



**PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO  
DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL 2011**

**UNIDAD TÉCNICA DEL CENTRO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO**

**MAYO, 2012**

## Índice

<b>I.</b>	<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>Marco Jurídico</b>	<b>5</b>
<b>III.</b>	<b>Metodología del Marco Lógico</b>	<b>6</b>
	<b>Primera etapa: Identificación del problema y alternativas de solución</b>	
	a) Análisis de involucrados.	8
	b) Análisis de problemas.	11
	c) Análisis de objetivos.	13
	d) Identificación de alternativas de solución al problema.	14
	e) Selección de la alternativa óptima.	15
	f) Estructura analítica del programa (EAP)	17
	<b>Segunda etapa: Planificación</b>	
	g) Matriz de Indicadores para Resultados.	18
<b>IV.</b>	<b>Actividades Institucionales</b>	
	a. Evaluación del Servicio Profesional Electoral.	19
	b. Justificación.	19
	c. Objetivo específico.	20
	d. Acciones.	20
	e. Indicadores y metas	34
<b>V.</b>	<b>Cronograma de acciones sustantivas</b>	<b>35</b>



## I. Introducción.

El Instituto Electoral del Distrito Federal (Instituto) como organismo público autónomo y responsable de la función estatal de organizar las elecciones locales y los procedimientos de participación ciudadana, y con ello contribuir al desarrollo de la vida democrática en el Distrito Federal, cuenta con personal, adscrito a la rama del Servicio Profesional Electoral (SPE), calificado para cumplir de manera profesional y eficiente dichas funciones.

De tal manera, el sistema del SPE del Instituto está regulado por el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal (Código) y el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal (Estatuto).

Por ello, mediante la operación del SPE, el Instituto tiene a su cargo las siguientes actividades:

- Reclutar y seleccionar a aspirantes idóneos para ingresar al SPE;
- Formar al personal mediante un proceso integral, sistemático y permanente orientado al desarrollo de competencias requeridas por cada cargo, es decir los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que fomenten el compromiso e identificación institucional y la vocación por el desarrollo de la vida democrática;
- Promueve la superación de sus integrantes; y
- Evalúa periódicamente la labor de sus miembros.

El Programa para la Evaluación del Rendimiento 2011 (Programa) que se presenta constituye el marco normativo que regula las acciones para la identificación de las fortalezas y las áreas de oportunidad que tiene el SPE en el desarrollo de sus tareas sustantivas.

Así la evaluación del rendimiento es un proceso técnico permanente a través del cual, en forma integral, sistemática y continua, se valora y califica el rendimiento y comportamiento laboral de los funcionarios de carrera durante un periodo determinado.

En una acepción más amplia, la evaluación del rendimiento además de valorar la contribución del personal de carrera a los objetivos del Instituto, aporta incentivos para estimular el desarrollo de sus potencialidades, propiciar un desempeño eficaz y consolidar políticas laborales que permitan cumplir con los fines del Instituto.



3

En el marco de la administración pública, la evaluación del rendimiento tiene como objetivo general medir el desarrollo laboral del funcionario público, con el propósito de mejorar su desempeño. En ese contexto, la evaluación del rendimiento busca valorar y calificar el comportamiento laboral y profesional del personal de carrera en el cumplimiento de las funciones encomendadas al cargo y puesto que desempeña de acuerdo con las especificaciones del cuerpo y rango al que pertenece.

Dadas las características bidireccionales de la Evaluación del Rendimiento, y como en cualquier otro espacio laboral, el SPE no se encuentra exento de conflictos que se acentúan cuando está de por medio su permanencia a través de la evaluación continua, de ahí que este proceso se utiliza para exponer las tensiones y los conflictos que encierran las relaciones laborales, lo cual debe ser considerado como un área de oportunidad de mejora institucional que permita detectar con anticipación y oportunidad las relaciones interpersonales que pueden derivar en un conflicto laboral, y de este modo se establezcan las medidas necesarias para que fluyan institucionalmente estos conflictos de nuestro sistema de carrera.

El Programa originalmente fue aprobado por la otrora Junta Ejecutiva mediante Acuerdo JE162-10 el 14 de diciembre de 2010, y está alineado al esquema de planeación, programación y presupuestación basado en resultados y con perspectiva de género, en apego al Manual de Planeación del Instituto Electoral del Distrito Federal, que se ha instituido como directriz para la planeación institucional; la modificación que ahora se presenta tiene como propósito incorporar al modelo la experiencia adquirida en la operación de evaluación correspondiente al año 2010; en este sentido, el Programa actual construye un marco de operación más preciso, acompañado de documentos técnico-metodológicos que facilitarán su implementación, asimismo se indican las bases para contar con un mecanismo de revisión de los resultados más accesible para los funcionarios, se incluyen medidas de difusión adicionales, como la notificación preliminar de resultados, que abonan a la transparencia del proceso.

Este documento está conformado además de esta introducción por cuatro apartados más: el primero, Marco Jurídico, contiene las leyes, normas y demás disposiciones que sustentan y regulan el proceso de evaluación; el segundo, hace referencia a la definición y desarrollo de la Metodología de Marco Lógico cuyo contenido fue la base para el proceso de planeación y



definición del Programa; el tercer apartado, describe la Actividad Institucional (AI) considerada para la operación del Programa, es aquí donde se relatan las cuatro acciones que en materia de evaluación del personal se implementarán durante el año 2012 para evaluar el ejercicio próximo pasado; finalmente, el último apartado establece el calendario de actividades, señalando plazos y responsables de la ejecución de la evaluación.

## II. Marco Jurídico.

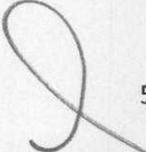
El artículo 62 del Código establece que la Junta Administrativa (Junta) es el órgano encargado de velar por el buen desempeño y funcionamiento administrativo de los órganos del Instituto, así como de supervisar la administración de sus recursos humanos.

El artículo 129 fracción VI del Código, establece que para cumplir con el objeto del SPE, el Instituto debe evaluar periódicamente la labor de su personal y retribuirlo adecuadamente.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto, la evaluación del rendimiento tendrá por objeto valorar y calificar el comportamiento laboral y profesional del personal del SPE en el logro de los fines y objetivos del cargo y puesto en el que haya participado en un año calendario.

De conformidad con los artículos 87 y 88 de la misma norma, la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (Centro) elabora, aplica y coordina el Programa, que aprueba la Junta, donde se desarrolla la metodología que se utilizará en el proceso de evaluación, así como la ponderación de cada uno de los criterios a evaluar, de acuerdo con las funciones inherentes a cada cargo.

Según lo dispuesto por el artículo 107 del Estatuto, la permanencia de este personal estará sujeta a la acreditación de la evaluación anual del desempeño, rendimiento y la correspondiente al programa de formación y desarrollo.



5

En este sentido, el artículo 116 fracción II, del Estatuto señala que se considerarán causas de separación definitiva del SPE y del Instituto no acreditar la evaluación del rendimiento con una calificación mínima de 7.5, en una escala de 0 a 10.

### III. Metodología del Marco Lógico.

**Primera etapa:** Identificación del problema y alternativas de solución.

A partir de la conformación del SPE del Instituto hace ya más de diez años, por obligación legal y estatutaria la actuación de sus miembros es evaluada anualmente por diversas instancias respecto de las actividades que desarrollan.

Desde la evaluación implementada durante el año 2008, el esquema de evaluación del rendimiento cambió sustancialmente, sus indicadores se han orientado a valorar la actuación laboral del funcionario en sus diferentes tareas, ámbitos y relaciones de autoridad; para ello se definieron como factores la **Actuación Genérica**; **Autoevaluación**; **Puntualidad y Asistencia** y el **Programa de Excelencia**, con ellos se mide el rendimiento del personal de carrera desde distintos espacios de trabajo.

Hoy, el modelo de evaluación del rendimiento identifica aquellos atributos, cualidades y características, que día con día, el personal emplea en la ejecución de sus actividades y funciones. El modelo reconoce de manera más amplia el comportamiento anual, con la intención de construir una nueva definición de excelencia mediante una fórmula que conviene tanto al trabajador que busca el reconocimiento de su esfuerzo como al Instituto al promover acciones y actitudes que mejoren procesos, favorezcan la creatividad, innovación y la constancia para lograr así un funcionario de carrera más eficaz.

En tres años de operación del modelo de evaluación se han logrado importantes avances en la construcción de instrumentos de medición e indicadores basados en competencias; sin embargo, aún existe camino por recorrer para consolidar un sistema de *evaluación por*

*competencias*<sup>1</sup> *específicas por cargo*, lo cual constituye la problemática central que se pretende resolver con este Programa.

