



**INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL**

**PROGRAMA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL DEL  
SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL 2016**

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

**Febrero, 2016**

*Q*  
*VSE*

**Índice**

I.	Introducción.....	2
II.	Marco Jurídico.....	3
III.	Metodología del Marco Lógico.....	6
	Primera Etapa: Identificación del problema y alternativas de solución. ....	6
	a) Análisis de involucrados.....	8
	b) Análisis de problemas.....	10
	c) Análisis de objetivos.....	12
	.....	13
	d) Identificación de alternativas de solución al problema.....	13
	e) Selección de la alternativa óptima.....	14
	f) Estructura Analítica del Programa (EAP).....	15
	Segunda Etapa: Planificación.....	16
	g) Matriz de Indicadores para Resultados.....	16
IV.	Actividad Institucional (AI).....	19
	1. Formación del Servicio Profesional Electoral.....	19
V.	Cronograma de acciones sustantivas.....	25

## I. Introducción

El Instituto Electoral del Distrito Federal (Instituto) es un organismo público autónomo, encargado de la función estatal de organizar las elecciones locales y los procedimientos de participación ciudadana en el territorio que ocupa el Distrito Federal.

Su organización, funcionamiento y control se encuentran dispuestos en diversos ordenamientos que van desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal, el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal, y la normatividad de carácter interno que emiten los órganos competentes del organismo

A partir de la reforma constitucional en materia político-electoral de 2014, los actuales Organismos Públicos Locales (OPL) guardan una estrecha vinculación con el Instituto Nacional Electoral (Instituto Nacional) especialmente en cuanto hace al Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN) cuya conformación estaba prevista para el último trimestre de 2015 y el año 2016 con la aprobación del Estatuto Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (ESPEN)

La conformación del SPEN representa una invaluable oportunidad de consolidar un cuerpo de funcionarios especialistas en la función electoral que garanticen un estándar de calidad en la organización de las elecciones para renovar todos los niveles de gobierno. En este orden de ideas, el Programa que ahora se presenta está condicionado a un proceso continuo de revisión a la luz de la normatividad que derive del ESPEN.

No obstante ello, la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (Centro) presenta un Programa de Formación y Desarrollo del Personal del Servicio Profesional Electoral para 2016 (Programa) que permitirá orientar las actividades relativas a la formación de los funcionarios del Servicio para elevar su nivel de desempeño a través de la mejora de sus competencias.

Por otra parte, es conveniente señalar que el Programa no debe leerse como un documento único y aislado, sino que en realidad debe considerarse parte de un complejo conjunto de documentos normativos y operacionales, tanto al interior como al exterior del propio Instituto; en particular se

tiene que tomar en cuenta la normativa que nos rige, los programas propios del Centro, así como el ESPEN.

En este sentido, las modificaciones del presente programa en relación al presentado en agosto de 2015 son de tres tipos:

1. **Normativas:** toma en cuenta las modificaciones a la normativa como consecuencia de la aprobación y publicación del ESPEN.
2. **Presupuestales:** derivado del ajuste del Programa Operativo Anual y Presupuesto de Egresos para el ejercicio fiscal 2016 mediante el Acuerdo del Consejo General ACU-07-16, algunas actividades que suponían recursos para su operación fueron modificadas.
3. **Operacionales:** estas modificaciones consideran la actualización de la operación ordinaria del Centro durante 2016.

## II. Marco Jurídico

La reforma constitucional de 2014 modificó sustancialmente el contexto legal de las actividades del Instituto, generando la necesidad de un análisis tanto de la normatividad local, ya sea legislativa o administrativa, pero también de índole nacional, constitucional, legislativa y administrativa; así también la conformación del SPEN regulada en el artículo 41, fracción V, apartado D, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el artículo 201 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, se encuentra vinculada al ESPEN, publicado el 15 de enero de 2016 en el Diario Oficial de la Federación

En esta lógica es importante señalar que de conformidad con lo previsto en el artículo Cuatro Transitorio del ESPEN se mantendrá en vigor toda normativa secundaria que no se oponga a dicho Estatuto y en lo que más beneficie, hasta en tanto se expidan o reformen las disposiciones que deriven de ese ordenamiento legal. De igual forma, el artículo Noveno Transitorio del Estatuto, refiere que los mecanismos de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, cambios de adscripción y rotación, evaluación, promoción, permanencia y disciplina del sistema del Servicio para los Organismos Públicos Locales Electorales (OPLE), entrarán en vigor en los términos que establezcan los lineamientos correspondientes que al efecto emita el INE.

Por otra parte, el artículo Décimo quinto Transitorio del citado ESPEN, establece que los lineamientos que regularán el mecanismo de Profesionalización en el Sistema del Servicio para

los OPLE deberán ser aprobados dentro de los siete meses posteriores a la entrada en vigor del Estatuto.

Por lo tanto, este Programa tiene como propósito otorgar certeza operativa a las actividades que podrían realizarse durante el año 2016, mientras tanto se realizan los ajustes pertinentes a partir del surgimiento de la normatividad que regulará el SPEN. Por tanto, la formación y desarrollo del SPE es una de las obligaciones previstas para el Instituto en el artículo 43 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal (Estatuto), cuyo fin es contribuir al cumplimiento del objetivo de esta personal, a través las cuales se promueve el desarrollo integral y especialización del personal de carrera.

