



INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL

**PROGRAMA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL
DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL 2011**

Febrero de 2011

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO JURÍDICO	2
III. METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO	2
Primera etapa: Identificación del problema y alternativas de solución:	
	4
A) Análisis de involucrados;	
B) Análisis de problemas;	
C) Análisis de objetivos;	
D) Identificación de alternativas de solución al problema;	
E) Selección de la alternativa óptima; y	
F) Estructura analítica del programa (EAP).	
	18
IV. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES	20
A) Tipo de AI;	
B) Justificación;	
C) Objetivo específico;	
D) Acciones sustantivas;	
E) Indicadores y Metas	
V. CRONOGRAMA DE ACCIONES SUSTANTIVAS	28
Anexo: Criterios para la acreditación	29

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 de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal (Código); 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 de los Institutos Electorales 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 de servicio civil de carrera que se integra por servidores públicos calificados en el desempeño de sus funciones y tiene entre sus objetivos proveerlos, formarlos y desarrollarlos mediante procedimientos claros, objetivos y transparentes para prestar el servicio profesional.

En este orden de ideas, la formación y desarrollo del personal del Servicio Profesional Electoral tendrá como propósito contribuir al logro de los fines institucionales, potenciando el desempeño del Servicio Civil de Carrera al dotarlo de un cuerpo de funcionarios capaces y actualizados que optimicen los recursos técnicos, materiales y financieros, aseguren el ejercicio de los derechos político-electorales de los ciudadanos del Distrito Federal, contribuyan al desarrollo de la vida democrática y se comprometan con los fines, principios y valores institucionales, por ello las actividades que integran este programa se constituyen en uno de los pilares sobre los que descansa el desempeño profesional de las actividades del Instituto y el desarrollo de sus integrantes.

El presente instrumento se compone de un *Marco Jurídico* en el cual se establecen las bases normativas para la operación de la actividad sustancial, *Metodología del Marco Lógico* que es el espacio en el que se identifica la problemática que pretende resolver el presente instrumento, así como las alternativas de solución del mismo; *Actividades Institucionales* que es el rubro en el que se precisan y desarrollan las acciones que se realizarán durante el año 2011, para atender la problemática identificada en el apartado anterior; finalmente un *Cronograma de*

Acciones Sustantivas que es la herramienta mediante la cual se muestra el tiempo y secuencia en la que se llevarán a cabo las tareas orientadas a solucionar la problemática identificada.

II. Marco Jurídico.

El Programa de Formación y Desarrollo del Personal del Servicio Profesional Electoral 2011 (Programa) encuentra su marco jurídico de actuación y operación fundamentalmente en los artículos 129, fracción II y 136 párrafos segundo y tercero del Código y en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal (ESPE).

En este sentido, el Código establece (Art. 64 frac. II) que la Junta Administrativa tiene entre sus atribuciones la de aprobar los Programas Institucionales.,

Por otra parte, el Código también establece (Art. 69, frac.II) que la Secretaría Administrativa será la responsable de proponer a la Junta el anteproyecto de Programa, mientras que la fracción XVII le otorga la facultad de supervisarlos

III. Metodología del Marco Lógico.

El presente apartado se compone de dos etapas: la primera que consiste fundamentalmente en la identificación de la problemática que pretende resolver el presente Programa, así como las alternativas de solución; la segunda es la parte en la que se realiza la planificación, es decir, es en donde se desarrollará la Matriz de Indicadores de Resultados (MIR) en la cual se expresan los aspectos más relevantes para la ejecución y evaluación del Programa.

1.- Identificación del Problema y alternativas de solución

A lo largo de la vida del Instituto han sido múltiples y variadas las acciones de capacitación que se han realizado para atender las necesidades de formación de los funcionarios electorales. A pesar de los esfuerzos realizados, no se ha concretado un proceso de formación sistemática y continua que no sólo atienda las necesidades específicas de los funcionarios de acuerdo a su cargo y puesto, sino que le aporte elementos que le posibiliten la movilidad necesaria para colaborar en el Instituto en su conjunto. También es importante que esta formación contribuya a la proyección profesional que se requiere para dar respuesta a los constantes cambios que se presentan en la sociedad y motivar al personal para que de manera continua acceda a su formación.

El sistema de promoción del Servicio Civil de Carrera busca que la carrera profesional de los funcionarios comience en la base de la "pirámide". Lo anterior crea la necesidad de procesos de formación y desarrollo constantes y sistemáticos y la posibilidad de que los funcionarios de manera permanente continúen progresivamente su profesionalización, ya que sólo con el tiempo y con base en sus méritos personales pueden ir ascendiendo a nuevos puestos. Profesionalizar la práctica, entre otras cosas, significa que los funcionarios transitarán del saber adquirido por transmisión, hacia la construcción del propio saber a fin de que con ello impacten su práctica cotidiana.

En atención a lo dispuesto en el artículo 100 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el IEDF y para responder a las necesidades y expectativas de formación de los funcionarios electorales, la entonces Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral estableció, en el Programa de Formación y Desarrollo 2009, como una de sus acciones prioritarias el diseño y desarrollo de un "Plan Curricular para el proceso formativo de los funcionarios del servicio profesional electoral" e impulsar un proceso de formación integral, sistemático, continuo y flexible para los funcionarios del SPE, encauzado a consolidar el Servicio Civil de Carrera.

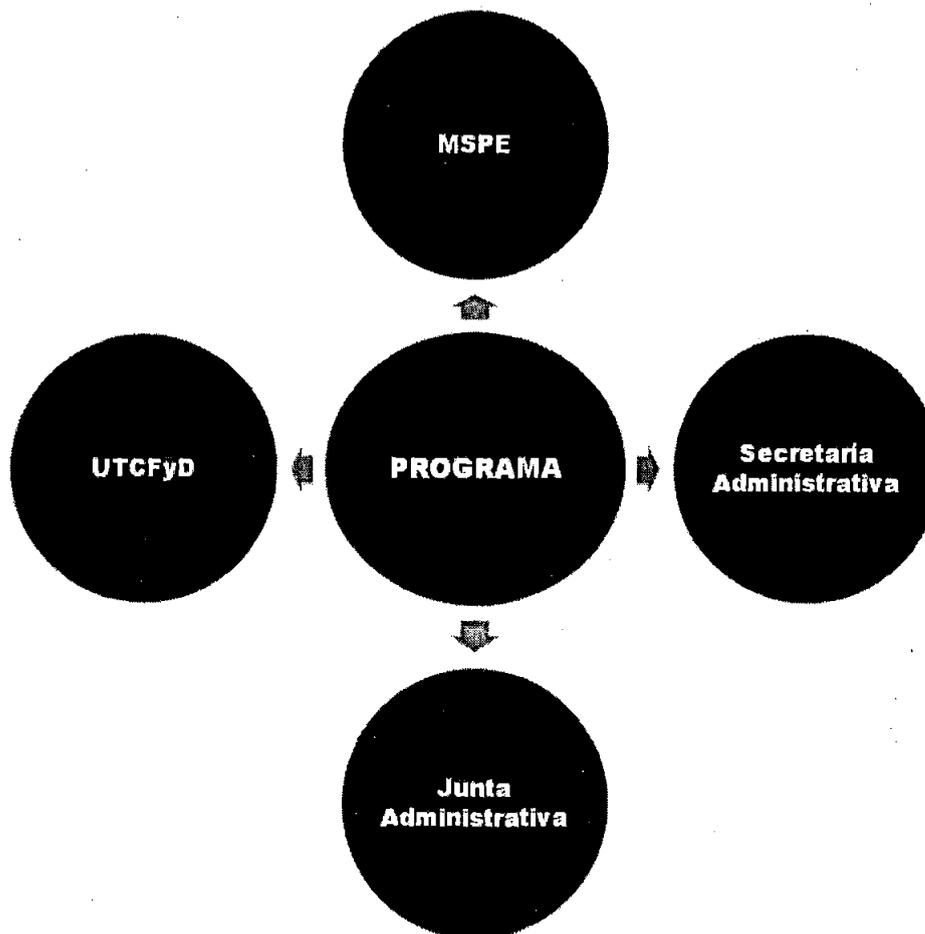
Si bien se reconoce que a partir de su creación, el SPE ha buscado diversos mecanismos y estrategias para formar a los funcionarios y alcanzar estos objetivos, también se admite que los resultados no han sido del todo satisfactorios, a pesar de que los integrantes del servicio profesional han accedido anualmente mediante diversos programas a alguna acción de capacitación, esas no han sido un factor determinante para su movilidad y su formación profesional.

En general los programas que hasta ahora se han desarrollado no responden a un Plan de Formación, en consecuencia no han estado articulados entre sí, la formación no ha sido sistematizada y no ha dado continuidad al proceso formativo.

Por tales motivos se hace necesario modificar el actual sistema de formación y su normatividad, el anexo número 9 del Plan Curricular para el proceso formativo de los funcionarios del Servicio Profesional Electoral da cuenta de las "Recomendaciones generales para modificar la normatividad vigente relativa a la formación de los funcionarios y adecuarla al Plan Curricular". Por lo que hace a las modificaciones al actual sistema de formación, este Programa muestra el

nuevo perfil de las acciones formativas que a la luz del Plan Curricular modificarán gradual y progresivamente el sistema hasta ahora empleado.

a) ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS:



En la ejecución y evaluación del presente Programa participan los órganos arriba enunciados desarrollando una serie de acciones tanto de operación como de supervisión, de acuerdo a lo siguiente:

JUNTA ADMINISTRATIVA, es el órgano ejecutivo del Instituto encargado de aprobar el presente Programa, así como de supervisar el cumplimiento de las normas y procedimientos relativos al SPE. Además tiene la atribución de evaluar el desempeño del servicio profesional electoral. La acreditación de los exámenes del programa de formación y desarrollo forma parte de la evaluación del desempeño, de lo cual se deriva una de las razones por las que este órgano es parte interesada en el proceso de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de este programa.

