar la misma, fundando y  motivando la decisión adoptada. Asimismo, las áreas generadoras de dicha información .

deberán garantizar que la difusión no afecte el principio de equidad e igualdad de oportunidades que revisten los procesos de reclutamiento y selección.

Los instrumentos de evaluación serán considerados como información reservada en los términos de la LTAIP, y únicamente podrán tener acceso a los mismos aquellos funcionarios que, en ejercicio de sus atribuciones, deban aprobar o aplicar los mismos. Se entenderá por instrumento de evaluación los siguientes:

- ✓ Formularios para la aplicación de la Evaluación Curricular;
- ✓ Cuadernillo de preguntas y ejercicios, hojas de respuestas y pruebas para la detección de habilidades y aptitudes de los candidatos;
- ✓ Cuadernillo de preguntas y hojas de respuesta para la evaluación de conocimientos generales y técnicos;
- ✓ Cuestionarios para la entrevista de candidatos;
- ✓ Bancos de reactivos y preguntas, y
- ✓ Cualquier otro elemento que forme parte de las pruebas aplicadas a los aspirantes en los procesos de reclutamiento.

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 de evaluación a utilizarse en el proceso de reclutamiento y selección del SPE 2009 de conformidad con lo previsto en las resoluciones de las autoridades jurisdiccionales competentes.

#### **VI.1.8 Generación de sistemas informáticos de gestión modular para los procesos de reclutamiento y selección del Servicio Profesional Electoral.**

Uno de los elementos que sin duda representó avances significativos en la operación de los procesos de reclutamiento durante 2009 es el referido al empleo de instrumentos informáticos para el procesamiento, lectura y análisis de información, así como para el

diseño y elaboración de exámenes de conocimientos. En este punto, la DESPE tiene como objetivo fundamental modernizar y agilizar los procesos de reclutamiento para lo cual está considerado el diseño de instrumentos informáticos de gestión modular.

Esta actividad tiene la finalidad de dotar al Instituto de la tecnología informática necesaria para desarrollar instrumentos de evaluación más eficientes, certeros, precisos y adecuados a los procesos de reclutamiento y selección del SPE.

Durante el año 2010, la DESPE realizará el análisis y determinación de las necesidades específicas en materia de informática para actualizar y mejorar el sistema de generación y calificación de exámenes, así como el uso de estas tecnologías en el resto de las etapas del proceso de reclutamiento y selección, estableciendo las bases teóricas y prácticas para la utilización del mismo.

Una vez que hayan sido determinadas las necesidades exactas del área, se realizarán reuniones de trabajo con el área informática del Instituto a efecto de convenir en las etapas de diseño y construcción de los sistemas informáticos adecuados. En caso de que la Unidad de Servicios Informáticos no cuente con los recursos humanos y técnicos necesarios, la DESPE podrá valorar y, en su caso, realizar la contratación del servicio con instituciones públicas o privadas, que puedan ofrecer los servicios, de conformidad con los procedimientos y normas vigentes en materia de adquisiciones.

La ejecución se propone durante el primero y segundo trimestre del año.

#### ***VI.1.9 Análisis y estudio en materia de elaboración y validación de reactivos, así como en la evaluación de habilidades y aptitudes.***

En el ámbito psicológico, existe una actualización permanente de los instrumentos de evaluación, cada vez más atinentes a los aspectos que se pretenden valorar, estandarizados a las condiciones sociales de la población mexicana, bajo este escenario, el objetivo está orientado hacia la ejecución de acciones que permitan

ofrecer herramientas de actualización de conocimientos del personal de la DESPE encargado de operar los mecanismos de reclutamiento y selección.

Por lo anterior, durante el año 2010 se establece como actividad sustantiva del Programa el análisis y estudio en materia de evaluaciones de habilidades y aptitudes, dirigido al personal de la DESPE.

De igual modo, la construcción de reactivos para alimentar los bancos de las distintas evaluaciones requiere de conocimientos especializados en materia psicológica y pedagógica, lo cual hace conveniente estudiar y analizar dichos rubros.

#### **VI.2 Actualización y análisis de los instrumentos de evaluación, de los procesos de reclutamiento y selección del SPE.**

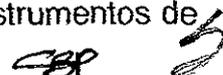
La experiencia generada a partir de la operación del Programa en su versión 2009 ha expuesto la conveniencia y oportunidad de mantener como un proyecto específico la actualización y análisis periódico de los instrumentos de evaluación utilizados en los procesos de reclutamiento señalados en el Código y el Estatuto.

En este mismo sentido, el propósito está orientado a la generación de elementos teóricos que apoyen y fortalezcan las tareas referidas a la construcción de los instrumentos de evaluación. De este modo las acciones estarán orientadas a la concreción de acciones de actualización y asesoría en conocimientos y criterios pedagógicos y psicológicos para fortalecer el diseño de pruebas más claras, certeras y adecuadas a la materia que se está evaluando.

Entre los mecanismos para atender este propósito destaca la colaboración profesional en el tema, a través de la creación de un programa de Servicio Social o desarrollo de Prácticas Profesionales, en el que se incorporen a estudiantes de campos de estudio directamente relacionados con la administración pedagógica y psicológica de contenidos, evaluación de personal, redacción y sintaxis de contenidos.

Este proyecto está encaminado a perfeccionar los instrumentos utilizados en las diferentes evaluaciones (curricular, habilidades y aptitudes, conocimientos, entrevistas) que se practican a los aspirantes en los procesos de reclutamiento del SPE, lo cual redundará en la captación de aspirantes más identificados con los perfiles de los cargos o puestos que se concursan.

La ejecución de estas actividades será durante todo el año a efecto de reforzar las actividades relativas a la construcción y actualización constante de los instrumentos de evaluación.



## VII. CALENDARIO DE ACTIVIDADES

Actividad	Áreas participantes	1er. semestre						2do. semestre					
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1.- Elaborar el informe de vacantes.	DESPE												
2.- 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												
3.- Revisar y actualizar instrumentos, criterios y parámetros de evaluación, así como realizar consultas y recopilación de material bibliográfico,	COSPE/JE/DESPE/ ÁREAS DEL INSTITUTO												
4.- 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												
5. Actualización del directorio de instituciones públicas y privadas que ofrecen servicios en materia de pruebas de habilidades y aptitudes.	DESPE												
6.- Diseño y elaboración de instrumentos de gestión basados en tecnologías informáticas modernas	DESPE												
7.- Operación del proyecto que considere la participación de Prestador de Servicio Social o Prácticas Profesionales con formación en las áreas de Pedagogía y Psicología.	DESPE/SA												
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												

Actividad	Áreas participantes	1er. semestre						2do semestre					
		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.	CG/JE/DESPE												
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.	CG/COSPE/JE/DESPE												

Nota: Los términos en los que se programan las actividades referidas en los números 9 a 19 deben ser entendidos como el período de oportunidad para poner en operación el mecanismo de ocupación que corresponda en caso de generarse una vacante.