En lo que se refiere a los órganos responsables para la aprobación, elaboración y seguimiento del Programa, el artículo 64, fracción II del Código, dispone que la Junta Administrativa (Junta) tiene entre sus atribuciones la de aprobar los Programas Institucionales que formulen los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto. Para ello, el artículo 69, fracciones II y III del mismo ordenamiento establece dentro de las atribuciones del titular de la Secretaría Administrativa elaborar y proponer a la Junta, en agosto del año anterior al que deban aplicarse, los anteproyectos de Programas Institucionales de carácter administrativo, así como supervisar el cumplimiento del Programa.

Por su parte el artículo 11, fracciones I, inciso b) y IV del Estatuto, dispone que el Centro tiene como atribución y función, elaborar y proponer el Programa a la Junta, así como su operación, además de elaborar y aplicar los procedimientos, lineamientos y/o demás normativa relacionada con el SPE que aprueben las autoridades competentes para ello.

De conformidad con los artículos 79 y 82 del Código, señalan que el Centro es una de las Unidades Técnicas con las que cuenta el Instituto Electoral cuyas atribuciones son determinadas en el Reglamento Interior del propio Instituto.

Por su parte, el artículo 124, fracción IV del Código incluyen dentro de las obligaciones del personal de estructura del Instituto el participar y acreditar las actividades de capacitación y actualización, así como en las de formación y desarrollo que imparta el Centro por sí o con el apoyo de instituciones académicas o de investigación.

Asimismo, el artículo 11 del Estatuto señala que es atribución y función del Centro, elaborar y proponer a la Junta el proyecto del Programa de Formación y Desarrollo del Servicio Profesional Electoral.

De acuerdo a los artículos 90 y 91 del Estatuto, a fin de responder a las características, necesidades y fines del Instituto la formación y el desarrollo del SPE tendrán por objeto la actualización de conocimientos y la mejora continua de las competencias requeridas por el personal conforme al modelo pedagógico establecido en el Plan Curricular para el proceso formativo de los funcionarios del Servicio Profesional Electoral, aprobado por el Consejo General el 29 de noviembre de 2010 mediante el Acuerdo ACU-046-10.

Por otro lado, en el marco de las Políticas y Programas Generales del Instituto, que definen los ejes rectores de la planeación estratégica, el Programa se alinea estratégicamente con dos políticas institucionales; la primera consistente en la Calidad de la Gestión, y la segunda relativa al Fortalecimiento Institucional, de igual modo se vincula con el Programa General de Administración de Recursos Humanos.

Por lo que respecta al Plan General de Desarrollo del Instituto Electoral del Distrito Federal 2014-2017, el Programa se vincula de la siguiente manera:

- Programa: Formación y Desarrollo del Servicio Profesional Electoral.
- Política General: De calidad y estándares de gestión.
- Programa general: De gestión del capital humano.
- Objetivo estratégico: Certificar procesos del IEDF para garantizar su desarrollo conforme a estándares nacionales e internacionales.
- Línea estratégica: 10) Diseñar una estructura basada en procesos que permita un flujo de trabajo efectivo; y 12) Elevar el nivel de desempeño del personal a través de la mejora de sus competencias.

### III. Metodología del Marco Lógico.

De acuerdo al Manual de Planeación, este capítulo describe las dos etapas de la programación 1) la identificación del problema y alternativas de solución y 2) la planificación, mediante la cual se desarrolla la Matriz de Indicadores de Resultados (MIR) en la que se expresan los aspectos más relevantes para su ejecución y evaluación.

#### **Primera Etapa: Identificación del problema y alternativas de solución.**

A partir de 2001 se ha instrumentado el Programa anual de Formación y Desarrollo del Servicio Profesional Electoral con objeto de profesionalizar y especializar a los funcionarios en materia electoral.

Para ello se ha desarrollado una estrecha colaboración con diversas instituciones académicas y expertos en la materia electoral, con el fin de elaborar materiales didácticos y de consulta para los funcionarios, aplicación de técnicas pedagógicas y desarrollar y profundizar el contenido temático correspondiente. Además, se ha implementado una plataforma educativa para los cursos en línea, con la intención de acercar a los funcionarios los contenidos y las herramientas tecnológicas en aras de propiciar también la autorregulación del aprendizaje, de acuerdo al ritmo de trabajo de los funcionarios.

Como ya se mencionó, el 29 de noviembre de 2010 el Consejo General aprobó mediante el Acuerdo ACU-046-10 el *Plan Curricular para el proceso formativo de los funcionarios del Servicio Profesional Electoral*, con la finalidad de impulsar y consolidar el Servicio Civil de Carrera.

El Plan Curricular ha representado, desde su aprobación, la base teórico-metodológica para el diseño de los programas de formación y desarrollo. A la letra, las acciones formativas contemplan el enfoque de competencias laborales, es decir, que lleva a los funcionarios al desarrollo de habilidades, aptitudes, actitudes y conocimientos, dentro de un marco ético.