UNIDAD TÉCNICA DEL CENTRO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO, es la Unidad Técnica encargada de la elaboración, propuesta y operación del presente Programa así como de la presentación a la Junta Administrativa de los informes mensuales sobre su seguimiento y evaluación. La formación y el desarrollo, así como la vinculación con los miembros del servicio profesional electoral, constituyen subsistemas fundamentales en la gestión del servicio civil de carrera, tarea central de este órgano.

PERSONAL DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL, que se integra por 279 plazas de las cuales 20, a la fecha de elaboración de este programa se encuentran vacantes, y ocupadas las restantes 259, distribuidas éstas, tanto en el cuerpo de la función directiva (44) como en el de técnicos (215), en éstos cuerpos se desarrolla la carrera, el personal del servicio profesional constituye la población objetivo del presente Programa.

Por su distribución, 23% de los miembros del SPE se encuentran en las oficinas centrales del Instituto y el 77% restante se ubica en los órganos desconcentrados. 59% del personal del servicio profesional corresponde al sexo masculino y el 41% al femenino.

Por su antigüedad 66% de la población tiene 10 años en este Instituto, 8% acumula 9 años de antigüedad, 4% cuenta con 7 años, otro 9% suma 6 años, la diferencia, 13% aproximadamente ingresó entre 2008 y la fecha de este informe.

Por su escolaridad 1% de los funcionarios del servicio profesional posee grado de bachillerato; 45% estudios profesionales en diversas carreras en las que predominan la de Derecho y la de Ciencia Política y Administración Pública; 42% de los funcionarios del Servicio son pasantes y el 12% tiene estudios de posgrado.

En cuanto a la condición de titularidad en el servicio profesional electoral, 45% de los funcionarios ha cumplido con los requisitos para obtenerla, el restante 55% no cuenta con la titularidad.

Por otra parte de acuerdo con los artículos 136 y 140 fracción III del Código la permanencia de los servidores públicos en el Instituto estará sujeta, entre otros requisitos, a la acreditación de los exámenes de los programas de formación y desarrollo profesional electoral, de lo cual deriva, entre otras cosas, el interés de los funcionarios del servicio por participar en las actividades del programa.

Análisis de involucrados

Involucrados	Interés o expectativa	Fuerza	Resultante
Junta Administrativa (JA)	5	5	25
Secretaría Administrativa (SA)	5	5	25
Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo	5	4	20
Personal del Servicio Profesional Electoral (MSPE)	5	4	20

El conjunto de partes interesadas, arriba comentadas se encuentran implicadas legal y operativamente con la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones de este programa de manera que el servicio profesional electoral coadyuve con los fines del Instituto, asegure el desempeño profesional de las actividades del mismo a la vez que fomente en su personal vocación por el desarrollo de la vida democrática y propicie la permanencia, superación y consolidación de su personal. La expectativa es siempre la más alta ya que el servicio se propone la mejora permanente de sus integrantes y se espera de ellos el máximo desempeño, por su parte para los funcionarios del servicio la acreditación de este programa condiciona su permanencia laboral, por lo cual su participación y búsqueda de los mejores resultados es una meta observable. La fuerza de algunos de los actores se relativiza dada su distancia estructural con las instancias tomadoras de decisiones.

b) ANÁLISIS DE PROBLEMAS:

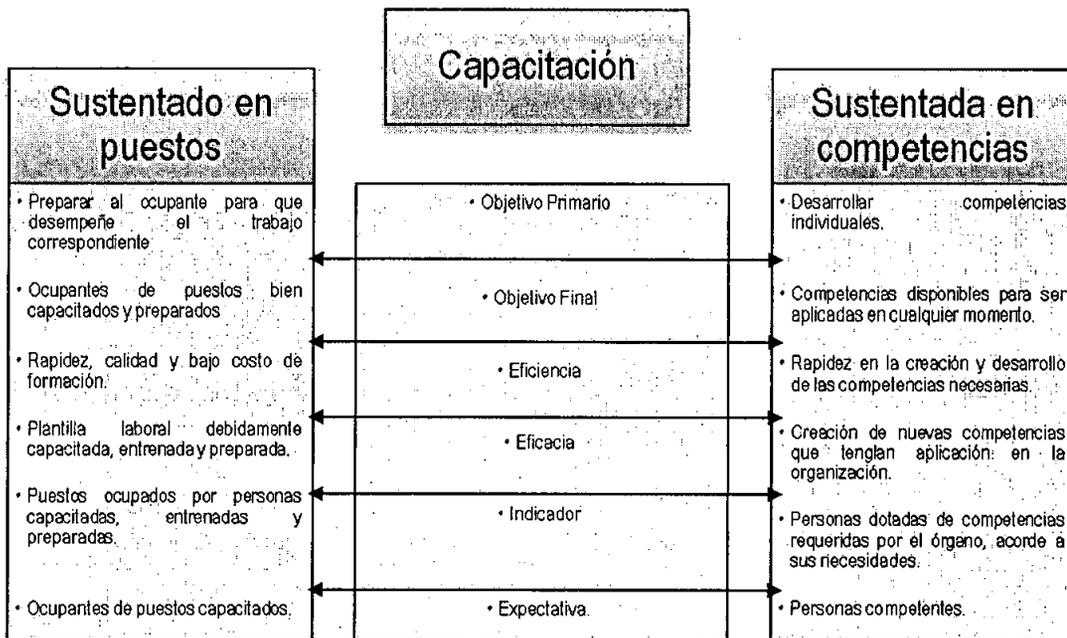
En este punto se analizará la problemática que pretende resolver el presente Programa. Para tal fin, es necesario partir de lo dispuesto por el artículo 100 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral, el Programa de Formación y Desarrollo tendrá por objeto generar procesos para mejorar continuamente las competencias requeridas del personal de carrera y favorecer el desarrollo de habilidades, actitudes, aptitudes y la actualización de conocimientos. Esta formación deberá sujetarse de manera estricta a los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y equidad y se basará en un modelo pedagógico que responda a las características, necesidades y fines del Instituto, aprovechando la experiencia

adquirida para propiciar la solución de problemas, fomentando la creatividad, en concordancia con los avances y con la actualización de las materias relacionadas con la labor institucional.

Este planteamiento hace del conocimiento del personal de su servicio profesional de carrera uno de los activos institucionales más valiosos, determinando la implementación de un modelo pedagógico en el que la aplicación de dicho conocimiento se desarrolle a partir de una visión estratégica que atienda las necesidades del propio órgano mediante la mejora continua de los perfiles profesionales de su personal, en el que junto a las acciones formativas tendientes a optimizar o sistematizar las habilidades que ya poseen sus miembros, se propone el aprovechamiento de la propia experiencia derivada de la participación del personal en diversos procesos electorales y de participación ciudadana.

En ese orden de ideas, el mayor reto es superar la visión tradicional en el servicio público de nuestro país ya que ha sido esa, conforme a la cual se ha establecido la dinámica y las inercias de ella derivadas en materia de capacitación del IEDF, entre otras:

1. Incongruencia entre los requerimientos del catálogo general de cargos y puestos y las labores desempeñadas en la operación cotidiana, esto es, entre el perfil disponible, que poseen los miembros del Servicio Profesional Electoral, y el que requieren las ocupaciones de las diversas áreas en las que se agrupan los trabajos correspondientes a la función electoral, que constituyen el perfil requerido.
2. Desvinculación entre la formación, la práctica laboral cotidiana y el desarrollo de la carrera, elemento que resulta sumamente pernicioso en virtud de que en el ámbito organizativo, los conocimientos no poseen valor por sí mismos. Su contribución radica en la capacidad de hacer que su posesión permita su aplicación en la actividad cotidiana.
3. Los perfiles de cargos y puestos no están definidos de acuerdo al enfoque de competencias, término que se refiere a un repertorio de comportamientos capaces de integrar, movilizar y transferir conocimientos, habilidades, juicios y actitudes que agregan valor económico para la organización y valor social para la persona, construyéndose en el caso de cada individuo, a partir de sus características innatas y adquiridas. Esta situación es consecuencia de una transición gradual que se ha impulsado desde un esquema de formación sustentado en los puestos, frente a uno basado en las competencias, circunstancia que conlleva diversas implicaciones, conforme se aprecia en el siguiente cuadro comparativo:



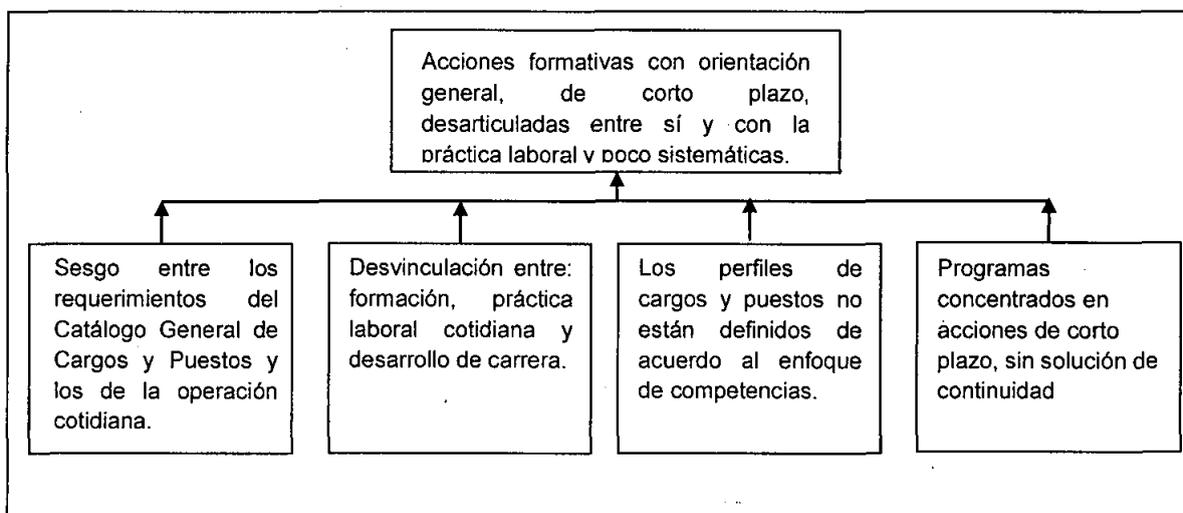
En un sistema en el que se plantea el constante mejoramiento y la profesionalización de los servidores públicos encargados de desempeñar una labor prioritaria para el Estado, en el caso particular, para el Distrito Federal, debe necesariamente incentivarse la generación a corto y largo plazo, de competencias, por lo que se requiere un sistema que se base fundamentalmente: a) en el nivel de competencias que posee la persona; b) en el tipo y nivel de competencias que emplea en el desarrollo de una ocupación, y c) en los resultados que obtiene de dichas competencias.