En este sentido, la presente versión del Programa ha evolucionado a partir de la experiencia adquirida con la implementación de la evaluación 2010, de ahí que en esta ocasión se modifique la problemática para ubicarla en las competencias específicas por cargo, dejando para el siguiente ejercicio las **competencias específicas por puesto**, lo cual constituye el ideal de la evaluación por competencias laborales.

Asimismo, se sientan las bases para realizar una verificación y contraste de la evaluación, en este año aplicará sólo para la Autoevaluación y la Actuación Genérica; sin embargo, en la siguiente etapa del proceso se buscarán crear más elementos para evaluar directamente en el espacio de trabajo.

En cuanto a la red de evaluadores para instrumentar el indicador Actuación Genérica, en la práctica se detectó la necesidad de replantear los criterios para integrar la red correspondiente a Órganos Desconcentrados, especialmente en cuanto a la Unidad Técnica de Archivo, Logística y Apoyo a los Órganos Desconcentrados (UTALAOD); instancia que originalmente evaluaba a todo el personal adscrito a las Direcciones Distritales; ahora únicamente evaluará a los Coordinadores Distritales como responsables directos del cumplimiento de las tareas asignadas a sus respectivas instancias.

En el mecanismo de revisión se centraron los cambios más relevantes debido a criterios jurisdiccionales que orientaron este aspecto, de ahí que se hayan replanteado los requisitos para el acceso a la revisión estableciendo como elemento fundamental la duda razonable, el cual detona la posibilidad de revisar aspectos precisos de la evaluación.

---

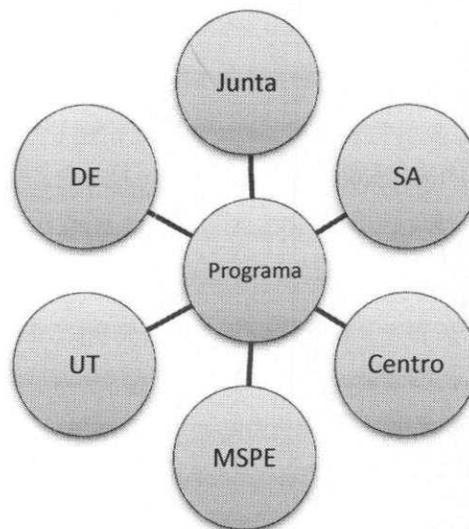
<sup>1</sup> Para efecto del Programa para la Evaluación del Rendimiento, se entenderá como "evaluación por competencias" al modelo que dentro de la gestión de recursos humanos, está orientado hacia el establecimiento de acciones estratégicas que permiten una mejor identificación del conjunto de atributos del funcionario, que no se limitan al conocimiento, sino que incluyen habilidades, actitudes, conocimientos y valores, es decir que contribuye a la observación del desempeño integral del funcionario, reflejando las diferentes dimensiones que representa el acto de pertenecer a un servicio civil de carrera dentro de la gestión pública en materia electoral y, que permiten hacer explícita la relación que se establece entre los atributos del funcionario y el resultado o desempeño en el ejercicio de su función.

Por otra parte, el Centro realizará una revisión aleatoria de la evaluación, a fin de contrastar los datos recogidos en ella con elementos existentes en el espacio de trabajo.

**a) Análisis de involucrados.**

La evaluación del rendimiento es un proceso complejo en el que participan un grupo de protagonistas internos cuya actuación está definida por la normativa del Instituto; así, corresponde al Centro su diseño y operación, a la Secretaría Administrativa (SA) la supervisión y a la Junta la aprobación de sus resultados. De igual modo, las Direcciones Ejecutiva (DE) y Unidades Técnicas (UT) con personal de carrera, en su calidad de instancias evaluadoras participan de forma activa en el proceso; además la SA en conjunto con UTALAOD son instancias proveedoras de información para medir el Factor de Puntualidad y Asistencia; y finalmente los miembros del SPE en su doble calidad de evaluados y evaluadores.

Bajo este esquema, el análisis se sintetiza en las siguientes gráficas:



Análisis de involucrados<sup>2</sup>

Involucrado	Interés o expectativa	Fuerza	Resultante
Junta	5	5	25
SA	5	5	25
Centro	5	5	20
MSPE	5	5	25
DE y UT	4	4	16

**Identificación de involucrados**

El gráfico anterior obsequia un esquema general de los actores y su nivel de involucramiento en la evaluación del SPE; en lo específico debemos considerar que la Junta, la SA, el Centro y el personal del SPE son las instancias con la mayor intervención en el proceso en términos de lo siguiente:

**Junta.** Es la instancia encargada de aprobar el Programa y sus resultados, por lo cual es el actor que fija las condiciones en las que se realiza el proceso. Con los resultados de esta evaluación, entre otros elementos, este actor decide sobre el desarrollo del personal del SPE al autorizar el otorgamiento de nombramientos de titularidad, el ascenso de nivel en el rango, estímulos e incentivos.

**Secretaría Administrativa.** Como función principal supervisa la operación de la evaluación y el cumplimiento de los criterios aprobados por la Junta, asimismo aporta los elementos para evaluar la Puntualidad y Asistencia del personal.

**Centro.** Es el órgano técnico encargado del diseño y operación del Programa; es decir, propone y aplica el contenido del Programa, la metodología e instrumentos de la evaluación; además funge como enlace entre el personal del SPE y las instancias de decisión y supervisión de la evaluación.

<sup>2</sup> Los valores asignados para el nivel de interés o expectativa y de fuerza, se presentan en escala de 1 a 5; donde 1 indica el grado mínimo y 5 el mayor grado. Estos elementos deben ser considerado en términos de la participación de los actores en su calidad de: instancias decisoras, supervisoras, operativas y destinatarios.

**Miembros del SPE.** Son la esencia misma del Programa, constituyen el objetivo del proceso de evaluación, erigiéndose con una doble función: la de ser evaluado y la de ser evaluador.

**Direcciones Ejecutivas y Unidad Técnicas.** Son instancias que, en calidad de evaluadoras (DECEyEC, DEAP, DEOyGE, DEPC, UTEF, UTAJ, UTALAOD), aportan elementos para valorar el comportamiento del personal del SPE en el cumplimiento de las tareas inherentes a su cargo y puesto.

Adicionalmente conviene destacar los aspectos que se presentan en las relaciones entre las diversas instancias que se involucran en la implementación del Programa:

**Centro – Miembros del SPE.** En esta interacción surge la necesidad de establecer mecanismos y acciones para que el personal del SPE se involucre más en el proceso de evaluación, a efecto de reducir aquellas percepciones donde la evaluación resulta ser un evento anual, que ocurre exclusivamente en función del cumplimiento de una norma.

En este sentido, el Centro debe incorporar medidas que promuevan este mayor involucramiento del personal, para ello se debe considerar, por lo menos, la realización de las siguientes acciones:

- 1) Mejor y más amplia difusión del Programa y sus actividades a través de medios electrónicos y en línea.
- 2) Capacitación y entrenamiento a las instancias evaluadoras.
- 3) Reuniones de trabajo con el personal del Centro y del SPE, a efecto de atender inquietudes y dudas.

**Junta–SA–Centro.** La Junta, la SA y el Centro representan tres instancias que conforman el ámbito decisorio, supervisor y operativo del proceso de evaluación, su participación es estratégica para el correcto desempeño del Programa, en tal virtud es conveniente que desde la planeación se prevean las mejores rutas de acción a efecto de que los asuntos competencia de cada una de estas áreas estén debidamente organizados y sean presentados en tiempos oportunos para su tratamiento.

**b) Análisis de problemas.**

El Programa deriva, en principio, de un deber normativo, es decir, de la obligación de evaluar al personal del SPE; sin embargo, de acuerdo con la Metodología del Marco Lógico, es necesario orientarlo a resolver una problemática particular, que en la especie se encuentra en que aún existe un camino por recorrer para consolidar un sistema de evaluación por competencias laborales específicas por cargo y puesto que permita una valoración del trabajo más precisa y objetiva.

De este modo, tras la instrumentación del modelo de evaluación del rendimiento en 2008, 2009 y 2010 es necesario avanzar hacia la evaluación por competencias laborales específicas por cargo y puesto, lo cual abre un área de oportunidad para una evaluación más objetiva y oportuna que brinde certeza a los funcionarios y elementos al Instituto para mejorar el rendimiento de su personal en el cumplimiento de sus fines.