Sin embargo, con base en diagnósticos realizados por el mismo Centro sobre la operación y los resultados de los Programas de Formación y Desarrollo a lo largo de los años, se detecta que es necesario realizar una revisión del Plan Curricular y de la metodología en su conjunto, con el fin de apuntalar lo que haga falta en materia de fundamentos psicopedagógicos, reforzar, mejorar su implementación y buscar el sentido de desarrollo que debe ser inherente tanto a un programa de formación como al servicio de carrera. De igual forma, evitar que se continúe con un



desplegado de cursos que se imparten en forma inconexa en detrimento del propio desarrollo de carrera.

Es preciso señalar que el estado de la cuestión en torno al proceso de formación también es producto de una serie de **supuestos** que, como tales, no están bajo el control del Centro como área encargada de la operación del Programa. Entre otros: los recursos financieros limitados para su operación, y una programación anual sujeta a las actividades sustanciales del Instituto (Procesos Electorales y Procesos de Participación Ciudadana).

Además, debe considerarse el nuevo esquema electoral local y nacional, las funciones y atribuciones de los diferentes organismos electorales que se derivan de éste, así como el proceso de conformación del Servicio Profesional Electoral Nacional y la entrada en vigor de la normativa que lo regule (Estatuto, Catálogo de Puestos y Cargos y normativa secundaria), ya que el Plan Curricular y la metodología en su conjunto deberán reconstruirse con base en ello.

Ahora bien, todo proceso es perfectible, y el que nos ocupa no es la excepción. Es imperante, por tanto, llevar a cabo una revisión profunda al proceso de formación que desarrolla el Instituto dirigido al cuerpo de funcionarios que componen al Servicio, la cual debe traducirse en mejoras en su diseño e implementación; pero además y de manera paralela, en dar continuidad al trabajo realizado hasta ahora, en tanto que el fin último del Programa responde a la necesidad permanente de profesionalización, lo cual es una obligación estatutaria.

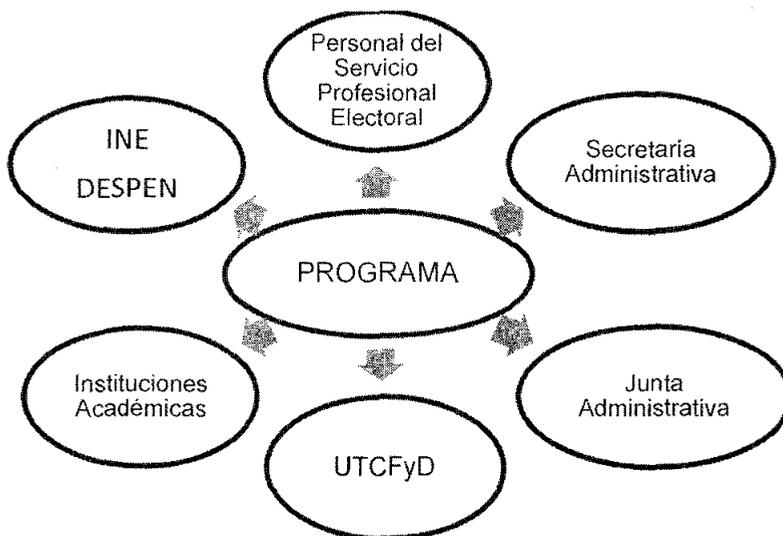
Esto último adquiere relevancia toda vez que el "problema" sobre el que debe incidir el Programa no puede entenderse como una situación a resolver en un tiempo determinado, ya que el objetivo mismo del programa es la continua profesionalización del SPE, es decir, es una obligación que debe cumplirse de manera permanente y no un proyecto con fecha de caducidad.

No obstante, y a fin de atender áreas de oportunidad dentro de dicha tarea permanente en una estrategia ceñida a la metodología del Marco Lógico, se ha identificado como problema a atacar el "*debilitamiento del proceso de formación de los funcionarios del Servicio Profesional Electoral*". Para ello se plantea cumplir con la obligación de llevar a cabo las actividades de formación correspondientes al año 2016 y, de manera paralela, realizar la revisión, actualización y mejora del Plan Curricular y de la metodología de formación en su conjunto.



a) **Análisis de involucrados.**

Esquema 1. Identificación de los actores involucrados



**Nota:** De conformidad con la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, para asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto y de los organismos públicos locales, se regulará la organización y funcionamiento del Servicio Profesional Electoral Nacional a través de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

- La Junta Administrativa (Junta) es el órgano colegiado del Instituto facultado para recibir, revisar y en su caso, aprobar el Programa; contribuye a la resolución del problema mediante de la aprobación de las acciones formativas y mediante la formulación de propuestas de mejora o de líneas generales de trabajo a través de las observaciones que puede realizar al Programa para su aprobación.
- La Secretaría Administrativa, como área encargada de velar por el buen desempeño y funcionamiento administrativo de los órganos del Instituto, tiene la responsabilidad de presentar a la Junta el anteproyecto del Programa, así como de vigilar su instrumentación y de supervisar su cumplimiento. Por lo tanto, participa en la solución del problema garantizando la oportuna y suficiente administración de recursos para la realización de las actividades de formación.
- Por su parte, la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (Centro), es el área técnica responsable de diseñar, elaborar, proponer y operar el Programa, así como de presentarlo a la Junta a través de la Secretaría Administrativa, para su consideración y aprobación, informando sobre su seguimiento y evaluación, con lo cual tiene una

participación directa en la resolución del problema al formular y operar las estrategias y acciones particulares para su solución.