4. Programas anuales concentrados en acciones de corto plazo, sin solución de continuidad, esto es, no se ha implementado una visión estratégica de la formación y el desarrollo, lo que entre otras cosas, impide una adecuada identificación, interconexión y optimización del conocimiento localizable en el personal de carrera.

En tales condiciones, estos elementos han provocado que, en materia de formación, el modelo previo al plan curricular estuviera basado en acciones formativas con orientación general, de corto plazo, desarticuladas entre sí y con la práctica laboral, así como poca sistematización en el rubro, conforme se esquematiza en el siguiente diagrama.

Cuadro

Árbol de causas



Esta situación provoca una serie de efectos perniciosos, siendo los más relevantes los que se enlistan a continuación:

a) Brechas formativas muy grandes y escasa movilidad en el empleo. Este elemento propicia la existencia de una población sumamente heterogénea en cuanto a sus competencias que desempeña tareas correspondientes a cargos similares o equivalentes, con las consiguientes diferencias en cuanto a los ritmos y las formas de aprender, lo que ha generado dificultades para individualizar las necesidades de formación mediante las que se determina qué empleados requieren qué curso o taller y cuáles no, provocando situaciones tales como enviar a todos los servidores públicos a una misma acción formativa sin tener en cuenta si realmente la necesitan o no.

En cuanto a la falta de movilidad, ésta provoca que las personas se nieguen o dificulten cualquier determinación que lo separe del puesto que ha venido desempeñando, de las tareas que ejecuta cotidianamente e, incluso, del lugar en el que presta sus servicios, lo que resulta, a la larga, en la reiteración rutinaria de los deberes y los procesos en detrimento del pensamiento creativo.

2. Las acciones de formación contribuyen de manera parcial al logro del desempeño laboral esperado y no contribuyen al desarrollo de carrera. Esta situación se traduce en acciones formativas alejadas de las necesidades estratégicas del Instituto, dado que si bien su diseño puede ser destacable y los instructores contar con prestigio y reconocimiento, tal situación no garantiza que estos proyectos se adapten a las particulares exigencias de un órgano autónomo encargado de la función electoral en una entidad federativa.

3. Se emprenden acciones formativas imprecisas y de difícil evaluación y seguimiento. Este problema está vinculado a la falta de una caracterización precisa de las necesidades del

órgano, tanto permanentes como coyunturales, así como a la falta de criterios precisos para establecer el nivel de desempeño deseado, lo que hace que a su vez sea difícil definir y calificar los objetivos y los resultados, elementos indispensables para definirlos y compararlos posteriormente.

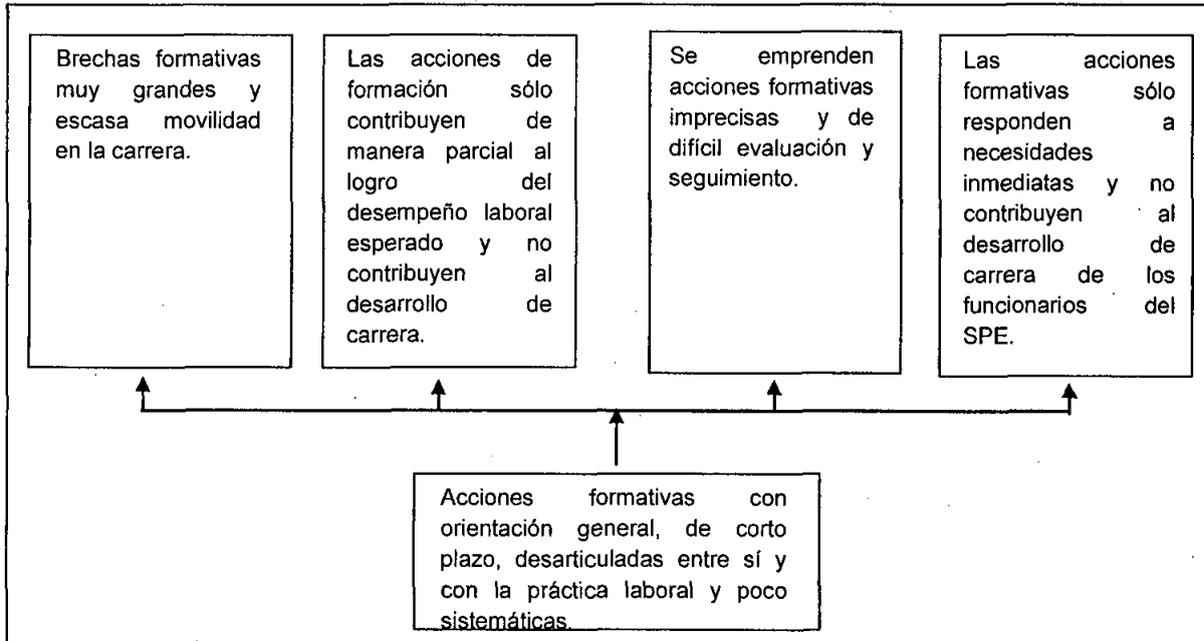
Asimismo, las acciones formativas han carecido, en ocasiones, de significado para los miembros del SPE, dado que no proporcionan, o al menos no lo perciben así, un aprendizaje en secuencia, que ayude a los servidores públicos a experimentar cambios en el desempeño de sus actividades a partir de las nuevas técnicas y habilidades aprendidas.

4. Las acciones formativas sólo responden a necesidades inmediatas y no contribuyen al desarrollo de carrera de los miembros del SPE. Este factor es de suma importancia en la medida en que el desarrollo de las personas tiene una vinculación estrecha con el desarrollo de sus carreras, entendida ésta como la sucesión de puestos que un funcionario ocupa a lo largo de su vida profesional. La carrera presupone un desarrollo gradual y la ocupación de puestos más altos y complejos. En este aspecto, la carrera de los miembros del SPE no fue diseñada ni es percibida por ellos como un proceso formal que siga una determinada continuidad y que se enfoque en la planificación del futuro de los servidores públicos que tengan potencial para ocupar cargos más altos. Esta situación pretende ser abatida mediante el diseño de un plan curricular que permita a los trabajadores administrar su carrera de modo que incremente sus habilidades y competencias y ponga a su alcance los medios para hacerlo.

En este aspecto, es claro que el modelo de Formación y Desarrollo que hasta ahora opera en el Instituto para el Servicio Profesional Electoral es uno de carácter causal, dado que la capacitación tiene lugar sólo cuando surge una necesidad u oportunidad, generándose así una dinámica organizativa de capacitación de corto plazo, dado que se instrumentan acciones formativas para atender problemas inmediatos, lo que impide la debida continuidad del proceso formativo.

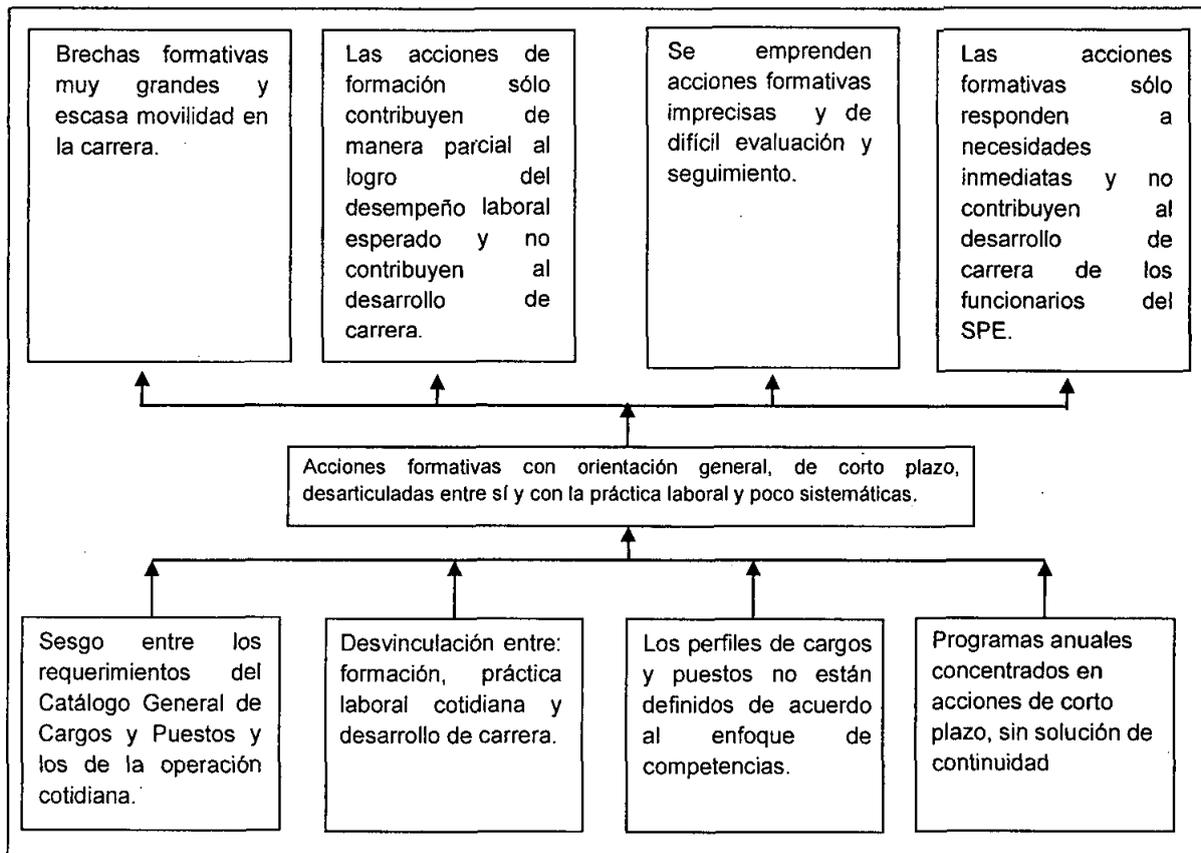
De tal forma, la caracterización de este árbol de efectos, podría esquematizarse de la siguiente manera:

Cuadro
Árbol de efectos



De tal forma las causas y los efectos de las acciones formativas con orientación general, de corto plazo, desarticuladas entre sí y con la práctica laboral, carentes de sistematización han dificultado el tránsito de un sistema tradicional de formación, en el que se instruye a los funcionarios en las competencias del presente, asegurando que todas las personas se ajusten al perfil de los puestos de trabajo que desempeñan, de forma tal que se invierte para formar a los servidores públicos en lo que deben saber y saber hacer únicamente en el momento actual, a un modelo sustentado en las competencias organizativas y personales, tanto las del perfil del individuo como el de los puestos y, por tanto, obstaculizado el pleno desarrollo, consolidación y optimización de las capacidades de cada uno de los miembros del Servicio Profesional de Carrera, no sólo para desarrollar óptimamente el puesto que actualmente ocupan, sino para apoyarlos en el desarrollo de su carrera profesional.

Árbol de problemas



c) ANÁLISIS DE OBJETIVOS:

En el presente punto se analizarán los objetivos que pretende alcanzar el Programa, en función de la problemática identificada en el punto anterior, planteándose desde ahora que el elemento central es consolidar el impulso que se generó mediante la aprobación de un plan curricular, para instaurar al interior del Instituto un modelo de formación y desarrollo que contribuya a la consecución de los fines del Instituto ya no sólo a través de la entrega de información a los miembros del SPE para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas, o perfeccionen los que ya poseían, para que sean más eficientes en lo que hacen, sino que ahora parta de la entrega a ellos, mediante las acciones formativas seleccionadas con base a las necesidades permanentes y coyunturales del órgano de esos conocimientos, habilidades y destrezas, la información básica requerida para generar nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos que modifiquen sus hábitos y comportamientos.

Desde esta perspectiva, la formación es vista como un proceso continuo de construcción de conocimiento que abarca la forma de programar y ejecutar acciones formativas, así como la evaluación del plan curricular en el que se contemplan y cuyo fin es fortalecer el desarrollo humano del personal del Servicio Profesional Electoral. Por tanto, la formación tiene una vertiente que se asienta en el presente, dado que se enfoca en el puesto actual de cada uno de

los Servidores Públicos a los que se impartirá, con la intención de mejorar las habilidades y las competencias relacionadas con el desempeño inmediato del trabajo.

Mediante este programa se impulsará, además, con mayor determinación el desarrollo de los miembros del SPE, teniendo en consideración que dicho término comprende el aprendizaje que va más allá del puesto actual y que se extiende a la carrera de la persona, con un enfoque en el largo plazo, a efecto de prepararlas para que sigan el ritmo de los cambios y el crecimiento de la organización, en tanto que el de formación se refiere al diseño instrumentado con el objeto de proporcionar a los miembros del personal de carrera el conocimiento y las habilidades que necesitan en sus puestos actuales.

Así, el desarrollo se enfocará en los puestos que las personas ocuparán a futuro, en su carrera profesional de la materia electoral y en las nuevas habilidades y competencias que requerirán para la consolidación de esta calidad, que es a la vez una permanente exigencia ciudadana.

Así, mediante este Programa la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo se traza como objetivo alejarse de los parámetros propios de un esquema tradicional, caracterizado por los elementos que se enlistan:

- 1) Modelo causal. Se capacita sólo cuando surge una necesidad u oportunidad.
- 2) Visión de corto plazo. Se instrumentan acciones formativas para atender problemas inmediatos.
- 3) Directivo. No se consulta a las personas respecto a los cursos, talleres, seminarios o materias que se proporcionarán dentro del Programa de Formación y Desarrollo.
- 4) Condiciones de estabilidad. No se generan cambios visibles en la organización ni en sus procesos derivados de la formación.
- 5) Conservador. Se constituye con una visión basada en lo permanente y definitivo.

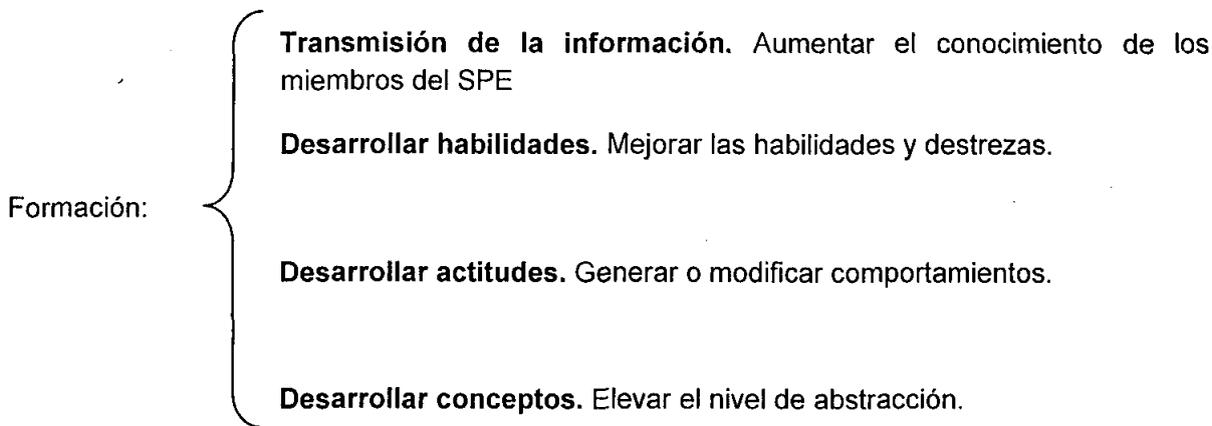
En vez de ello, este Programa constituye un paso más en el tránsito a un esquema moderno, en el que destacan las siguientes características:

- 1) Modelo planificado. Se imparten acciones formativas como parte de un plan curricular.
- 2) Actitud proactiva. Se anticipan las necesidades del órgano en torno al contexto social y político.
- 3) Visión de largo plazo. Se plantea cómo un modelo continuado y estratégico.

- 4) Basado en el consenso. Paulatinamente, se utilizarán instrumentos que permitan una participación cada vez mayor de los miembros del SPE en la decisión en torno a las acciones formativas a impartir.
- 5) Se apoya en la inestabilidad y el cambio. Se plantea que las cosas deben evolucionar y mejorar permanentemente.
- 6) Se enfatiza en la necesidad de innovar. Se fomenta la creatividad para producir mejores condiciones de trabajo y más eficiencia.

El conocimiento que se plantea generar mediante este esquema busca que ese sea auténticamente útil, esto es, que produzca una diferencia sensible, para producir resultados, mejorar procesos, agregar valor y generar confianza en la ciudadanía. En una realidad cada vez más delineada por la informática, en la cual todos tienen acceso a la información, se requiere que el personal del Servicio Profesional de Carrera acceda a ella no sólo para reproducirla, sino para interpretarla y transformarla en un producto, aplicación, innovación u oportunidad útil para los fines del Instituto.