Durante la evaluación correspondiente al año 2009, que fue implementada en el año 2010, esta actividad se regulaba por una normativa diversa a la actual, es decir, se contaba con el Código

Electoral del Distrito Federal que fue sustituido por un Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal, que resulta en un ordenamiento más integral al incorporar tareas sustantivas asignadas al Instituto derivadas de la Ley de Participación Ciudadana del Distrito Federal, asimismo, el Estatuto se modifica por un ordenamiento con una lógica diferente, es decir, el nuevo no sólo representó una reforma sino prácticamente una renovación del esquema normativo para la administración de los recursos humanos institucionales.

Esta renovación normativa también incluyó instrumentos como son el Catálogo de Cargos y Puestos y la creación del Manual de Organización y Funcionamiento del Instituto, mismo que, si bien son herramientas más cercanas a la realidad, aún no permiten vislumbrar las competencias laborales requeridas por cada cargo y puesto del SPE.

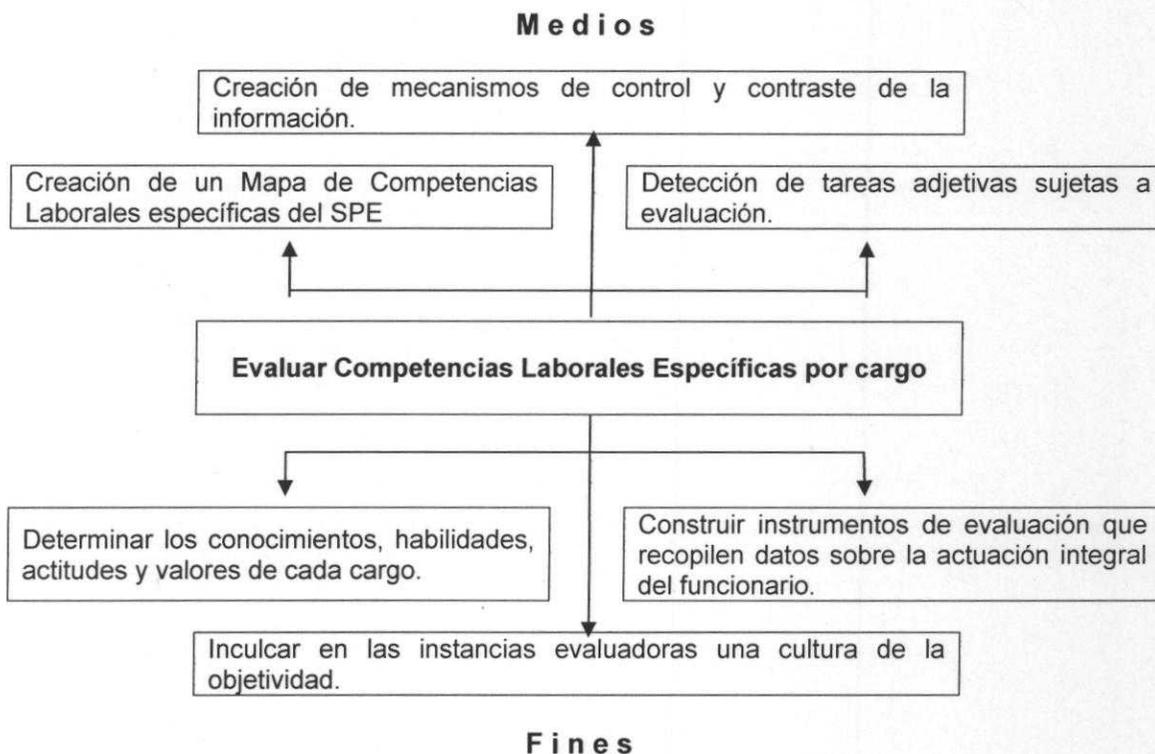
Por otra parte, durante la implementación del Programa, especialmente cuando se evalúa la Actuación Genérica, se generan sesgos en la misma al ser poco objetiva, esto es así porque en ocasiones existen acuerdos previos entre evaluadores y evaluados respecto a las calificaciones asignadas, lo cual no permite apreciar realmente el rendimiento laboral del SPE y detectar las áreas de oportunidad de mejora en cada rango, cargo y puesto, con ello la evaluación pierde fuerza como medio para aportar elementos orientados hacia la generación de estímulos al desarrollo de las potencialidades del personal de carrera y para propiciar niveles de excelencia en su desempeño; así como concurren estos acuerdos también se dan conflictos interpersonales que se reflejan en las valoraciones asignadas, ya que no se logra establecer una relación respetuosa entre el personal.

Si bien es necesaria la comunicación y relación cordial entre los equipos de trabajo, los instrumentos para la detección del clima laboral se deben realizar en una esfera distinta a la evaluación del rendimiento, la cual recoge fundamentalmente la actuación del personal en el desarrollo de sus funciones.

Del mismo modo es importante considerar en la evaluación de los funcionarios, con respecto a su Actuación Genérica y Autoevaluación, que no se ha contrastado con instrumentos de verificación de campo, lo que aumenta la posibilidad de que existan sesgos en la misma que impiden detectar áreas de oportunidad de mejora en el desempeño de la función pública.

### c) Análisis de objetivos.

Una vez analizada la problemática, sus causas y efectos debemos fijar el objetivo del Programa, el cual, en lo particular, se construye con diferentes medios orientados a fines específicos:



La evaluación de competencias laborales específicas por puesto, como condición óptima, es una aspiración que garantiza tener una evaluación del rendimiento precisa y objetiva, que permita detectar áreas de oportunidad de mejora tanto de los cuerpos como de los propios funcionarios, información que abonará al proceso formativo del personal de carrera y redundará en un desarrollo integral del SPE; sin embargo, tal ideal depende de una evolución del propio modelo de evaluación, proceso que actualmente está preparado para transitar a la evaluación de competencias específicas por cargo, proyectando para una etapa subsecuente la evaluación de competencias específicas por puesto.

Es necesario señalar que cada medio, por sí sólo, no resuelve la problemática sino que aporta elementos para la ejecución de los otros medios, es así que se alcanzará el objetivo planteado sólo con la realización de diversos esfuerzos en los que participan cada uno de los involucrados, algunos en su esfera de supervisión y decisión como son la Junta y la SA, y otros en su ámbito de ejecución y operación como es el Centro o el propio personal del SPE.

**d) Identificación de alternativas de solución al problema.**

En concordancia con lo planteado, el Programa establece cuatro ejes de acción tendentes a la solución del problema: el primero, *trabajar en la construcción de mecanismos de coordinación entre las áreas involucradas en el desarrollo del proceso de evaluación*, busca generar un mayor involucramiento de los participantes en el proceso de evaluación, tanto de las instancias de decisión y supervisión como de las operativas y ejecutivas.

El segundo consiste en el *diseño e implementación de un plan de supervisión y de instrumentos a través de los cuales se puede obtener información que permita verificar en campo los resultados de los factores de la evaluación del rendimiento*, esto para contrastar la actuación de los funcionarios del SPE y de las instancias evaluadoras, su propósito es reducir la subjetividad en la evaluación con instrumentos claros, precisos y congruentes, para corroborar que los resultados de la Actuación Genérica y la Autoevaluación efectivamente reflejan la realidad laboral institucional.

El tercer eje lo constituyen los indicadores que se utilizarán para la evaluación: Actuación Genérica, Autoevaluación, Puntualidad y Asistencia, y el Programa de Excelencia; son el eje principal del Programa y para su adecuada implementación se establecen una serie de generadores de información que consideran factores relacionados con la estructura operativa del SPE y su organización en Cuerpos (de la Función Directiva y Técnica) y Rangos para la evaluación de las acciones cotidianas propias de cada funcionario como son la red de evaluadores, la tabla de frecuencia de asistencia, entre otros.

La *Actuación Genérica* es el primer indicador, muestra el comportamiento y acción cotidiana de los funcionarios del SPE, los evaluadores cuentan con los elementos precisos para una evaluación integral.

La *Puntualidad y Asistencia*, corresponde a un indicador que valora el compromiso institucional, es irrefutable ya que mide de forma precisa sin dejar espacios para la valoración subjetiva, su implementación corresponde a la SA.

La *Autoevaluación* como tercer indicador, concierne a la auto percepción de la actuación laboral de cada funcionario, que junto con la Actuación Genérica sirve para detectar áreas de oportunidad de mejora; este generador tiene el propósito de reconocer al funcionario como agente de cambio en un entorno con metas variables, que requieren una mejor adaptación a los fenómenos internos y externos.

El cuarto es el *Programa de Excelencia* –de carácter mixto– se basa en la construcción de ese valor agregado que, en beneficio de la institución así como de la formación de los funcionarios, se realiza de diversas formas y temporalidades, cuya apreciación requiere de un ejercicio conjunto entre evaluador y evaluado, a efecto de transformarlo en proyectos viables que aporten creatividad a la operación diaria del Instituto.