- Las instituciones académicas o especialistas externos son los expertos en los temas que colaboran en la elaboración de insumos metodológicos y en el diseño e implementación de acciones de formación para el SPE.
- Por último, y no de menos importancia, las y los integrantes del Servicio Profesional Electoral del Instituto (SPE) son el cuerpo de funcionarios beneficiario del Programa, pero además, inciden directamente en la solución del problema mediante su participación activa en las actividades de formación que se desarrollen. Actualmente la plantilla ocupada del SPE asciende a 217 funcionarios<sup>1</sup>.

Para valorar el interés o expectativa de los actores involucrados, considerando una escala de 1 a 5, donde 5 indica el mayor grado de interés o fuerza en el problema y 1 el menor, se diseñó la siguiente tabla:

**Cuadro 1.**  
**Escala de valores para medir el grado de involucramiento de los actores**

Valor	Interés o expectativa	Fuerza
5	Incidencia en la aprobación del Programa.	Supervisa el Programa.
4	Responsable de elaborar el Programa.	Capacidad para impulsar el programa
3	Beneficiarios directos del Programa.	Instrumenta el Programa.
2	Coadyuvantes en las actividades del Programa.	Sujeto de las acciones del Programa.
1	No genera ninguna aportación.	No influye en la realización del Programa.

Sobre estas consideraciones, se asignó valor a cada uno de los involucrados en función de su nivel de vinculación e incidencia en el problema y su capacidad de transformar su evolución, conviniendo los siguientes valores para cada uno de ellos:

<sup>1</sup> El personal del SPE se integra por 265 funcionarios de los 767 que conforman la estructura del Instituto, que representa 34.6% del total del personal; conforme a los datos proporcionados por la Dirección de Recursos Humanos y Financieros, hasta el 30 de julio de 2015, en el SPE se registran 48 vacantes.

**Cuadro 2.  
Análisis de involucrados**

Involucrados	Interés o expectativa	Fuerza	Resultante
INE / DESPEN	5	4	20
Junta Administrativa	5	5	25
Secretaría Administrativa	5	4	20
Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo	5	3	15
Personal del Servicio Profesional Electoral	5	2	10
Instituciones académicas	2	1	2

**b) Análisis de problemas**

Para el cumplimiento de la labor del SPE, el Instituto tiene la obligación de proporcionar los elementos necesarios para su logro; entre ellos, la formación y capacitación de los funcionarios conforme a lo establecido por el Código y el Estatuto.

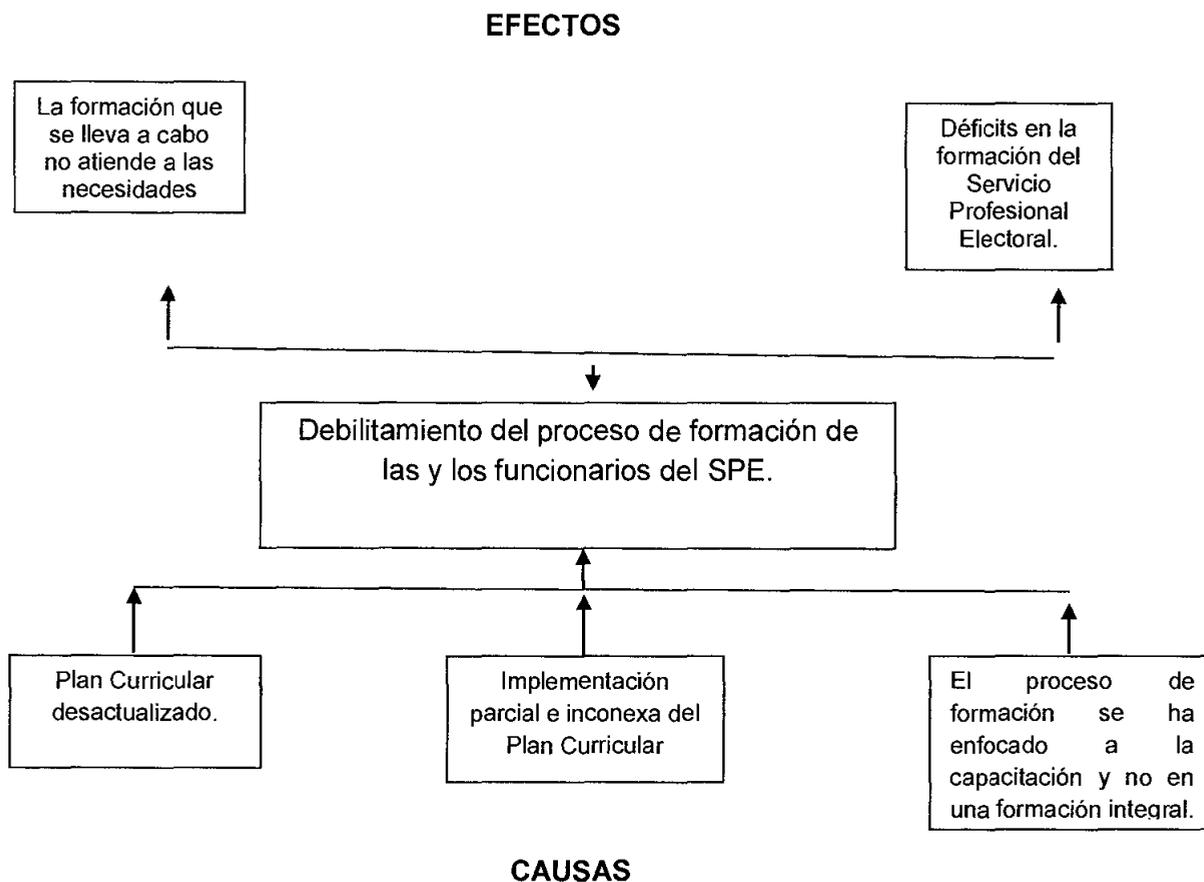
En este contexto, debe señalarse que la formación de los funcionarios del SPE es **permanente y obligatoria**, y que su actualización constante es central debido a los frecuentes cambios en el marco jurídico electoral local y nacional, sobre todo ahora y ante la coyuntura que generó la Reforma política – electoral 2014 y la conformación del Servicio Profesional Electoral Nacional derivada de ella.