Así, la instrumentación de este Programa de Formación y Desarrollo se plantea como un proceso cíclico y continuo, cuyos objetivos se representan en el siguiente cuadro sinóptico:

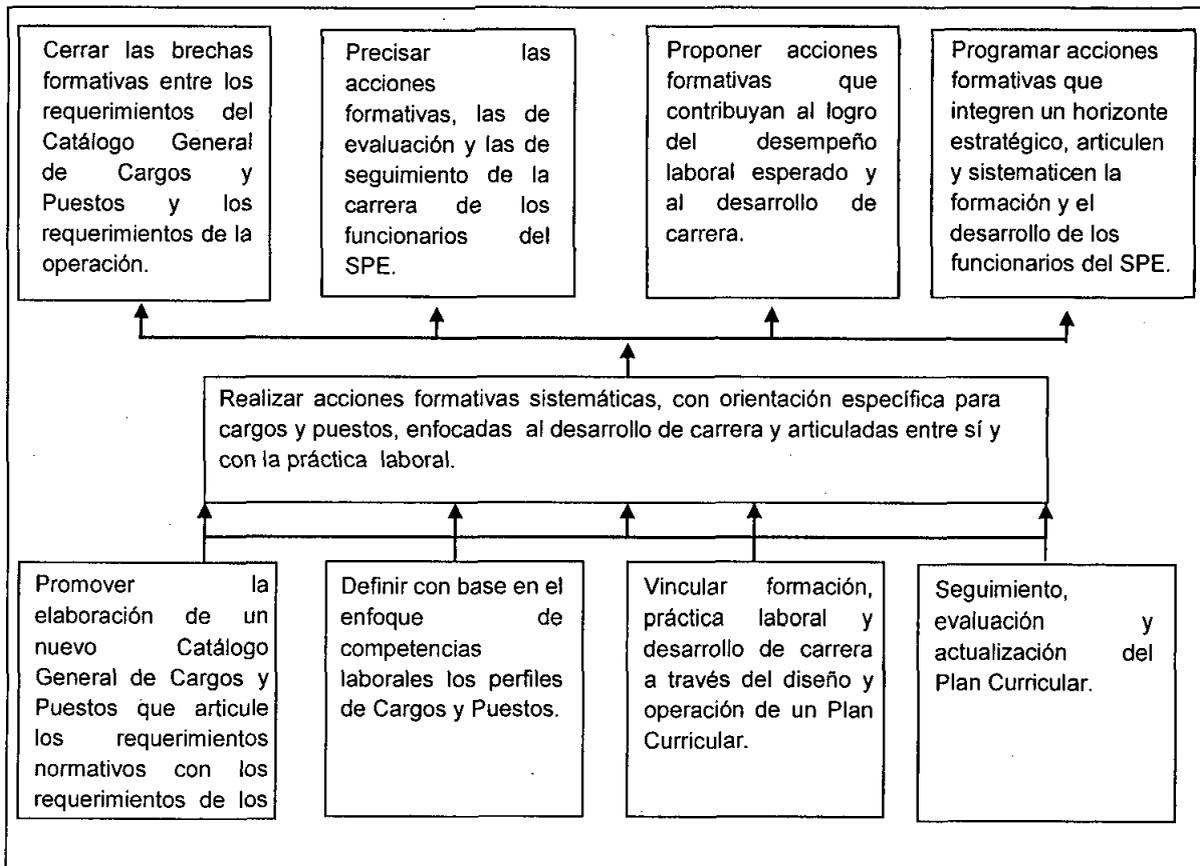


En este marco, a partir del diseño del plan curricular el objetivo primordial del Programa de Formación y Desarrollo para los miembros del Servicio Profesional Electoral es proporcionar una continuidad estratégica del conocimiento de acuerdo con decisiones basadas en la identificación, la interconexión y el desarrollo existente entre el personal adscrito a las diversas áreas, en relación con las tareas permanentes y coyunturales del Instituto, instrumentando para ellos procesos que permitan ir más allá de la información disponible, hacia el surgimiento de procesos que permitan conocer y difundir el conocimiento contenido en esa información y su vínculo con los objetivos de la organización.

Por ello, se plantea operar la solución a la problemática planteada a través del diseño de la acción formativa, dado que de esto dependerá la resolución de los problemas de los futuros

participantes y su organización en la materia. Por ello, se considera esencial instrumentar acciones formativas sistemáticas, con orientación específica para cargos y puestos, enfocadas al desarrollo de carrera y articuladas entre sí y con la práctica laboral.

Cuadro
Árbol de objetivos



Tales acciones formativas tendrán necesariamente que ser útiles para:

- Cerrar las brechas formativas entre los requerimientos del Catálogo General de Cargos y Puestos y los requerimientos de la operación.
- Precisar con claridad los objetivos de sus intenciones formativas, las de evaluación y las de seguimiento de la carrera de los funcionarios del SPE.
- Contribuir al logro del desempeño laboral esperado y al desarrollo de carrera.
- Integrar un horizonte estratégico y articular y sistematizar la formación y el desarrollo de los funcionarios del SPE.

d) LA IDENTIFICACIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN AL PROBLEMA

1. Diseñar, operar y evaluar un Plan Curricular para el proceso formativo de los funcionarios del Servicio Profesional Electoral.
2. Actualizar con base en las condiciones de operación el Catálogo General de Cargos y Puestos.
3. Definir con base en el enfoque de competencias laborales los perfiles de cargos y puestos.

e) SELECCIÓN DE LA ALTERNATIVA ÓPTIMA

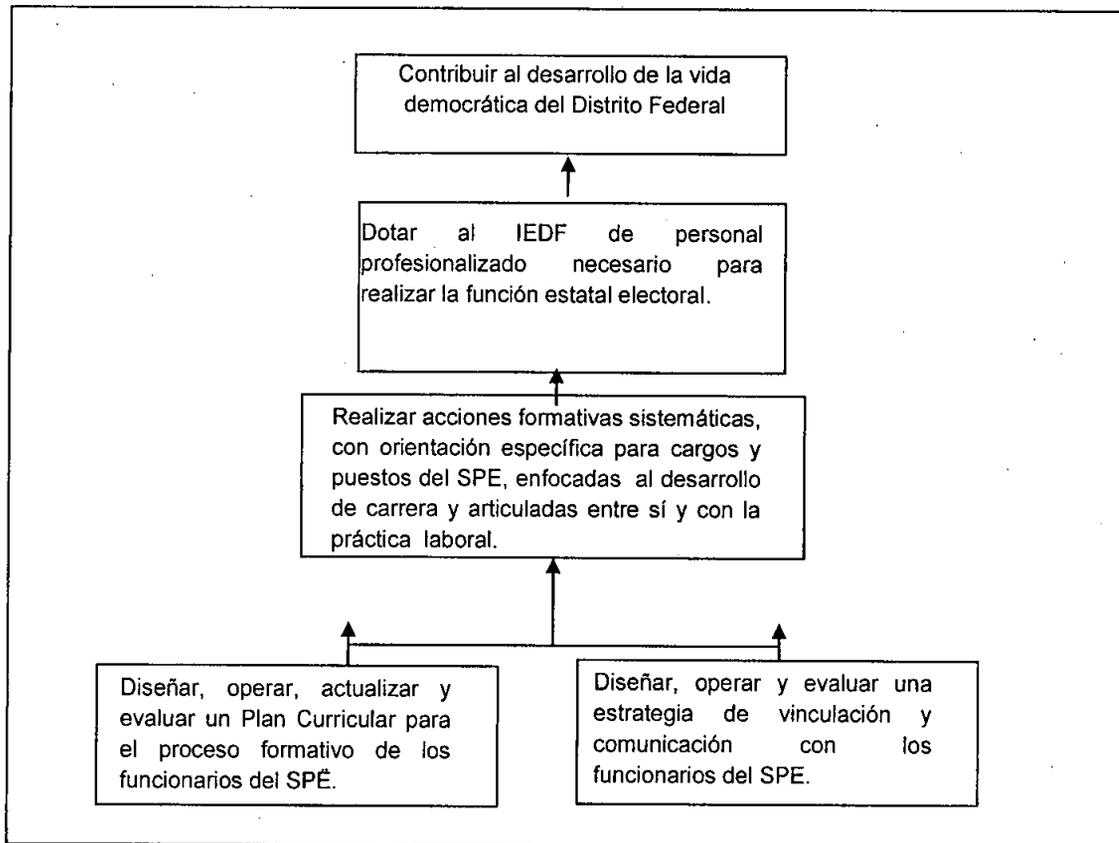
Para el año 2011, la opción más viable para atender la problemática que pretende resolver el Programa, es la relativa al *Diseño, operación y evaluación de un Plan Curricular para el proceso formativo de los funcionarios miembros del Servicio Profesional Electoral*, debido a que tiene amplias implicaciones tanto para el Instituto como para el personal de carrera, en virtud de que, a partir de las actividades institucionales y acciones sustantivas, se atacarán en forma directa diversas causas que propician la problemática que nos ocupa. El Plan Curricular fue aprobado por el Consejo General el 29 de noviembre de 2010 mediante Acuerdo ACU-046-10.

El resto de las opciones consideradas requerirá de su posicionamiento en la agenda institucional.

En este orden de ideas se opta por una alternativa integral, ya que además de considerar la tarea fundamental del Programa, permite establecer una serie de tareas adicionales para mejorar la vinculación y la comunicación con y entre los miembros del Servicio.

ESTRUCTURA ANALÍTICA DEL PROGRAMA (EAP)

Cuadro estructura analítica del programa



Segunda Etapa: Planificación

f) MATRIZ DE INDICADORES PARA RESULTADOS

Cuadro

Matriz de indicadores de resultados (MIR)

Resumen narrativo	Indicadores				Medios de verificación	Supuestos
	Nombre	Tipo	Fórmula de cálculo	Frecuen- cia de medición		
<p>Fin:</p> <p>Contribuir al desarrollo de la vida democrática del Distrito Federal</p>	Eficacia en la impartición de cursos y talleres	Indicador de eficacia	<p>Eficacia = $L \cdot T_p / M \cdot T_r$</p> <p>Eficacia = $\frac{\text{Número de cursos impartidos} \cdot 0.25}{\text{número de cursos planeados} \cdot 0.25}$</p>	Trimestral	<p>Lista de asistencia</p> <p>Examen resuelto y calificado</p> <p>Relación de material de estudio recibido</p>	Inasistencia por causa justificada o cargas de trabajo.
<p>Propósito:</p> <p>Dotar al IEDF del personal especializado necesario para realizar la función estatal electoral de organizar las elecciones y los procesos de participación ciudadana en el Distrito Federal.</p>	Eficacia en la impartición de cursos y talleres	Indicador de eficacia	<p>Eficacia = $L \cdot T_p / M \cdot T_r$</p> <p>Eficacia = $\frac{\text{Número de cursos impartidos} \cdot 0.25}{\text{número de cursos planeados} \cdot 0.25}$</p>	Trimestral	<p>Lista de asistencia</p> <p>Examen resuelto y calificado</p> <p>Relación de material de estudio recibido</p>	<p>Recorte presupuestal.</p> <p>Inasistencia por causa justificada o cargas de trabajo.</p>