La correcta aplicación de cada uno de ellos contribuirá a que la evaluación se realice en periodos cortos, pero sobretodo, a reducir los aspectos subjetivos de la misma, incorporando elementos más novedosos y que faciliten el contraste de la información recopilada.

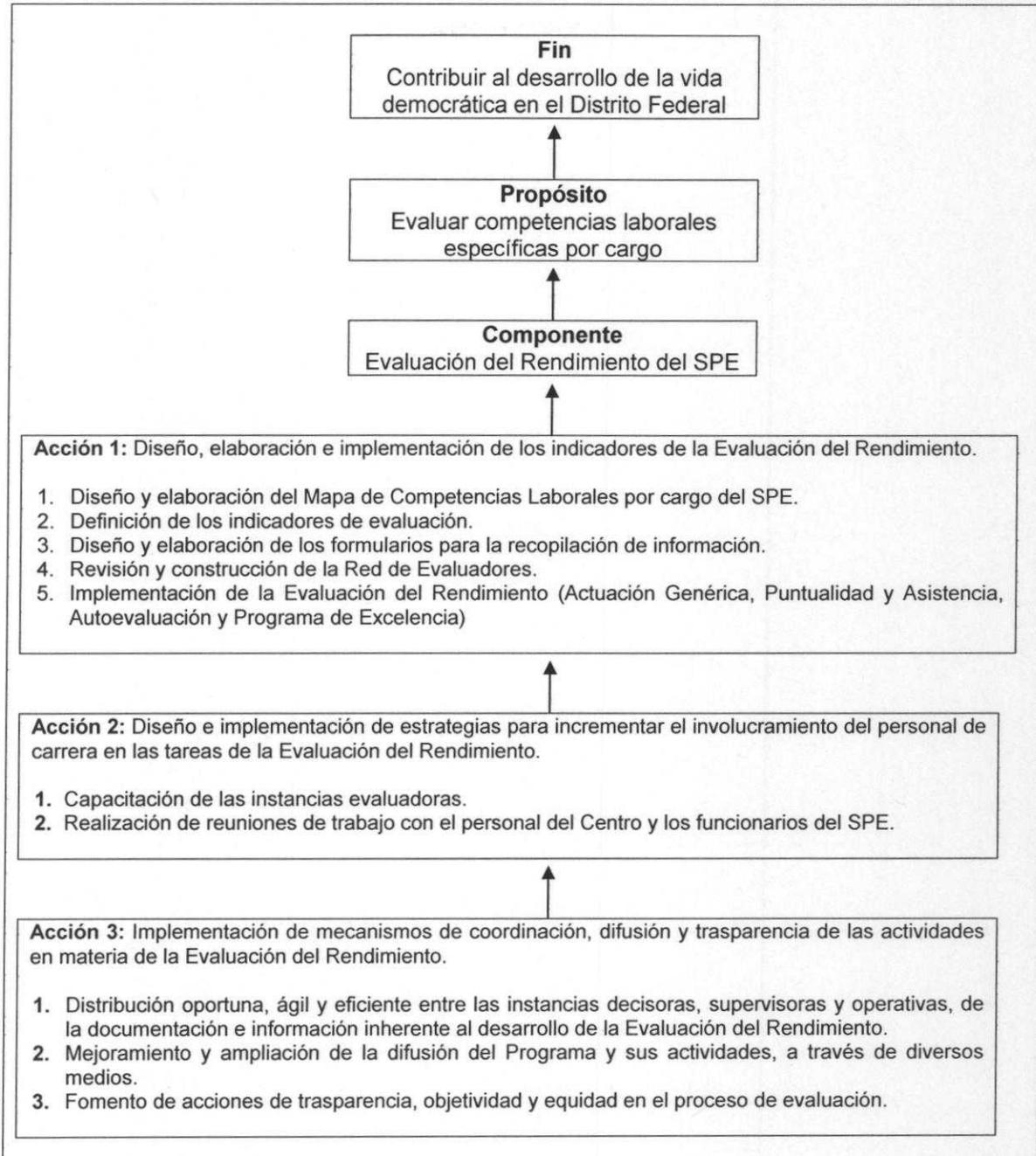
Por último, el cuarto eje está centrado en una mayor participación y compromiso de los funcionarios en el proceso de evaluación, ya que se requiere transformar la evaluación en un proceso cotidiano significativo, autocrítico, objetivo e innovador, que promueva la mejora continua del funcionario y de la institución, dentro del plan de carrera del SPE.

**e) Selección de la alternativa óptima.**

Por su naturaleza los cuatro ejes planteados serán integrados en una Actividad Institucional referida de manera general como "**Evaluación del Rendimiento del Servicio Profesional Electoral**", todas las actividades están consideradas en tres acciones complementarias; es decir, todas contribuyen a solucionar el problema y la implementación de una condiciona la ejecución de otra.

Acción	Actividad	Tipo	Grado de incidencia
Diseño, elaboración e implementación de los indicadores de Evaluación del Rendimiento.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño y elaboración del Mapa de Competencias Laborales por cargo del SPE.</li> <li>2. Definición de los indicadores de evaluación.</li> <li>3. Diseño y elaboración de los formularios para la recopilación de información.</li> <li>4. Revisión y construcción de la Red de Evaluadores.</li> <li>5. Implementación de la Evaluación del Rendimiento (Actuación Genérica, Puntualidad y Asistencia, Autoevaluación y Programa de Excelencia).</li> </ol>	Complementaria	Alto
Diseño e implementación de estrategias para incrementar el involucramiento del personal de carrera en las tareas de la Evaluación del Rendimiento.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Capacitación de las instancias evaluadoras.</li> <li>2. Realización de reuniones de trabajo con el personal del Centro y los funcionarios del SPE.</li> </ol>	Complementaria	Alto
Implementación de mecanismos de coordinación, difusión y transparencia de las actividades en materia de la Evaluación del Rendimiento.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribución oportuna, ágil y eficiente entre las instancias decisoras, supervisoras y operativas, de la documentación e información inherente al desarrollo de la Evaluación del Rendimiento.</li> <li>2. Mejoramiento y ampliación de la difusión del Programa y sus actividades, a través de diversos medios.</li> <li>3. Fomento de acciones de transparencia, objetividad y equidad en el proceso de evaluación.</li> </ol>	Complementaria	Alto

**f) Estructura Analítica del Programa (EAP)**



**Segunda etapa: Planificación.****d) Matriz de Indicadores para Resultados.**

Con base en la Estructura Analítica del Programa descrita, a continuación se expone la Matriz de Indicadores para Resultados, en la cual se consideran las acciones sustantivas del Programa:

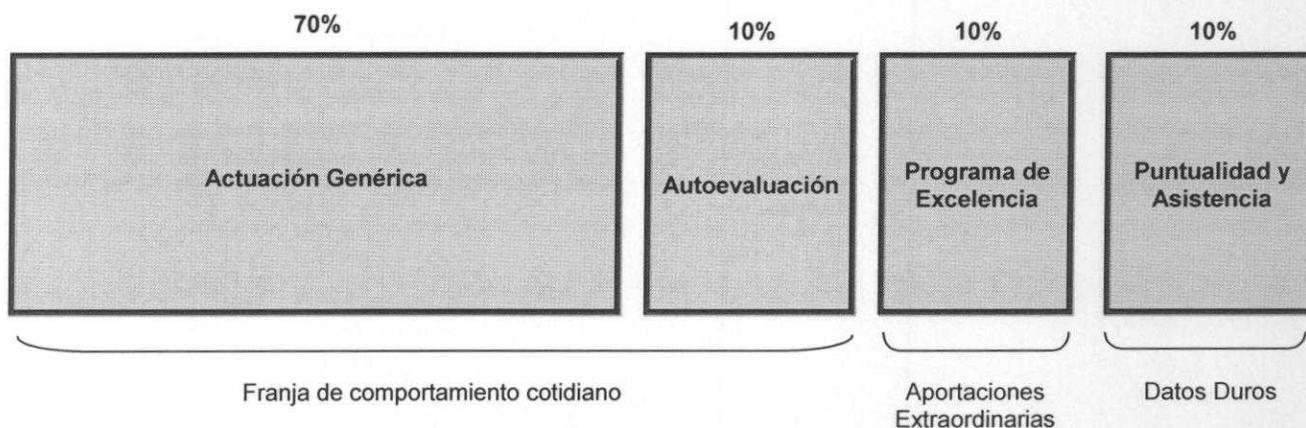
Resumen Narrativo	Indicadores				Medios de verificación	Supuestos
	Nombre	Tipo	Fórmula de cálculo	Frecuencia de medición		
<b>Fin:</b> Contribuir al desarrollo de la vida democrática en el Distrito Federal.	Eficacia en la implementación de la Evaluación del Rendimiento.	Indicador de Gestión de eficacia	Eficacia=L*Tp/M*Tr  Eficacia=1 informe final de resultados elaborado*1/1 informe final de resultados programado*1	Anual	Informe Final de Resultados.	Reformas al Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal.
<b>Propósito:</b> Evaluar competencias laborales específicas por cargo.	Eficacia en la implementación de la Evaluación del Rendimiento.	Indicador de Gestión de eficacia	Eficacia=L*Tp/M*Tr  Eficacia=1 informe final de resultados elaborado*1/1 informe final de resultados programado*1	Anual	Informe Final de Resultados	Reformas a la normativa interna del Instituto.
<b>Componente:</b> Evaluación del Rendimiento del SPE.	Eficacia en la implementación de la Evaluación del Rendimiento.	Indicador de Gestión de eficacia	Eficacia=L*Tp/M*Tr  Eficacia=1 informe final de resultados elaborado*1/1 informe final de resultados programado*1	Anual	Informe Final de Resultados	Cambios estructurales no influyan de manera significativa en el diseño.
Diseño, elaboración e implementación de los indicadores de Evaluación del Rendimiento.	Eficiencia en la evaluación del personal del SPE.	Indicador de Gestión de eficacia	Eficacia=L*Tp/M*Tr  Eficacia= 1 evaluación realizada*1/1 evaluación programa *1	Anual	Informe Final de Resultados	Reprogramación de actividades por el Proceso Electoral Ordinario 2011-2012.
Diseño e implementación de estrategias para incrementar el involucramiento del personal de carrera en las tareas de la Evaluación del Rendimiento.	Eficacia en la difusión del Programa e Instrumentos de evaluación.	Indicador de Gestión de eficacia	Eficacia=L*Tp/M*Tr  Eficacia= 237 notificaciones del Programa *1/237 notificaciones del Programa planeadas*1	Anual	Informe de Actividades	Reprogramación de actividades por el Proceso Electoral Ordinario 2011-2012.

Resumen Narrativo	Indicadores			Frecuencia de medición	Medios de verificación	Supuestos
	Nombre	Tipo	Fórmula de cálculo			
Implementación de mecanismos de coordinación, difusión y transparencia de las actividades en materia de Evaluación del Rendimiento.	Eficiencia en la elaboración del informe de operación del Comité de Revisión	Indicador de Gestión de eficacia	Eficacia=L*Tp/M*Tr Eficacia= 1 informe de operación del Comité de Revisión realizado*1/1 informe de operación del Comité de Revisión programado	Anual	Informe de Operación del Comité de Revisión	Reprogramación de actividades por el Proceso Electoral Ordinario 2011-2012.

**IV. Actividades Institucionales:**

**a) Evaluación del Servicio Profesional Electoral.**

En atención a los planteamientos señalados, la evaluación se realizará de acuerdo con los cuatro indicadores y ponderaciones que a continuación se señalan:



**b) Justificación.**

La evaluación del personal de carrera constituye una obligación establecida en la normativa que regula la operación del SPE, que contribuye al cumplimiento de los fines institucionales y al desarrollo permanente del servicio civil de carrera del Instituto, garantizando así el adecuado desahogo de la función electoral en el Distrito Federal.

Su operación está orientada hacia la aportación de elementos que permitan mejorar la administración de los recursos humanos del Instituto, implementando criterios objetivos y equitativos que ayuden a erradicar los temores y las ideas preconcebidas acerca de los procesos de evaluación y ubicarlos más como mecanismos de retroalimentación en la gestión pública.

**c) Objetivo específico.**

La evaluación del rendimiento, como actividad institucional, tiene como objetivo valorar y calificar el comportamiento laboral y profesional del personal de carrera del Instituto en el logro de los fines y objetivos del cargo y puesto que desempeña de acuerdo con las especificaciones del cuerpo y rango al que pertenece.

**d) Acciones.**

**Acción 1.** Diseño, elaboración e implementación de los indicadores de Evaluación del Rendimiento.

**1.1. Competencias del SPE.**

Un elemento fundamental para el crecimiento del SPE es la determinación de las competencias laborales que deberá desarrollar el personal en el transcurso de su carrera, por ello, la creación de un Mapa de Competencias Laborales es una actividad de gran relevancia para el sistema, contribuyendo así a alcanzar un mecanismo de evaluación más preciso y objetivo.

La conformación de un Mapa de Competencias Laborales específicas por puesto es el elemento ideal hacia donde deberá enfocarse este sistema de carrera, por ello, el Programa pretende sentar la base para la construcción de dicho mapa abordando en esta etapa del proceso, un grupo de competencias laborales específicas por cargo.

En este sentido, se iniciará la construcción de un Mapa de Competencias Laborales no sólo para la evaluación del personal sino que también considere los procesos de reclutamiento, selección, formación y capacitación.



En particular para el proceso de evaluación, esta acción permitirá determinar los contenidos de los instrumentos de evaluación correspondientes a la Actuación Genérica y Autoevaluación del personal, indicadores que en su conjunto aportarán el 80% de la evaluación del rendimiento, para ello, el Centro presentará a la Junta la definición de las competencias, así como el contenido, criterios de aplicación y calificación de los formularios que medirán los indicadores.

Es importante recordar que en 2009 y 2010 se establecieron ocho Competencias Genéricas para el personal del SPE, que se diferenciaban únicamente por la ponderación que se le daba a cada una en función del Cuerpo (Directivo y Técnico) y Rango (Del I al VI); para el año 2011 el modelo evolucionará hacia las competencias laborales específicas por cargo; es decir, se valorarán las características de cada uno de los cargos (Director de Área, Coordinador Distrital, Director Distrital, Subdirector, Secretario Técnico Jurídico, Jefe de Departamento y Líder de Proyecto) y se identificarán ocho competencias laborales asociadas a cada uno de ellos, de este modo el proceso será más preciso y objetivo al evaluar las actividades específicas realmente desempeñadas en cada uno de los cargos.

### **1.2. Red de Evaluadores.**

La Red de Evaluadores constituye un elemento central también del proceso de evaluación, su adecuada definición permitirá establecer de manera precisa no solo las relaciones jerárquicas sino también funciones de supervisión y seguimiento que realmente se dieron en las áreas, entre las instancias evaluadoras y los funcionarios a evaluar; en su construcción se tomará como base la adscripción del personal, su pertenencia a un determinado Cuerpo y Rango dentro de la estructura del SPE, las funciones y tareas definidas en el Manual de Organización y Funcionamiento del Instituto, así como los casos especiales que impliquen alguna particularidad, por ejemplo el personal comisionado en un área que no forme parte de la estructura del SPE sino de la rama administrativa.

Para la construcción de la Red de Evaluadores, en primer lugar se identificarán los ámbitos en los que se desenvuelve el personal del SPE; como las Oficinas Centrales, donde se ubican los cargos siguientes: Director de Área, Subdirector, Jefe de Departamento y Líder de Proyecto; y después los Órganos Desconcentrados, integrados por cuatro cargos: Coordinador Distrital,

Director de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral, Secretario Técnico Jurídico y Líder de Proyecto. En segundo lugar, se verán los casos especiales o particulares observados por el Centro o plateados por alguna área.

De este modo, los funcionarios que colaboran en las Oficinas Centrales están distribuidos en las Direcciones Ejecutivas o Unidades Técnicas, donde las relaciones de trabajo únicamente son dentro de la propia Unidad Administrativa y su interacción con otras instancias es limitada, por ello, su Red de Evaluadores deberá construirse, en la medida de lo posible, con el siguiente criterio:

**INSTANCIAS EVALUADORAS POR CUERPO Y RANGO  
OFICINAS CENTRALES**

CUERPO	Rango (Funcionario evaluado)	Rango (Instancia evaluadora)			
		VI (DA)	III (SB)	II (JD)	I (LP)
DIRECTIVO	VI (DA)		X	X	X
TÉCNICO	III (SB)	X	X*	X	X
	II (JD)	X	X	X*	X
	I (LP)	X	X	X	X*

\*Sólo cuando haya más de dos funcionarios con esos rangos.