Sin embargo, un análisis retrospectivo de la formación en el Instituto señala la necesidad de revisar el Plan Curricular y la metodología, o en su caso retomar principios fundamentales, ya que por diversas razones no se ha implementado de una manera articulada ni eficiente; la mayoría de las veces, debido a circunstancias o supuestos fuera del control de las áreas responsables.

Las competencias que desarrollen las y los funcionarios deben ser constantemente fortalecidas y actualizadas, con base en procesos congruentes, atendiendo a una línea articulada de desarrollo profesional; en este sentido, la gestión de la formación que realiza el Centro debe enfocar su esfuerzo en mejorar y actualizar dicho proceso para contribuir al fortalecimiento de la cultura democrática, los procesos electorales y de participación ciudadana, dotando al Instituto del personal especializado que requiere.

Así, para el año 2016 se ha identificado como el problema del Programa el “debilitamiento del proceso formativo del Servicio Profesional Electoral del Instituto”.

**Cuadro 3.**  
**Árbol de problemas: causas y efectos**



El árbol de problemas expresa tres causas fundamentales que generan el debilitamiento del proceso de formación de las y los funcionarios del SPE:

Como primera causa se identifica que el Plan Curricular está desactualizado. Esto se entiende debido a los constantes cambios en materia electoral, estructurales y contextuales. Las ramas del conocimiento que aportan los marcos referenciales de la función electoral, por su naturaleza, están en constante evolución, ya sean estos referentes legales, politológicos, administrativos, sociológicos, educativos, informáticos o tecnológicos, por mencionar algunos. Asimismo, el marco normativo que rige las labores institucionales es continuamente reformado para responder mejor a una sociedad en movimiento.

Como segunda causa se identifica que, desde su aprobación y por circunstancias imputables y no imputables al Centro, la implementación de dicho Plan Curricular ha sido desarticulada, es decir, no se ha llevado a cabo siguiendo una línea de desarrollo coherente con el desarrollo de carrera, y se ha implementado a manera de cursos que atienden a necesidades de capacitación puntuales o a solicitud del propio cuerpo de funcionarios, es decir, es un proceso de formación desarticulado y cuyo Plan ha sido utilizado más como un catálogo de cursos que se imparten de manera inconexa.

Por último, se detecta que las acciones se han enfocado básicamente en componentes de capacitación y no en una formación integral.

Lo anterior tiene como efectos, por un lado, que al perder actualidad con respecto a los avances en las áreas de conocimientos y las normas que enmarcan la función electoral, el Plan no atiende a las necesidades actuales de formación del personal respecto de sus tareas, y por otro que se tenga un déficit en el proceso formativo del SPEN en su conjunto.

