



INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE GESTIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL 2017

UNIDAD TÉCNICA DEL CENTRO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
Agosto, 2016

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| ÍNDICE | 2 |
| I. Introducción..... | 3 |
| II. Marco Jurídico..... | 4 |
| III. Metodología del Marco Lógico | 5 |
| Primera etapa: Identificación del problema y alternativas de solución..... | 7 |
| a) Análisis de la población involucrada..... | 7 |
| 7 | |
| b) Análisis de problemas..... | 11 |
| c) Análisis de objetivos | 15 |
| d) Identificación de alternativas de solución al problema..... | 16 |
| e) Selección de la alternativa óptima..... | 17 |
| f) Estructura Analítica del Programa (EAP) | 18 |
| Segunda etapa: Planificación..... | 19 |
| g) Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) | 19 |
| IV. Actividades Institucionales | 26 |
| V. Cronograma de acciones sustantivas..... | 37 |

I. Introducción

El Instituto Electoral del Distrito Federal (Instituto Electoral) es un organismo público local, de carácter permanente, autoridad en materia electoral, depositaria de la función estatal de organizar las elecciones en la ahora Ciudad de México en los términos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución), en la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (Ley General) y en el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal (Código); profesional en su desempeño, goza de autonomía en su funcionamiento e independencia en sus decisiones, tiene personalidad jurídica y patrimonio propios y cuenta con las atribuciones de contribuir al desarrollo y adecuado funcionamiento de la institucionalidad democrática y todas las que establezcan las leyes locales no reservadas al Instituto Nacional Electoral (Instituto Nacional).

Una de las principales consecuencias de la Reforma Constitucional en materia Político-Electoral de 2014 es la conformación de un servicio civil de carrera de índole nacional denominado **Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN)**, que se conforma de dos sistemas: uno integrado por el personal de carrera del Instituto Nacional, y otro con el personal de los Organismos Públicos Locales Electorales (OPLE).

La operación del SPEN, tal como lo establece la Ley General, es una actividad conjunta que corresponde tanto al Instituto Nacional como a los OPLE, cuyos ámbitos de competencia se establecen en el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa (Estatuto del SPEN) y en los ordenamientos complementarios que de él derivan.

Por lo anterior, el presente Programa Institucional está diseñado para poner en marcha el SPEN en el ámbito del Instituto Electoral, una vez que concluya el proceso de incorporación de los servidores públicos de los OPLE.

El gran reto que enfrentará este Programa no solamente consiste en la implementación a nivel institucional de un nuevo modelo de gestión del personal de carrera, sino también en cerrar el ciclo de vida del Servicio Profesional Electoral del Instituto Electoral que, en sus más de 16 años de existencia, logró erigirse como un paradigma de buenas prácticas entre los Institutos Electorales Locales en toda la República Mexicana.

De igual modo, este Programa tendrá que ser sometido a una intensa observación y revisión a medida que el Instituto Nacional avance en la expedición de los ordenamientos complementarios del Estatuto del SPEN, de tal suerte que este instrumento deberá adecuarse paulatinamente al andamiaje normativo del SPEN.

II. Marco Jurídico

El artículo 41, fracción V, Apartado D de la Constitución establece que el SPEN comprende la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, rotación, permanencia y disciplina, de los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto Nacional y de los OPLE en materia electoral.

Para ello, la misma disposición establece que el Instituto Nacional regulará la organización y funcionamiento de este Servicio.

Por su parte, el artículo 201, párrafo 1 de la Ley General señala que, para asegurar el desempeño profesional tanto del Instituto Nacional como de los OPLE, por conducto de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN), se regulará la organización y funcionamiento del SPEN.

En cuanto a su estructura, de acuerdo con los artículos 202 de la Ley General y 17 del Estatuto del SPEN, se integra por los servidores públicos de los órganos ejecutivos y técnicos en dos sistemas: un para el Instituto Nacional y otro para los OPLE.