**Programa de Formación y Desarrollo
del Personal del Servicio Profesional Electoral 2011**

Resumen narrativo	Indicadores				Medios de verificación	Supuestos
	Nombre	Tipo	Fórmula de cálculo	Frecuencia de medición		
Componente: Realizar acciones formativas sistemáticas, con orientación específica para cargos y puestos, enfocadas al desarrollo de carrera y articuladas entre sí y con la práctica laboral.	Eficacia en la impartición de cursos y talleres	Indicador de Eficacia	Eficacia = $L \cdot Tp / M \cdot Tr$ Eficacia = $\frac{\text{Número de cursos impartidos} \cdot 0.25}{\text{número de cursos planeados} \cdot 0.25}$	Trimestral	Lista de asistencia Examen resuelto y calificado Relación de material de estudio recibido	Recorte presupuestal. Inasistencia a los cursos justificada por cargas de trabajo o licencias médicas.
Actividades e insumos: Diseñar, operar y evaluar un Plan Curricular para el proceso formativo de los funcionarios del SPE.	Eficacia en la impartición de cursos y talleres	Indicador de Eficacia	Eficacia = $L \cdot Tp / M \cdot Tr$ Eficacia = $\frac{\text{Número de cursos impartidos} \cdot 0.25}{\text{número de cursos planeados} \cdot 0.25}$	Trimestral	Estadísticas Relación de material de estudio recibido	Recorte presupuestal. Inasistencia a los cursos justificada por cargas de trabajo o licencias médicas.
Diseñar, operar y evaluar una estrategia de vinculación y comunicación con los funcionarios del SPE.	Eficacia en la elaboración de informe de diagnóstico de clima organizacional y de necesidades formativas y de vinculación de los miembros del SPE	Indicador de Eficacia	Eficacia = $L \cdot Tp / M \cdot Tr$ Eficacia = $\frac{1 \text{ informe de diagnóstico realizado} \cdot 0.083}{1 \text{ informe de diagnóstico planeado} \cdot 0.083}$	Mensual	Cuestionario Informe	Recorte presupuestal. Baja participación en las acciones de la estrategia, justificada por cargas de trabajo.

IV. Actividades Institucionales

IV.1 Diseñar, operar y evaluar un Plan Curricular para el proceso formativo de los miembros del Servicio Profesional Electoral.

El presente Programa incluye en su diseño y operación dos acciones formativas basadas en el Plan Curricular, una del área básica dirigida a la totalidad de los Miembros del Servicio Profesional Electoral y que servirá para acreditar el Programa de Formación y Desarrollo 2011, para ello habrá de implementarse un curso de "Innovación y mejora en el Servicio Público" así mismo habrá de ejecutarse un curso del área específica dirigido a Coordinadores Distritales y Secretarios Técnicos con el propósito de iniciar la Formación específica para puestos y cargos de trabajo, a este grupo de funcionarios les será impartido un curso de "Comunicación y Manejo de Grupos".

Justificación: La trascendencia de esta actividad radica en que a través de ella se transmitirá información de carácter electoral y conocimientos integrales, con el propósito de fomentar la eficiencia y eficacia de la gestión pública, así como perfeccionar la capacidad técnica y profesional de los integrantes del Servicio Profesional Electoral.

Objetivo específico: Realizar acciones formativas sistemáticas, con orientación específica para cargos y puestos, orientadas al desarrollo de carrera, articuladas entre sí y con la práctica laboral.

Acciones sustantivas: Dentro de la actividad institucional que nos ocupa, se han programado las siguientes acciones sustantivas:

- Selección de los contenidos del curso en función de las necesidades específicas de las áreas del Instituto, así como de las competencias exigidas a cada cargo y al perfil de los funcionarios del SPE que lo ocupen en ese momento, considerando su nivel y la formación previa adquirida en el rubro, así como la aplicabilidad en relación con sus actividades cotidianas.
- Implementación de los cursos de acuerdo al diseño establecido en el plan curricular vinculado a las características de los participantes, su cargo y competencias, ajustando la formación a tales particularidades, así como a las necesidades específicas de las áreas en un momento determinado.
- Desarrollar los contenidos en unidades relacionadas y secuenciadas de forma racional y lógica, partiendo de los conocimientos básicos y requeridos por todos los miembros del SPE a los más complejos y especializados de acuerdo a las funciones que desempeña y el cargo que ostenta, de manera que se favorezca el aprendizaje significativo y se evite el aprendizaje memorístico.

- Evaluación del aprendizaje de los miembros del SPE respecto a cada una de las acciones formativas en las que hayan participado.
- Evaluación del Plan Curricular mediante instrumentos que permitan conocer el grado de idoneidad de sus contenidos, el grado de eficacia de las acciones y los índices de utilidad de los conocimientos adquiridos en sus miembros.
- Operación de los cursos, talleres, seminarios o diplomados correspondientes conforme al plan curricular.

Selección y descripción de los cursos a impartir.

De acuerdo con el artículo 100 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el IEDF, el Programa de Formación y Desarrollo tendrá por objeto generar procesos para mejorar continuamente las competencias requeridas del personal de carrera y favorecer el desarrollo de habilidades, actitudes, aptitudes y la actualización de conocimientos. En tal entendido, la formación profesional deberá sujetarse de manera estricta a los principios de certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, objetividad y equidad, se basará en un modelo pedagógico que responda a las características, necesidades y fines del Instituto, aprovechando la experiencia adquirida para propiciar la solución de problemas.

Asimismo, el programa deberá organizarse por fases, niveles o áreas a partir de las cuales se especificarán los tópicos y contenidos del plan curricular de diseño modular que lo integrarán de acuerdo con la estructura y el perfil requerido del personal de carrera, según su rango en el Servicio Profesional. En este sentido, la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo determinará, de acuerdo con las competencias requeridas del personal, de las áreas, del Instituto en su conjunto, así como de acuerdo a las particularidades del calendario electoral del año en que habrá de implementarse, la formación ya obtenida por los miembros del SPE, así como sus cargas de trabajo, una determinada cantidad de acciones formativas que deberán desarrollarse de manera continua y que serán impartidas de acuerdo a la modalidad idónea de acuerdo con la detección de necesidades formativas y del establecimiento de prioridades institucionales.

En el supuesto de que durante el periodo determinado para la aplicación del Programa de Formación y Desarrollo se convoque un proceso de participación ciudadana que por su naturaleza no pueda ser previsto por la autoridad electoral, de acuerdo con el artículo 107 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral, la Unidad Técnica del Centro presentará una propuesta de recalendarización del Programa a la Junta para que, a su vez, sea presentada al Consejo para su aprobación.

Así, para 2011, de acuerdo con las previsiones del plan curricular, se plantean los siguientes cursos base:

1. Innovación y mejora en el Servicio Público.	
Dirigido a:	Todos los miembros del SPE
Área:	Básica
Calidad:	Obligatorio.
Línea Formativa:	Gerencia Pública.
Duración:	21 horas
Modalidad:	Semipresencial con apoyos en línea.
Objetivo:	Propiciar el desarrollo paulatino y la consolidación de las habilidades requeridas en los miembros del SPE para impulsar y facilitar el proceso de transformación de las actividades concernientes a la administración electoral en el Distrito Federal a través de un modelo de innovación en el servicio público sustentado en el fortalecimiento del capital humano mediante el desarrollo de actitudes y aptitudes que motiven su desarrollo profesional; la introducción y creación de mecanismos y metodologías que permitan el desarrollo de mejores procesos dentro de un marco orientado a la satisfacción de las exigencias ciudadanas, así como prevenir o erradicar situaciones vicios o defectos incompatibles con la finalidad del servicio público de carrera, tales como el burocratismo y la politización.
Justificación:	<p>Este curso se plantea como la continuidad del de Ética y Servicio Público, mediante el cual se inició la formación en materia axiológica de los miembros del SPE. Este proyecto se plantea como un instrumento útil para que los participantes a los que está dirigido analicen y comprendan las características de los modelos de gestión derivados de los modelos de organizaciones mecanicistas, que exigían de las personas un comportamiento burocrático y repetitivo cuyo enfoque se concentraba en la estandarización, es decir, en hacer las cosas exactamente como las reglas, los métodos y los procedimientos de la organización indicaban, de forma tal que las personas no podían pensar, sino sólo ejecutar y seguir órdenes.</p> <p>A partir de ello, se establecerá la idoneidad de explorar nuevas pautas de comportamiento en los servidores públicos, mediante los principios de la creatividad y la innovación, dado que la complejidad de la realidad actual hace que cada vez resulte más ineficiente la repetición continua para la ejecución de las tareas, puesto que ahora se requiere cambiar los métodos, los procesos y el comportamiento de las personas de forma tal que se fomente la creatividad, entendida como la aplicación del ingenio para presentar enfoques diferentes o nuevas soluciones para los problemas cotidianos, lo que es esencial para un órgano que a menudo enfrenta las demandas de un entorno inestable y cambiante. Asimismo, este proyecto se propone inducir a la innovación, entendida como el proceso para crear nuevas ideas y ponerlas en práctica, particularmente en la innovación de procesos, con la creación de nuevas maneras de hacer las cosas. Innovar, en este sentido, supone desarrollar eficaz y eficientemente los conocimientos que existen en la organización.</p>