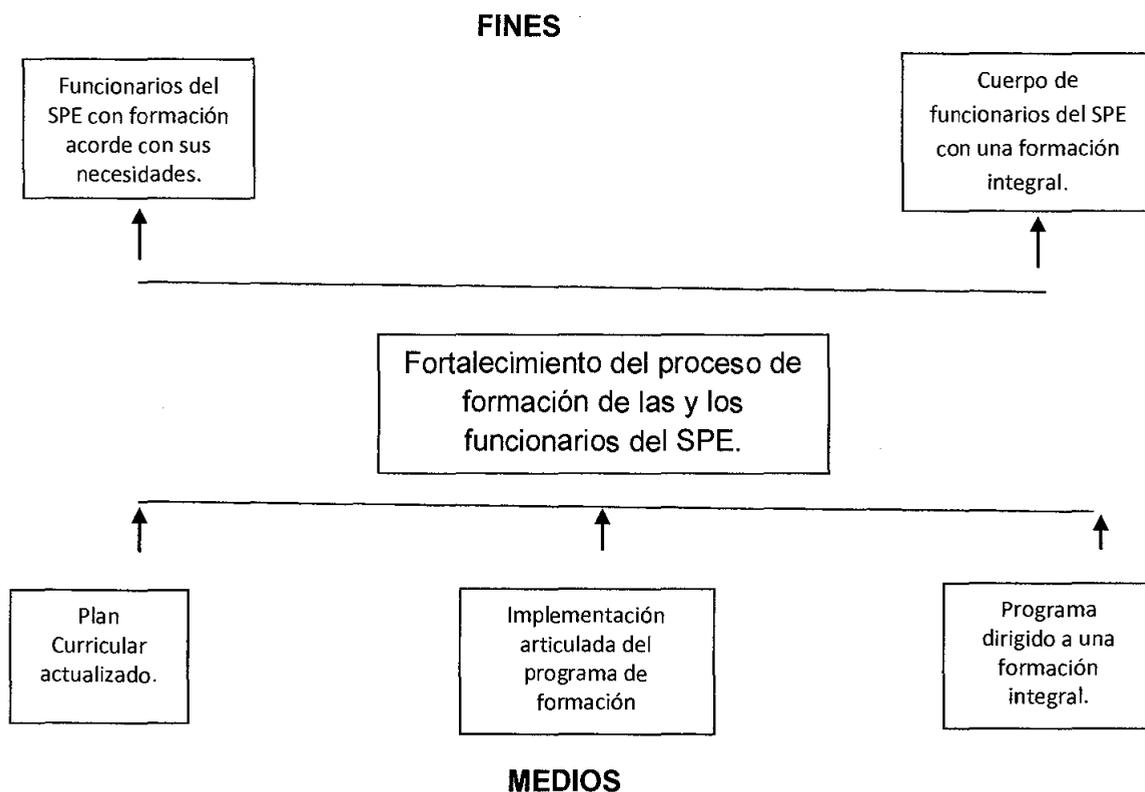
### c) Análisis de objetivos

Una vez identificada la problemática que atenderá el Programa, es necesario establecer el objetivo por cumplir, el cual se define en su conjunto como el fortalecimiento del proceso de formación de las y los funcionarios del SPE.

**Cuadro 4.  
Análisis de objetivos.**

Efectos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La formación que se lleva a cabo no atiende a las necesidades actuales de las y los funcionarios del SPE respecto de sus tareas.</li> <li>• Déficits en la formación del SPE.</li> </ul>		Fines <ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionarios con formación acorde a sus necesidades.</li> <li>• Cuerpo de funcionarios del SPE con una formación integral.</li> </ul>
Causas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Curricular desactualizado.</li> <li>• Implementación desarticulada del Plan Curricular.</li> <li>• El Proceso de Formación se ha enfocado a la capacitación y no en una formación integral.</li> </ul>		Medios <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Curricular actualizado.</li> <li>• Implementación articulada del Plan Curricular.</li> <li>• Proceso enfocado en una formación integral.</li> </ul>

**Cuadro 5.  
Árbol de objetivos**



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

Para alcanzar el objetivo, y en consideración de que esto requiere una estrategia a corto, mediano y largo plazos, el Centro plantea una serie de acciones por desarrollar durante el 2016, como primera etapa. Por un lado (primer medio) se hará la revisión, actualización y en su caso reestructuración del Plan Curricular.

Los esfuerzos en esa dirección no implican que se suspenda la tarea de realizar las acciones formativas del año en curso. Por ello, y considerando la incorporación al Servicio Profesional Electoral Nacional, se considera llevar a cabo, como primer paso, el diseño, e implementación de un curso de introducción a este modelo formativo como segundo medio a desarrollar.

⇒ **Medio 1:** Actualizar y mejorar el Plan Curricular

**Acciones:**

- 1. Revisión, actualización y mejora del Plan Curricular.

⇒ **Medio 2:** Continuar con la ejecución de las acciones de formación.

**Acciones:**

- 1. Diseño de un curso de introducción al modelo formativo del SPEN.

**e) Selección de la alternativa óptima**

Como ya mencionó, los dos medios perfilados para atender el problema son complementarios, ya que se responde a una primera etapa de construcción de insumos dentro de una estrategia de largo alcance dirigida a fortalecer el proceso de formación del servicio y, paralelamente, la tarea de llevar a cabo acciones de formación para el SPE, como obligación estatutaria que no se puede abandonar, por lo que el segundo medio implica la instrumentación y seguimiento de acciones formativas.

En relación con esto último, algunos de los objetivos del Programa Operativo Anual 2016 (POA 2016) se concentran en actividades institucionales relacionadas a los procesos de Participación Ciudadana, por lo que se propone dirigir acciones de formación en esta dirección.