Es importante señalar que la experiencia que arroja el 2010 nos permite confirmar el modelo de construcción de la Red de Evaluadores correspondiente a las Oficinas Centrales; sin embargo, no debe perderse de vista que se deberá mantener como un ejercicio cotidiano el construir dicha red en conjunto con los propios sujetos evaluados, toda vez que los mismos constituyen la mejor fuente de información para determinar las relaciones de trabajo dentro del área, lo cual se enmarca también en la estrategia para incrementar el nivel de involucramiento de las instancias evaluadoras.

En cuanto a los funcionarios que integran los Órganos Desconcentrados, observamos que las relaciones de trabajo no sólo se presentan a su interior sino que también existe una relación estrecha con las instancias centrales, en temas específicos. En esta lógica la Red de Evaluadores deberá construirse en dos niveles; por un lado, las relaciones directas de trabajo, es decir, la relación entre los integrantes de la Dirección Distrital y, por el otro, las relaciones con las instancias centrales; así, en la medida de lo posible, deberá seguirse el siguiente criterio:

**RED DE EVALUADORES NIVEL 1  
INSTANCIAS EVALUADORAS POR CUERPO Y RANGO  
ÓRGANOS DESCENTRALIZADOS**

CUERPO	Rango (Funcionario evaluado)	Rango (Instancias evaluadoras)				
		V (CD)	IV (DCEECyGE)	III (STJ)	I <sub>1</sub> (LP)	I <sub>2</sub> (LP)
DIRECTIVO	V (CD)		X	X	X	X
TÉCNICO	IV (DCEECyGE)	X		X	X	X
	III (STJ)	X	X		X	X
	I <sub>1</sub> (LP)	X	X	X		X
	I <sub>2</sub> (LP)	X	X	X	X	

**RED DE EVALUADORES NIVEL 2  
INSTANCIAS EVALUADORAS POR CUERPO Y RANGO  
SECRETARÍA EJECUTIVA**

CUERPO	Rango (Funcionario evaluado)	SECRETARÍA EJECUTIVA					
		DECEYEC	DEOYGE	DEPC	UTAJ	UTALAOB	UTSI
DIRECTIVO	V (CD)	X	X	X		X	
TÉCNICO	IV (DCEECyGE)	X	X	X			
	III (STJ)		X*	X	X		
	I (LP)						X*(EI)

\*En caso de que haya elementos para esta evaluación.

EI: Se evaluará al funcionario que haya fungido como Enlace Informático.

A efecto de hacer más eficiente el proceso de integración de la Red de Evaluadores, el Centro deberá anticipar las acciones necesarias para construir un módulo electrónico en el que se incluya la información suficiente para elaborar un mapa de adscripciones del personal de carrera donde se registren todos los movimientos (comisiones, readscripciones, encargadurías, licencias médicas, etc.) del personal de carrera ocurridos durante el año evaluado.

En el caso del personal que se encuentre en el supuesto de una separación temporal, de conformidad con lo señalado en el artículo 110 del Estatuto, estarán obligados a acreditar la Evaluación del Rendimiento correspondiente al año 2011, para lo cual el Centro procurará establecer una red de evaluadores que, bajo el modelo de 360°, permita recoger información para valorar el desarrollo laboral del funcionario.

En contraste con el 2010, en esta ocasión se limita la evaluación que la UTALAOD realizará del personal adscrito a los Órganos Desconcentrados, dejándola únicamente para los Coordinadores Distritales bajo la óptica de que son los directamente responsables del debido desahogo de las tareas asignadas a las Direcciones Distritales, asimismo se incorporan dos instancias evaluadoras más; la DEPC que valorará el desempeño de las actividades en materia de participación ciudadana; y la UTSI que evaluará a los funcionarios que realizan las acciones de Enlaces Informáticos en las Direcciones Distritales.

### **1.3 Implementación de la evaluación del rendimiento.**

#### **1.3.1. Actuación Genérica (valor ponderado 70%)**

Con el diseño y aplicación del instrumento correspondiente, mediante preguntas sencillas, directas y de fácil procesamiento, se llevará a cabo la evaluación del trabajo cotidiano del personal de carrera. Este instrumento será elaborado en función de las competencias laborales específicas asociadas a cada cargo de la estructura del SPE; su aplicación se realizará de acuerdo a la Red de Evaluadores definida.

El Centro elaborará los instrumentos de evaluación que deberán ser aprobados por la Junta.

El Centro, en su caso, contará con el apoyo de la Unidad Técnica de Servicios Informáticos (UTSI) para la construcción de un sistema que permita una captura rápida, así como el fácil procesamiento y análisis de los resultados del instrumento.

Los instrumentos se basarán en la actuación laboral integral y su aplicación buscará reconocer el buen desempeño del servidor público, por ello se implementará un mecanismo de contraste y verificación de la valoración recogida en este indicador, a través de una muestra aleatoria y representativa, para lo cual el Centro presentará a la Junta una propuesta de operación de dicho mecanismo.

Es importante considerar que en el esquema que se aplicará para 2011, las competencias y reactivos con las que se formularán los instrumentos serán específicos para cada uno de los cargos a evaluar, lo cual hace más precisa y certera la evaluación; a diferencia del año 2010 en

donde únicamente se evaluaron competencias genéricas, en este ejercicio el proceso de evaluación transitará hacia competencias específicas, generando un incremento en la confiabilidad de los instrumentos.

### 1.3.2. Auto-evaluación (Valor ponderado 10%)

Es la evaluación que el propio funcionario hace de su rendimiento y actuación. Para ello, se fomentará entre el personal una reflexión autocrítica respecto de su desempeño como funcionario del SPE, promoviendo valores relacionados con una "cultura de la objetividad".

Además de establecer un formulario más preciso y certero para recoger dicha información, a través de la capacitación se buscará sensibilizar a las instancias evaluadoras a fin de que, en esta parte del proceso, apoyen el modelo con la identificación de sus fortalezas y debilidades.

### 1.3.3. Puntualidad y Asistencia (valor ponderado 10%)

Ya que la puntualidad y asistencia son atributos que favorecen el desarrollo de las actividades y están ligados al compromiso institucional, se considera adecuado continuar con su inclusión en esta evaluación, y al mismo tiempo impulsar la consolidación de una cultura laboral orientada a la responsabilidad pública.

La medición de este factor se hará en dos vertientes:

Funcionarios de Oficinas Centrales	Funcionarios de Organos Desconcentrados
A través del reporte que la Secretaría Administrativa elabore con base en la asistencia y puntualidad registrados mediante el sistema denominado: "Hand Punch" y "Biométrico", o los registros implementados de manera particular.	A través del "Hand Punch", "Biométrico" a cargo de la Secretaría Administrativa, en el caso de los Coordinadores Distritales con las listas de asistencia de cada Distrito y/o los instrumentos de verificación que implemente la UTALAOD.

Es importante destacar que dadas las características de este indicador, desde su implementación en el año 2008 y hasta el presente Programa, no ha sufrido ninguna modificación sustancial.

Considerando las características particulares de cada ámbito, la medición de este factor tomará en cuenta los medios de control y registro que cada área normativa haya instaurado de manera particular.

Asimismo, los puntajes asignados a los funcionarios que, en razón de la normatividad interna, no sean sujetos de registro de asistencia, se determinarán de conformidad con los programas de verificación específicos que instrumente el Centro con el apoyo de la SA y la UTALAOD.

El Centro, en coordinación con la SA y la UTALAOD, serán las responsables de la elaboración de la tabla de frecuencias de asistencia y puntualidad que servirá como base para la determinación de los puntajes a asignar, que deberá tomar en consideración la media de incidencias, no relacionadas con cargas de trabajo, por cargo y adscripción, y que deberá ser presentada para su aprobación a la Junta.

**1.3.4. Programa de Excelencia del SPE (Valor ponderado 10%)**

El Programa de Excelencia del SPE constituye un mecanismo para detectar aquellas actuaciones sobresalientes en las que funcionarios del SPE realizan esfuerzos extraordinarios y contribuyen a hacer más eficiente y eficaz el desarrollo de las actividades dentro de su área de adscripción mejorando el desempeño institucional.

Su aplicación se hará mediante la presentación voluntaria de proyectos específicos basados en la narración de experiencias documentadas mediante las cuales los miembros del SPE hagan del conocimiento del Comité de Excelencia su actuación durante el año que se analiza. Para tal efecto, en el proceso 2011 serán considerados tres rubros:

Programa de Excelencia del SPE	
1. Innovación y mejora de prácticas	Aportaciones comprobables en el diseño o ejecución de actividades orientadas hacia los fines institucionales.
2. Altos estándares	Superación de metas específicas establecidas en los programas; constancia en algún atributo positivo; obtención de resultados destacados, identificables en el desarrollo de sus actividades; ahorro de recursos sin detrimento de calidad.
3. Trabajo en equipo	Acciones específicas que privilegien la interacción y fortalecimiento de los vínculos profesionales entre equipos de trabajo en beneficio de la operación cotidiana.