2. Comunicación y Manejo de Grupos	
Dirigido a:	Dirigido a los Coordinadores Distritales y Secretarios Técnicos Jurídicos de los 40 Distritos Electorales
Área:	Básica
Calidad:	Obligatorio
Línea Formativa:	Pedagógica
Duración:	21 horas
Modalidad:	Presencial con apoyos en línea
Objetivo:	Desarrollar en los miembros del SPE cuyas tareas lo exijan, las competencias necesarias para conducir grupos, identificar fenómenos grupales, aplicar técnicas e instrumentos e interpretar sus resultados, además de introducirlos al diseño de proyectos para facilitar sus tareas, apoyándose en las diferentes teorías, métodos y técnicas para la conducción grupal.
Justificación:	<p>En vista de las atribuciones que la Ley de Participación Ciudadana del Distrito Federal confiere al Instituto en relación con los Comités Ciudadanos que deberán estar en funcionamiento en 2011, se considera indispensable esta acción formativa para los miembros del SPE encargados de la conducción y operación de las actividades del órgano en los 40 Distritos Electorales y que, por esta circunstancia así como por la naturaleza de sus actividades ordinarias en materia electoral es conveniente generar conocimientos y habilidades en materia de comunicación verbal y no verbal, de persuasión, así como habilidades analíticas, con el fin de facilitar que su actuación sea idónea para lograr comportamientos que sean congruentes con los objetivos del Instituto.</p> <p>Esta acción será útil para dotarles de herramientas que les permitan resolver problemas de comunicación, lograr influir en grupos para llegar a consensos mediante la persuasión respecto a la validez de sus enfoques e ideas. Al tratarse de un curso orientado al desarrollo de habilidades sociales, se pondrá el acento en la realización de ejercicios y prácticas que permitan adquirir o mejorar dichas destrezas. Estas prácticas, irán acompañadas o precedidas por exposiciones de los principales conceptos y teorías que deben aplicarse, así como de ejercicios de experimentación que ayuden a una comprensión directa de los aspectos de la comunicación.</p>

Asimismo, como actividad complementaria, de acuerdo al artículo 114 del Estatuto habrán de promoverse entre el personal de carrera actividades complementarias de formación y desarrollo de carácter interno de conformidad con las que en su caso determine la Junta, vinculadas siempre con los fines del Instituto. Dichas actividades tendrán carácter optativo y extracurricular por lo cual no aparecen descritas en el contenido del Plan Curricular, para este ejercicio en cumplimiento a una línea formativa transversal propuesta por el Gobierno del D.F. se realizará el siguiente curso:

3. Introducción a los Derechos Humanos y Fomento de la perspectiva de Género	
Dirigido a:	Directores de Capacitación Electoral, Educación Cívica y Geografía Electoral
Área:	Básica
Calidad:	Complementario
Línea Formativa:	Derechos Humanos.
Duración:	24 horas
Modalidad:	Autoinstruccional a distancia
Objetivo:	Brindar a los miembros del SPE conocimientos actualizados en torno a los principales aspectos conceptuales, normativos y procesales relacionados con la protección jurídica de los derechos humanos y la perspectiva de género, así como aportar las bases para la constitución de una herramienta pedagógica útil para la difusión de los derechos humanos y la toma de conciencia de la importancia de esa tarea para efectos prácticos en sus labores cotidianas.
Justificación:	A partir de la afirmación de la idea de que sin la vigencia plena de los derechos humanos no puede existir democracia y de que sin democracia no puede haber vigencia efectiva de los derechos humanos, aunada ésta a los requerimientos normativos institucionales para que se incorpore a las definiciones programáticas, acciones que contribuyan a la construcción de un enfoque de derechos humanos y de perspectiva de equidad de género, se hace necesario ejecutar proyectos tendientes a promover la legitimación e incorporación efectiva de la temática de derechos humanos, como contenido y como práctica, en el Programa de Formación y Desarrollo para los funcionarios del SPE, con miras al desarrollo en la población de capacidades que fortalezcan la institucionalidad y convivencia basadas en los derechos humanos y los principios democráticos.

Las labores de formación serán complementadas, en la medida de las exigencias del calendario electoral y las necesidades del propio instituto, mediante materiales digitales de apoyo que, a la vez, que sean útiles para los fines del IEDF, aportando insumos que apoyen los procesos y labores de los miembros del Servicio Profesional Electoral, contribuyan a la discusión doctrinal sobre la materia electoral y, a largo plazo, hagan del Instituto un referente de consulta y opinión.

De conformidad con lo establecido por el artículo 101 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el IEDF, la Unidad Técnica del Centro será el área responsable de proyectar, formular, operar, supervisar, actualizar y evaluar el Programa de Formación y Desarrollo y, por tanto, las acciones formativas comprendidas dentro de éste, para lo cual podrá apoyarse en especialistas externos, para tal efecto, la Unidad Técnica del Centro seleccionará, a los instructores de los cursos respecto a cada acción formativa, con base en estándares de calidad pedagógica y del dominio del tema correspondiente, observando lo siguiente:

I. Acreditar, mediante las constancias respectivas o la experiencia curricular, que el instructor es especialista en su materia.

II. Comprobar experiencia docente a nivel superior;

III. En caso de tratarse de especialistas externos, integrar su expediente así como la ficha curricular. La contratación de este personal se realizará de conformidad con lo presupuestado en el Programa Operativo Anual, aprobado por el Consejo. Para este fin, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 102 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el IEDF, la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo apoyará al Consejero Presidente en la celebración de convenios con instituciones académicas y de educación superior para impartir las acciones formativas para el personal del Servicio Profesional.

Respecto a los contenidos del curso de capacitación, deberán cumplir los requisitos previstos en el artículo 103 del Estatuto Profesional del Servicio Electoral, debiendo reunir, como mínimo, los siguientes:

- I. Consistencia entre los diversos elementos del curso, tales como: objetivos, temario, capacidades a desarrollar, información y seguimiento proporcionados al participante sobre sus resultados en ejercicios y evaluaciones; y
- II. Usar técnicas y metodologías adecuadas al contenido temático y que faciliten la interacción entre el participante y el instructor con el fin de fortalecer el aprendizaje;
- III. Los cursos impartidos bajo la modalidad a distancia deberán cumplir con las características operativas de compatibilidad, acceso y funcionalidad para los participantes, a fin de que puedan ubicarse y desplazarse con facilidad entre temas, unidades y módulos.

Una vez verificado el cumplimiento de estos requisitos, deberá elaborarse un dictamen que se someterá al conocimiento y aprobación de la Junta Administrativa.

Respecto a los materiales que se utilizarán en cada una de las acciones formativas, estos podrán ser diseñados y elaborados por la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo, por una institución externa o por expertos que cuenten con reconocimiento en las materias del programa, o bien, en forma conjunta, debiendo ser sometidos a la aprobación de la Junta Administrativa mediante el correspondiente dictamen.

Evaluación de la implementación del Plan Curricular.

El diseño de la formación es el aspecto central de las tareas de la Unidad Técnica del Centro dado que es este medio el que garantiza la efectividad de cualquier acción formativa. Es por ello que para el adecuado funcionamiento del plan curricular, se requiere de la generación de indicadores que permitan analizar en forma objetiva el cumplimiento de los fines formativos propuestos.

Por ello, después de cada acción formativa, se aplicará un instrumento de evaluación y seguimiento del plan curricular que permita, mediante el análisis de la información proporcionada por indicadores de calidad aplicables, conocer la eficacia de cada acción formativa, su utilidad en relación con las tareas de cada área y con las actividades cotidianas de los miembros del Servicio Profesional Electoral, en específico permitirá conocer:

- a. El uso de los principios del aprendizaje y la transferencia,
- b. El enlace entre el aprendizaje y el contexto laboral para favorecer la generalización,
- c. La flexibilidad de los contenidos o la necesidad de realizar posibles modificaciones en caso de que fuese necesario,
- d. La idoneidad de la temporalización,
- e. La utilidad de las modalidades y las técnicas empleadas y ajustadas a los objetivos formativos,
- f. Los conocimientos, habilidades, destrezas y/o actitudes adquiridos por cada participante.

La implementación del seguimiento y evaluación del plan curricular aportará elementos que permitan identificar si las acciones formativas están teniendo impacto en la trayectoria del personal dentro del servicio profesional y en la mejora de los procesos de trabajo que se desarrollan por su personal de carrera.

- c) Acciones de fortalecimiento de la formación.

La Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo promoverá entre el personal de carrera las actividades complementarias de Formación y Desarrollo de carácter interno que se instrumenten de acuerdo con el diseño previsto por el Plan Curricular, de conformidad con las que, en su caso, apruebe la Junta Ejecutiva, de acuerdo con los fines y necesidades del

Instituto. Dichas actividades tendrán carácter optativo pero una vez que el personal de carrera se inscriba, tendrá la obligación de asistir y concluir las. Asimismo, de acuerdo a lo previsto por el artículo 115 del ESPE, el personal de carrera podrá realizar actividades complementarias de formación y desarrollo, de carácter externo.

IV.2 Diseñar, operar y evaluar una estrategia de vinculación y comunicación con los miembros del Servicio Profesional Electoral.

Justificación: Esta actividad encuentra su utilidad en la necesidad de considerar como una tarea ordinaria y cotidiana la observación, el análisis, la revisión y, en su caso, acción sobre el ambiente laboral en el que desempeñan sus trabajos los miembros del Servicio Profesional Electoral.

Objetivo específico: Diseñar, operar y evaluar una estrategia de vinculación y comunicación con los miembros del SPE.