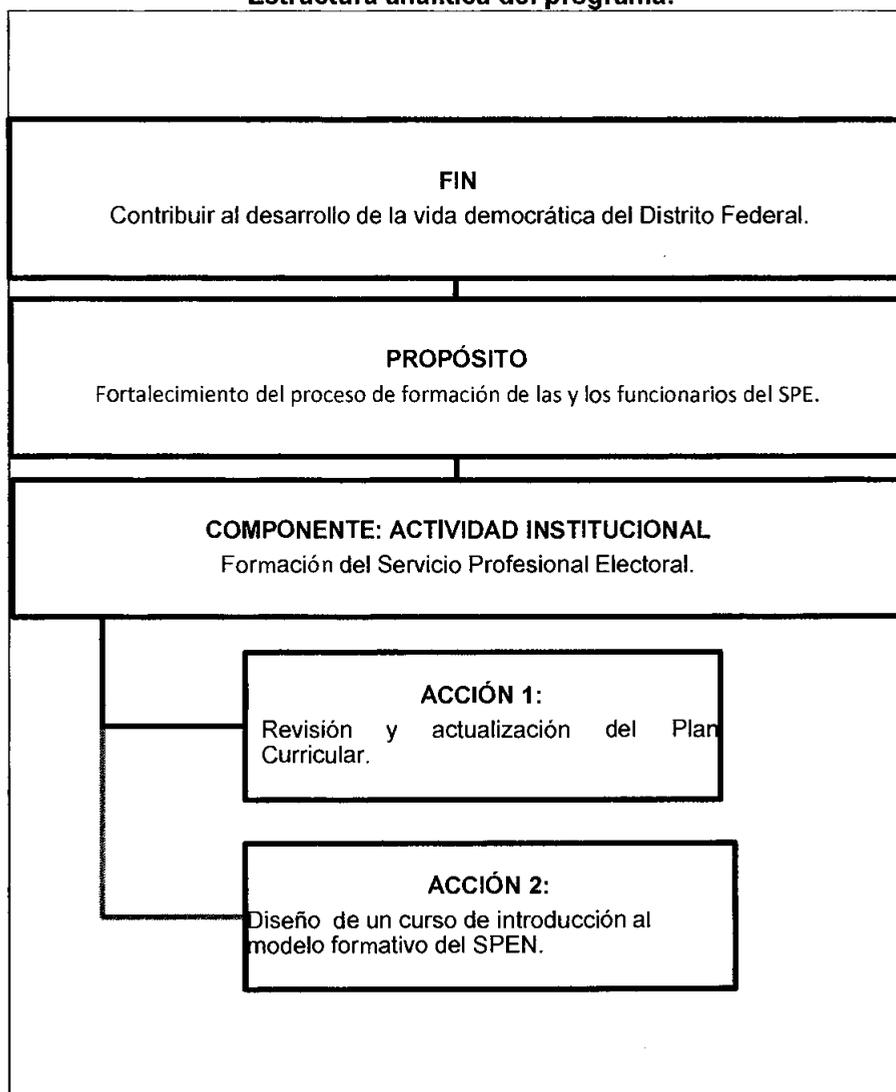
Además, no puede perderse de vista la conformación del Servicio Profesional Electoral Nacional, lo que significa que aquellos funcionarios del SPE – IEDF que se incorporen a aquél, deberán pasar por un proceso de adaptación a nuevos procesos y formas de operar los subsistemas de este servicio profesional de carrera. Por tanto, se propone desarrollar un componente de capacitación cuyo objetivo sea brindar los elementos necesarios para propiciar una rápida y oportuna adaptación al nuevo servicio.

Atendiendo a todo lo anterior, se propone una calendarización anual para desarrollar, de manera paralela, ambos medios y sus acciones correspondientes.

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

El Programa de Formación y Desarrollo del Personal del Servicio Profesional Electoral 2016 se plantea como **Fin** contribuir al desarrollo de la vida democrática del Distrito Federal; por tanto, su **Propósito** es proveer al Instituto de un SPE actualizado y especializado en la función electoral, y genera una actividad institucional "Formación del Servicio Profesional Electoral".

**Cuadro 6.  
Estructura analítica del programa.**



**Segunda Etapa: Planificación****g) Matriz de Indicadores para Resultados**

Para dar seguimiento a la consecución del Fin del Programa, es decir, contribuir al desarrollo de la vida democrática del Distrito Federal, cumplir con el propósito de fortalecer el proceso formativo de las y los funcionarios del SPE y el desarrollo de sus actividades sustantivas, se describen a continuación los indicadores, medios de verificación y supuestos que se incorporan a la estrategia.

Con la intención de sintetizar, el siguiente cuadro describe los supuestos que se incorporarán a lo largo de la Matriz de Indicadores de Resultados (MIR).

**Cuadro 7.  
Descripción de los supuestos para la matriz de indicadores de resultados.**

<b>Supuestos</b>	<b>Descripción de sus elementos</b>
Supuesto 1 (S1)	El INE define la normatividad general sobre la operación del Programa, dando flexibilidad en su desarrollo e implementación al IEDF.
Supuesto 2 (S2)	El Programa de Formación se lleva a cabo dentro de los periodos establecidos por el Centro y aprobado por la Junta Administrativa.
Supuesto 3 (S3)	Disposición de recursos financieros para la instrumentación de las acciones formativas consideradas en el Programa.

Por su parte, en el cuadro siguiente, se describen las fórmulas asociadas a los indicadores por nivel jerárquico de la matriz.