El Centro construirá la metodología para la operación del Programa de Excelencia y la presentará a la Junta para su aprobación. En su diseño se observarán las siguientes bases operativas:

- Los funcionarios del SPE deberán manifestar su interés mediante solicitud por escrito con firma autógrafa presentada ante el Centro.
- La metodología deberá incluir una propuesta de criterios para determinar la asignación de puntajes a los proyectos presentados de conformidad con la calidad, innovación y relevancia en el desarrollo de las actividades del área de adscripción.
- Se integrará un Comité de Excelencia conformado de manera plural por el Secretario Administrativo, el Secretario Ejecutivo, el Titular del Centro, dos representantes de la Junta, y tres representantes del SPE.
- Se analizarán las acciones que hayan sido implementadas durante el año 2011.
- El rubro de Programa de Excelencia iniciará su operación una vez que se cuente con los resultados en los factores de Actuación Genérica, Autoevaluación y Puntualidad y Asistencia.

Estas líneas no serán limitativas y su flexibilidad permitiría la evolución del modelo año con año en busca de nuevos espacios de medición de la calidad en el trabajo, en los términos que se establezcan en la metodología que para tal efecto proponga el Centro y apruebe la Junta.

A fin de dotar de mayor relevancia al indicador que nos ocupa, una vez concluida la evaluación de los proyectos que sean valorados en este rubro, el Comité de Excelencia determinará cuáles se remitirán a las áreas correspondientes a efecto de que se procure su implementación.

#### **1.3.5. Integración final de los resultados de la Evaluación del Rendimiento y notificación.**

Una vez que el Comité de Excelencia haya valorado la totalidad de los proyectos, el Centro integrará los resultados finales de la evaluación del rendimiento durante 2011. Para tal efecto, la calificación final de la evaluación será la suma de las calificaciones obtenidas en los indicadores:

- Actuación Genérica
- Puntualidad y Asistencia
- Autoevaluación



- Programa de Excelencia

La ponderación de las calificaciones se realizará de acuerdo con el porcentaje determinado para cada indicador.

El Centro pondrá a disposición de los funcionarios evaluados, para consulta individual mediante el método que al efecto se establezca, las calificaciones otorgadas por cada una de las instancias evaluadoras. Cabe precisar que el funcionario solamente podrá consultar sus calificaciones, pero en ningún caso podrá corregirlas o modificarlas. Una vez que se haya hecho la consulta de las calificaciones procederá a la notificación por escrito a los funcionarios que corresponda, pudiendo establecerse para ello medios electrónicos, siempre y cuando se garantice certeza en el acto y la recopilación de los acuses respectivos.

#### **1.4. Comité de Revisión.**

De conformidad con lo señalado en los artículos 102, 103 y 104 del Estatuto, y a efecto de resolver las controversias que se presenten en relación con las calificaciones que les fueron otorgadas en la evaluación, y con el fin de verificar el cumplimiento de los criterios definidos, se instalará un Comité de Revisión al cual podrán acudir los funcionarios para solicitar por escrito la revisión de sus calificaciones.

Una vez recibida la Notificación de Resultados, los funcionarios que estén en desacuerdo con el resultado de la evaluación tendrán 3 días hábiles (en horario laboral) para presentar la solicitud de revisión correspondiente.

Los funcionarios que realicen este trámite deberán atender lo siguiente:

1. El interesado deberá presentar ante el Centro una solicitud escrita, dentro de los 5 días hábiles (en horario de 9:00 a 17:00 horas) a partir de la fecha en que se recibió la Notificación de Resultados, la cual deberá contar, cuando menos, con los siguientes elementos:
  - a) Del solicitante:
    - I. Nombre.
    - II. Cargo.



- III. Adscripción.
  - IV. Firma autógrafa.
- b) De la revisión:
- I. Rubro o indicador que se pretende revisar.
  - II. Objeto de la revisión.
  - III. Motivos y argumentos que justifican la revisión.
2. A la solicitud, además de lo anterior, se deberán anexa los soportes documentales que en su caso, justifiquen la revisión y acrediten los errores de la evaluación.

A falta de cualquier requisito señalado, se procederá con el desechamiento de plano.

En el caso de que la solicitud no cumpla con la totalidad de los requisitos señalados en los numerales 1 y 2 anteriores, el Centro prevendrá al solicitante para que, en un plazo máximo de 2 días hábiles contados a partir del día siguiente a aquel en el que se realice la notificación, proceda a subsanar las deficiencias de su solicitud, a excepción del requisito señalado en el inciso f) del numeral 1, en el que no procederá la prevención indicada, procediendo el desechamiento de plano sin necesidad de notificación alguna. Si transcurrido el término para la prevención el solicitante no subsanara las deficiencias detectadas, procederá el desechamiento de la solicitud, sin la necesidad de realizar notificación al solicitante.

No procederá la revisión cuando el solicitante únicamente argumente dolo o mala fe del evaluador, por lo cual será indispensable narrar, de forma clara y sucinta, los motivos y argumentos que justifican la revisión, relacionándolos de forma directa con los soportes documentales exhibidos.

Con los argumentos y documentos presentados por el solicitante, el Centro correrá traslado a la instancia cuya evaluación pretende someterse a revisión, a fin de que en un término de 3 días hábiles exponga sus argumentos y presente los soportes documentales pertinentes. Con los argumentos y soportes documentales de las partes, el Comité de Revisión determinará si existe duda razonable respecto de la objetividad de la evaluación de la que se solicita revisión.

Si derivado de la aplicación de lo señalado en el cuarto párrafo del apartado 1.3.1 del Programa, el Centro contara con la justificación pertinente, no será necesario correr traslado a la instancia cuya evaluación pretende someterse a revisión, tal como lo dispone el párrafo anterior, sino que con los argumentos del solicitante y la justificación expuesta por el evaluador el Comité de Revisión determinará la existencia de duda razonable respecto de la objetividad de la evaluación de la que se solicita revisión.

Si del análisis realizado por el Comité de Revisión se desprende que no existe duda razonable, se notificará al solicitante la improcedencia de la revisión.

Si la revisión se pretende realizar sobre los puntajes asignados bajo el rubro Programa de Excelencia, la solicitud será desechada de plano.

En caso de que se determine la procedencia de la revisión, la misma se realizará bajo el siguiente mecanismo:

- a) Se celebrará una sesión del Comité de Revisión a la que se citará a las partes; en caso de ausencia del solicitante, se acordará la confirmación de la evaluación, si faltare la instancia evaluadora, se suspenderá la sesión y se le citará nuevamente con el apercibimiento de que, en caso de no comparecer en el día, hora y lugar señalado, se iniciará en su contra un Procedimiento para la determinación de sanciones en términos del Estatuto.
- b) Una vez abierta la sesión, el Presidente del Comité llamará a las partes a la conciliación, donde evaluador y evaluado convengan un acuerdo; en caso de celebrar un convenio las partes tendrán que informarlo ante el Comité exponiendo las condiciones del mismo; en caso contrario se procederá a la etapa resolutive.
- c) En la etapa resolutive, el Presidente ordenará la lectura de los argumentos expuestos por las partes, permitiendo a éstas, hasta por un lapso de 5 minutos, agregar argumentos y comentarios adicionales.
- d) Con los argumentos escritos y orales de las partes, el Comité de Revisión deliberará y resolverá la ratificación o rectificación de la evaluación, exponiendo las consideraciones que fundan y motivan su decisión.



Una vez resueltos los casos que se hubiesen presentado ante el Comité de Revisión, sus resultados se integrarán a la base de datos correspondiente para completar la información con la que se elaborará el Informe Final de Resultados de la Evaluación del Rendimiento 2011.

Para aquellos funcionarios que obtengan en la evaluación del rendimiento una calificación final cuyo promedio sea igual o superior a 9.00, no procederá la solicitud de revisión de sus resultados, ya que de acuerdo con la composición de los indicadores que integran la evaluación, el punto para acceder a un promedio superior a 9.0 es determinado por un órgano colegiado denominado Comité de Excelencia, por lo que, a efecto de evitar una invasión de esferas de competencia, el Comité de Revisión no podrá analizar o discutir solicitudes relacionadas con dicho indicador.