Acciones sustantivas: Se aplicarán instrumentos de diagnóstico, evaluación y vinculación individuales y grupales que permitan identificar oportunidades de mejoramiento tanto del ambiente laboral de las distintas áreas en las que los miembros del SPE desempeñan sus tareas, como de las condiciones de vinculación y comunicación que faciliten la detección de necesidades de formación, el aprendizaje mismo y la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo. Para ello, es necesario atender a una serie de aspectos que pueden facilitar o inhibir el desarrollo de este ambiente de aprendizaje y transferencia, a saber:

a) Características personales de los participantes: La trascendencia de este aspecto obedece a que sólo se producirá aprendizaje y transferencia cuando el participante tenga la habilidad para poder hacer lo que se le solicite y la motivación para aprender y aplicar lo aprendido al contexto y al trabajo. Para ello, el participante debe valorar positivamente la formación y se deben crear las condiciones de aprendizaje adecuadas en función de las características personales y del tipo de aprendizaje que se requiera.

b) Factores situacionales. Esto implica favorecer la participación de los miembros del SPE en el diagnóstico y en el proceso formativo, tomando en consideración su opinión y sugerencias sobre los contenidos y los métodos de formación a utilizarse. Además, es necesario favorecer la optimización del ambiente de trabajo en donde el participante va a aplicar lo aprendido, compartiendo las conclusiones de los resultados obtenidos en estos procesos con los titulares de las áreas en las que desempeñan sus tareas, así como sus respectivos superiores inmediatos.

e) Indicadores y metas

Actividad Institucional	Indicador	Meta
IV.1 Diseñar, operar y evaluar un Plan Curricular para el Proceso Formativo de los miembros del SPE.	Impartir a funcionarios del SPE tres cursos y talleres obligatorios y uno de actividades complementarias impartidos en el año, entre el número de cursos y talleres obligatorios y complementarios programados a funcionarios del SPE en el mismo periodo.	Impartir tres cursos obligatorios del Programa y uno de actividades complementarias a los miembros del SPE.
IV.2 Diseñar, operar y evaluar una estrategia de vinculación y comunicación con los miembros del SPE.	Integrar un informe de diagnóstico de clima organizacional y de necesidades formativas y de vinculación de los miembros del SPE realizado en el año, entre el número de informes integrados de diagnóstico de clima organizacional y de necesidades formativas y de vinculación de los miembros del SPE planeado en el mismo periodo.	Integrar un informe de diagnóstico de clima organizacional y de necesidades formativas y de vinculación de los miembros del SPE.

V. Cronograma de acciones sustantivas

Núm	Acción	RO	Meses											
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Innovación y mejora en el servicio público	03				X	X	X	X					
2	Comunicación y manejo de grupos (Coordinadores y secretarios técnicos)	03					X	X	X	X				
3	Actividades complementarias (Introducción a los Derechos Humanos y Fomento de la perspectiva de Género en colaboración con la CDH del D.F.)	03							X	X	X	X		
4	Seguimiento, evaluación y actualización del plan curricular.	03	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Diseño, operación y evaluación de la estrategia de vinculación y comunicación con el SPE.	03	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

X* = Etapa I, Formación de Formadores.

X**= Etapa II, Formación de todos los miembros del SPE.

ANEXO

**Criterios para la acreditación de los cursos del Programa de Formación y Desarrollo
y de Normalización Curricular impartidos en las modalidades presencial,
semipresencial y autoinstruccional con apoyos en línea,**

Agosto 2010

A handwritten mark, possibly a signature or initials, consisting of a vertical line with a hook at the top and a small tick at the bottom, located on the right side of the page.

1. La Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo notificará, por escrito mediante oficio o por medio electrónico, a cada miembro del Servicio Profesional Electoral, los contenidos y los calendarios para la impartición de las sesiones de los cursos, así como para la entrega de materiales de estudio, de las evaluaciones correspondientes, así como los criterios de acreditación de los cursos del Programa.
2. Para los efectos de los presentes criterios se entenderá por *medio electrónico*, todos aquellos instrumentos informáticos en las modalidades de correo electrónico institucional, sitio web o equivalentes, que permitan el acceso y difusión de la información hacia los miembros del Servicio Profesional Electoral.
3. Para acreditar cada uno de los cursos del programa, los miembros del servicio deberán presentar, dentro de las fechas y horarios establecidos las evaluaciones correspondientes, y obtener una calificación mínima de 7.5, en una escala de 0 a 10.
4. Los miembros del Servicio Profesional Electoral podrán presentar hasta en tres oportunidades la evaluación establecida para el mismo curso para lograr acreditarlo. Cada oportunidad de evaluación tendrá mayor grado de dificultad.
5. Para tener derecho a la presentación de la evaluación en primera oportunidad el participante deberá acreditar 100% de asistencia, la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo podrá justificar hasta un 20% de inasistencias a las sesiones, exclusivamente: por cargas de trabajo; por periodos vacacionales, mediante los documentos oficiales que avalen tales circunstancias, o licencia médica, siempre que sea expedida por el Instituto de Seguridad y Servicio Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).
6. De no acreditarse el criterio anterior el participante perderá el derecho a la primera oportunidad y conservará el derecho a la presentación de la evaluación en segunda oportunidad. Para la presentación de ésta se podrá justificar, ante la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo, con los mismos documentos oficiales referidos en el párrafo inmediato anterior, hasta un 50% de inasistencias.
7. Cuando el participante sólo pueda acreditar por causas justificadas, al menos el 30% de asistencia al curso, no tendrá derecho a presentarse a las oportunidades primera y segunda de la evaluación, su participación en la tercera oportunidad quedará

condicionada a la valoración del caso por la Junta Administrativa, previa solicitud del participante a la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo.

8. Tratándose de cursos en la modalidad autoinstruccional con apoyos en línea, la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo podrá autorizar el acceso al curso de manera posterior al periodo de estudio establecido, exclusivamente por causas de licencia médica, siempre y cuando sean expedidas por el Instituto de Seguridad y Servicio Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), por cargas de trabajo o por periodos vacacionales, avaladas con documentos oficiales.

9. Para solicitar el acceso extemporáneo al curso en la modalidad autoinstruccional en línea, o para justificar inasistencias en los cursos de las modalidades presencial y semipresencial los miembros del Servicio Profesional Electoral deberán remitir directamente a la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo, según sea el caso, una copia fotostática de las constancias médicas expedidas por el ISSSTE, del oficio expedido por el superior jerárquico por cargas de trabajo, previa autorización del Secretario Ejecutivo, o del aviso de periodo vacacional, preferentemente durante los tres días hábiles previos o en su caso en los tres días siguientes a la fecha de la inasistencia.

10. Los miembros del Servicio Profesional Electoral que no remitan a la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo, en los términos de los numerales 8 y 9, la documentación para justificar inasistencias a las sesiones de los cursos presenciales y semipresenciales o ausencia de accesos en línea, agotarán la primera oportunidad para acreditar. La UTCyD convocará a los funcionarios a la segunda oportunidad de evaluación en la fecha prevista para la primera.

11. Las inasistencias a las evaluaciones previstas para cada uno de los cursos del programa, sólo podrán justificarse por licencias médicas expedidas por el ISSSTE o bien por cargas de trabajo. Los miembros del Servicio Profesional Electoral deberán remitir directamente a la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo copia fotostática de las constancias médicas expedidas por el ISSSTE o el oficio firmado por el superior jerárquico, previa autorización del Secretario Ejecutivo, que especifique la actividad laboral en la que se requirió o requiere la participación del funcionario, dentro de los plazos establecidos en el numeral 9

12. Los miembros del Servicio Profesional Electoral que no se presenten en el lugar, fecha y horario determinados para las evaluaciones de los cursos, ni en su caso remitan la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo dentro de los plazos establecidos la documentación que acredite la licencia médica del ISSSTE o el oficio que expida el superior jerárquico por cargas de trabajo, previa autorización de Secretario Ejecutivo, agotarán la oportunidad para acreditar dichas evaluaciones.

13. La Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo notificará, mediante oficio, de manera personal y confidencial, en un lapso no mayor de 10 días hábiles posteriores a cada evaluación, los resultados correspondientes de acuerdo con el calendario de evaluaciones de los cursos. Los funcionarios deberán acudir al lugar que se les indique para la recepción de la notificación.

14. Cuando existiera inconformidad en los resultados de las evaluaciones, los miembros del Servicio Profesional Electoral podrán solicitar a la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo la revisión individual de la evaluación respectiva, dentro de un periodo de tres días hábiles posteriores a la fecha de notificación de resultados de los cursos.

15. La Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo notificará, por escrito mediante oficio o por medio electrónico, al funcionario interesado el día y hora en que deberá presentarse para llevar a cabo la revisión solicitada, la cual se realizará por lo menos cinco días hábiles antes de la siguiente oportunidad de evaluación, con la participación del personal de la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo autorizado y preferentemente del instructor del respectivo curso. La resolución a la que se llegue, con motivo de la revisión, será notificada en el mismo acto mediante el acta de ratificación o rectificación que será firmada por el interesado, el instructor, en su caso, y el personal de la UTCFyD que participe en la revisión.

16. Cuando los miembros del Servicio Profesional Electoral no se presenten en el lugar, fecha y horario fijados para realizar la revisión de la evaluación solicitada, la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo dará por ratificada la calificación y el resultado notificado con anterioridad.

17. Cuando los miembros del Servicio Profesional no acrediten un curso, una vez agotadas las tres oportunidades de evaluación, la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo les notificará por escrito que no podrán continuar en el Programa y serán separados del Servicio Profesional Electoral y del Instituto, sin que medie resolución del procedimiento para la determinación de sanciones, de conformidad con lo establecido en los artículos 136 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del D.F., y 94 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal.

18. La Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo llevará un registro de las calificaciones obtenidas por los miembros del Servicio Profesional Electoral en los cursos del programa. La UTCFyD informará a la Junta Administrativa los resultados de las evaluaciones obtenidas por el personal de carrera, dentro de los quince días hábiles siguientes a que se cuente con los resultados definitivos, de conformidad con lo establecido en el artículo 95, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal.

19. Los casos no previstos en los presentes criterios serán resueltos por la Junta Administrativa o, en su caso, por la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo.

Enero 2011