**Cuadro 8.  
Matriz de indicadores de resultados.**

Resumen narrativo	Indicadores			Frecuencia de medición	Medios de verificación	Supuestos
	Nombre	Tipo	Fórmula de cálculo			
<b>Fin:</b> Contribuir al desarrollo de la vida democrática del Distrito Federal.	Porcentaje de MSPE que acreditaron el Programa de Formación	Estratégico	$A=L*Tp/M*Tr$ Eficacia: MSPE que acreditaron el Programa de Formación / Total de MSPE <sup>2</sup>	Anual	Informe de seguimiento	S1, S2 y S3.
<b>Propósito:</b> Fortalecimiento del proceso de formación de las y los funcionarios del SPE.	Porcentaje de MSPE que acreditaron el Programa de Formación.	Estratégico	$A=L*Tp/M*Tr$ Eficacia: MSPE que acreditaron el Programa de Formación / Total de MSPE	Anual	Informe de resultados del Programa de Formación y Desarrollo del SPE 2016	S1, S2 y S3.
<b>Componentes:</b> Al "Formación del Servicio Profesional Electoral"	Impacto de resultados del componente de la actividad institucional programada de formación del Servicio Profesional Electoral entre los beneficiarios directos del programa.	Gestión	$I = (R/O)*100$ Impacto de resultados del componente (AI) del Programa de Formación y Desarrollo del Personal del Servicio Profesional Electoral es = Porcentaje de los resultados obtenidos de las	Anual	Informes de seguimiento y operación	S1, S2y S3.

<sup>2</sup> MSPE: Miembros del Servicio Profesional Electoral.

Resumen narrativo	Indicadores			Medios de verificación	Supuestos
	Nombre	Tipo	Fórmula de cálculo		
			actividades realizadas entre el total de actividades.		
Actividades e insumos: • Acción 1. Revisión y actualización del Plan Curricular.	Cumplimiento en tiempo de la revisión y actualización del Plan Curricular.	Gestión	$A=L*Tp/M*Tr$ Eficacia: Plan curricular actualizado / Plan curricular comprometido *100	Semestral  Documento del Plan Curricular actualizado	S1

6

#### IV. Actividad Institucional (AI)

##### 1. Formación del Servicio Profesional Electoral

- **Tipo de Actividad:** Apoyo.
- **Responsable Operativo:** Directora de Vinculación y Evaluación.
- **Justificación:** Esta AI se implementa para promover la formación y el desarrollo del personal del Servicio Profesional Electoral con el fin de que cuente con las competencias necesarias para contribuir al logro de los objetivos institucionales.
- **Objetivo específico:** Realizar las acciones formativas anuales, dirigidas al desarrollo de carrera, articuladas entre sí y con la práctica laboral, así como mejorar el marco teórico metodológico en el que se sustentan, todo ello con el fin de fortalecer el proceso formativo de las y los integrantes del SPE.
- **Acciones sustantivas:** Dentro de la actividad institucional que nos ocupa se han programado las siguientes acciones sustantivas:

##### AS1: Revisión, actualización y mejora del Plan Curricular

Con el objetivo de fortalecer el proceso de formación de las y los funcionarios que integran el SPE, se busca mejorar los insumos y estructura metodológica que lo sustenta: Por tanto es indispensable realizar la revisión, actualización y mejora del Plan Curricular, para lo que se programan las siguientes tareas puntuales:

- Revisión del Plan Curricular con miras a su ajustar lo derivado de la normativa que se expida para regular al Servicio Profesional Electoral Nacional (Estatuto y Catálogo de Cargos y Puestos) sobre los avances que se han generado en los últimos años en materia electoral.
- Adecuación del Plan Curricular, como modelo de formación que guíe el proceso formativo del personal del servicio en el corto plazo, en tanto que entra en vigor el Estatuto del SPEN.

##### AS 2. Diseño de un curso de introducción al modelo formativo del SPEN.

- Seleccionar los contenidos de las acciones formativas.
- Instrumentar las acciones formativas.

**Cuadro 9**  
**Indicadores y metas**

Acción	Indicador	Meta
1. Revisión y actualización del Plan Curricular.	Cumplimiento en tiempo de la revisión y actualización del Plan Curricular.	Plan Curricular actualizado.
2. Diseño de un curso de introducción al modelo formativo del SPEN,	Porcentaje de MSPE que toman el curso de introducción al modelo formativo del SPEN	Impartir acciones formativas A) Acciones de inducción al Servicio Profesional Electoral Nacional.

**NOTA:** es importante mencionar que la Actividad Institucional de Formación del SPEN, y por tanto las dos Acciones que la componen, son susceptibles de modificarse de conformidad con las normas o lineamientos que en esta materia expida el Instituto Nacional Electoral.

**V. Cronograma de acciones sustantivas**

**Cuadro 10.  
Cronograma para la actividad institucional "Formación del Servicio Profesional Electoral"**

Núm.	Acción	RO	Meses 2016											
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	1. Actualización del Plan Curricular.	03												
1.1.	Tareas de revisión y actualización del Plan Curricular	03												
1.2.	Entrega del Plan Curricular actualizado.	03												
2	Diseño de un curso de introducción al modelo formativo del SPEN.	03												
2.1	Diseño de contenidos del curso	03												
2.1	Implementación del curso <sup>3</sup>	03												

<sup>3</sup> La fecha de implementación estará sujeta al momento en que concluya la certificación para la incorporación al SPEN.