#### **De la Integración del Comité de Revisión.**

A fin de integrar un mecanismo de verificación y evitar que, en el proceso de revisión de inconformidades, los integrantes el Comité de Revisión sean juez y parte en el proceso, su integración será de la siguiente manera:

1. El Secretario Administrativo. Presidente, con derecho a voz y voto.
2. El Titular del Centro. Secretario, con derecho a voz y voto.
3. El Secretario Ejecutivo. Vocal, con derecho a voz y voto.
4. Dos representantes de la Junta Administrativa. Vocales, con derecho a voz y voto.
5. Dos representantes del SPE. Vocales, con derecho a voz y voto.
6. La(s) instancia(s) evaluadora(s) correspondiente(s) con derecho a voz.
7. El funcionario evaluado con derecho a voz.

Para los casos señalados en los incisos 4) y 5), se atenderá lo siguiente:

El Titular del Centro, por escrito, informará a la Junta de la próxima instalación del Comité de Revisión para que designe a su representante.

En el caso de los funcionarios del SPE que fungirán como representantes, la selección se realizará de manera aleatoria entre los funcionarios que no hayan presentado inconformidad.



**Facultades del Comité de Revisión.**

El Comité de Revisión tendrá la facultad de revisar los casos de inconformidad, para lo cual se deberá tener una postura conciliatoria en principio y juzgar con la mayor objetividad posible los casos que deban analizarse. Por ello, la decisión de ratificar o rectificar una calificación recaerá en los integrantes del Comité con derecho a voto, y ésta se tomará exclusivamente aquellos en que se haya presentado solicitud de revisión por parte de algún funcionario inconforme con los resultados de su evaluación.

**Funcionamiento del Comité de Revisión.**

Las resoluciones del Comité serán aprobadas por unanimidad o mayoría de votos de sus integrantes presentes con ese derecho. Los integrantes del Comité votarán levantando la mano para expresar el sentido de su decisión.

La votación se tomará en el orden siguiente: se contarán los votos a favor y después los votos en contra. Cuando no haya unanimidad, se asentará en la minuta de la sesión el sentido del voto de cada uno de los integrantes del Comité. En caso de empate, el Presidente del Comité tendrá voto de calidad. No se permiten las abstenciones.

Al término de cada revisión se proporcionará al funcionario interesado el acta de ratificación o rectificación de la calificación de la evaluación firmada por los integrantes del Comité. El funcionario firmará de conformidad y recibido, para que se archive en el expediente correspondiente.

En los casos de rectificación en calificaciones, el Centro entregará al funcionario la Notificación de Resultados, incorporando la modificación correspondiente.

**Informe de resultados.**

Una vez resueltos los casos que se hubiesen presentado ante el Comité de Revisión, sus resultados se integrarán a la base de datos correspondiente para completar la información con la que se elaborará el Informe Final de Resultados de la Evaluación del Rendimiento 2011.

Una vez concluido el informe final, el Centro elaborará el dictamen de resultados del personal de carrera del Instituto y lo hará del conocimiento de la Junta Administrativa para su aprobación.

**Acción 2.** Diseño e implementación de estrategias para incrementar la participación del personal de carrera en las tareas de la evaluación del rendimiento.

### **2.1. Capacitación de las instancias evaluadoras.**

Como parte de los aprendizajes derivados de la experiencia en la aplicación de la evaluación del rendimiento desde el año 2008, se ha observado que el personal de carrera asume actitudes y comportamientos respecto al proceso de evaluación, que por lo general obedecen, entre otros factores, a visiones o supuestos equivocados sobre la evaluación y que por lo general no guardan relación con los objetivos de la misma.

Esta situación incrementa los efectos negativos en la evaluación, ya que provoca que se transforme en un acto rutinario, con altas posibilidades de sesgo en la identificación de áreas de oportunidad de mejora en el desempeño de los funcionarios.

A efecto de atender dicha situación, el Programa establece como una actividad a desarrollar por el Centro, la implementación de acciones de capacitación dirigidas al personal de carrera que será evaluado y a las propias instancias que fungirán como evaluadoras. Lo que se busca es que el funcionario se involucre más en las tareas de evaluación, cuyo efecto se vea reflejado en mejores actitudes hacia ella, y por otro lado, que las instancias evaluadoras cuenten con la información y los elementos técnicos suficientes para realizar una evaluación más objetiva.

### **2.1. Realización de reuniones de trabajo con el personal del Centro y los funcionarios del Servicio Profesional Electoral.**

Como apoyo adicional, el Centro deberá programar reuniones de trabajo a fin de dar mayor difusión al Programa y, al mismo tiempo, se aborden temas específicos de la evaluación, se disipen dudas, inquietudes y observaciones del personal de carrera.

Para la correcta coordinación de estas reuniones, el Centro deberá anticipar la elaboración de un guión de trabajo y la distribución oportuna de la documentación e información correspondiente al tema que se trate.

**Acción 3.** Implementación de mecanismos de coordinación, difusión y transparencia de las actividades en materia de evaluación del rendimiento.

**3.1. Mejoramiento y ampliación de la difusión del Programa y sus actividades, a través de diversos medios.**

Con el propósito de atender con prontitud y eficiencia el desarrollo de las diversas actividades que en materia de evaluación del rendimiento se desarrollen, el Centro deberá, con el apoyo de la UTSI, incorporar en la operación el uso de sistemas y módulos electrónicos que propicien una difusión más amplia y profunda del Programa y sus actividades, así como una mayor participación e interacción del personal de carrera.

**e) Indicadores y metas.**

Considerando al indicador como un elemento que permite dar seguimiento y evaluar de manera periódica el comportamiento de las variables claves en la evaluación del rendimiento, para la operación del Programa se estima más conveniente el uso de aquellos que refieren cumplimiento de acciones en términos de eficacia o eficiencia.

Como resultado de la operación del Programa los indicadores y metas a lograr son los siguientes:

Tipo de indicador	Descripción	Meta
Eficacia	Incremento del involucramiento del personal de carrera en las actividades de la evaluación del rendimiento	Promover la participación en diversas tareas de apoyo de la evaluación del rendimiento, garantizando 5 reuniones de trabajo.
Eficacia	Cobertura total del personal de carrera evaluado en cada uno de los factores de evaluación.	Evaluar al 100 % del personal del SPE.
Eficacia	Incrementar el uso de medios electrónicos en las actividades de coordinación, difusión y transparencia de la evaluación del rendimiento.	Diseñar y operar, en materia de evaluación del rendimiento de módulos/sistemas electrónicos pertinentes.



## I. Cronograma de acciones sustantivas.

No.	Acción	Responsable	Meses											
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	<b>Diseño, elaboración e implementación de los indicadores de Evaluación del Rendimiento 2011.</b>													
	1.1 Actualizar las Competencias del Servicio Profesional Electoral a evaluar, y la Tabla de Asignación de Puntaje para el factor Puntualidad y Asistencia.	UTCfyD												
	1.2 Aprobación de las competencias del SPE y la Tabla de Asignación de Puntaje para el Factor Puntualidad y Asistencia.	JA												
	1.3 Revisión del diseño e impresión de los formularios.	UTCfyD												
	1.4 Revisión y construcción de la Red de Evaluadores.	UTCfyD												
	1.5 Elaboración de la Metodología y la Convocatoria al Programa de Excelencia del SPE, 2011.	UTCfyD												
	1.6 Aprobación de la Metodología y la Convocatoria al Programa de Excelencia del SPE, 2011.	JA												
	1.7 Realización de la medición de los factores de la evaluación del rendimiento. (Actuación Genérica, Autoevaluación, Puntualidad y Asistencia, Programa de Excelencia).	UTCfyD												
	1.8 Elaboración del Informe Final de resultados.	UTCfyD												
	1.9 Aprobación del Dictamen de resultados de la evaluación del rendimiento 2011.	JA												
1.10 Operación del Comité de Revisión.	UTCfyD													
2	<b>Diseño e implementación de estrategias para incrementar la participación del personal de carrera en las tareas de la evaluación del rendimiento.</b>													
	2.1 Capacitación de las instancias evaluadoras.	UTCfyD												
	2.2 Realización de reuniones de trabajo con el personal del UTCfyD y los funcionarios del Servicio Profesional Electoral.	UTCfyD												
3	<b>Implementación de mecanismos de coordinación, difusión y transparencia de las actividades en materia de evaluación del rendimiento.</b>													
	3.1 Distribución de manera oportuna, ágil y eficiente entre las instancias decisoras, supervisoras y operativas, la documentación e información inherente al desarrollo de la evaluación del rendimiento.	UTCfyD												
	3.2 Mejoramiento y ampliación de la difusión del Programa y sus actividades, a través de diferentes medios.	UTCfyD												
	3.3 Fomento de acciones de transparencia, objetividad y equidad en el proceso de evaluación.	UTCfyD												