Según lo dispuesto por los artículos 29, 30 y 32 del Estatuto del SPEN, se conformará por dos cuerpos: ejecutivo y técnico. El cuerpo de la función ejecutiva estará conformado por el personal profesional que ocupe las plazas de cargos con atribuciones de dirección, mando y supervisión, mientras que la función técnica estará conformada por el personal profesional que ocupe las plazas de puestos con funciones especializadas, ambas de conformidad con el Catálogo de Cargos y Puestos del SPEN.

En cuanto a su operación, participan autoridades tanto del Instituto Nacional como de los OPLE; en el primer caso, las atribuciones correspondientes al Consejo General, al Consejero Presidente, a la Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional, a la Junta General Ejecutiva, al Secretario Ejecutivo y a la DESPEN, se encuentran contenidas en los artículos 8, 9, 10, 11, 12 y 13 del Estatuto del SPEN, respectivamente.

Por cuanto a la participación del Instituto Electoral, lo hará a través del Consejo General, la Junta Administrativa, la Secretaría Administrativa, la Secretaría Ejecutiva, la Comisión de Seguimiento al Servicio Profesional Electoral Nacional y la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo, esta última, además, como Órgano de Enlace.

Es importante considerar que el andamiaje normativo del SPEN aún no se encuentra terminado, ya que el Estatuto del SPEN, si bien regula todos los procesos, requiere de ordenamientos complementarios de tipo procedimental que permitirán la operación de todas las figuras consideradas en el referido Estatuto. Esta normatividad complementaria está en construcción y, de acuerdo con los artículos transitorios del Estatuto del SPEN, podría concluir en el mes de diciembre de 2016.

Por lo anterior, una vez que se emitan todos los instrumentos normativos referidos, será necesaria la revisión del presente Programa y su adecuación a dichos ordenamientos.

III. Metodología del Marco Lógico

Es una herramienta que facilita los procesos fundamentales de la gestión de proyectos: planeación, ejecución, seguimiento y evaluación. A partir de la identificación y análisis del problema, permite encontrar medidas racionales y coherentes y planificar actividades para obtener resultados específicos, esto es, definir objetivos y formular alternativas. Además, a partir de esta metodología es posible establecer de forma realista los recursos y plazos de ejecución, generar condiciones para supervisar su desarrollo y medir los resultados y efectos generados.

La metodología del marco lógico, permite la planificación bajo una perspectiva prospectiva que implica la anticipación de los posibles escenarios a fin de que se implementen acciones para que la organización responda eficazmente a los retos del futuro.

El Programa Institucional de Gestión del Servicio Profesional Electoral Nacional pertenece al conjunto de programas institucionales que conforman la planeación operativa anual del Instituto Electoral, misma que obedece al Plan General del Desarrollo Armonizado del Instituto Electoral del Distrito Federal 2014-2017 (Plan), documento marco de la planeación estratégica. Específicamente, este programa se vincula con el Plan, de la siguiente manera:

- Política general 2: de fortalecimiento institucional y reconocimiento.

Programa general 7: de organización y funcionamiento.

Objetivo estratégico 5: generar valor público, de forma transversal, a través de nuestras actividades institucionales.

- ✓ Línea estratégica 13: Difundir el concepto de valor público entre las y los funcionarios.
- ✓ Línea de acción 40: Desarrollar un programa formativo que permita conocer y comprender cómo generar valor público a través de las acciones que cada funcionaria o funcionario realiza.

Programa general 8: de identidad y comunicación organizacional.

Objetivo estratégico 3: elevar la efectividad de los procesos y funciones susceptibles de ser delegables.

- ✓ Línea estratégica 9: redefinir la estructura organizacional del Instituto Electoral, basada en la efectividad de la operación.
- ✓ Líneas de acción: 25: realizar un diagnóstico de la estructura organizacional para identificar las áreas de oportunidad.

- ✓ Línea de acción 26: adecuar la estructura organizacional para mejorar la efectividad en la operación y en los flujos de comunicación.
- ✓ Línea de acción 27: adecuar la estructura operativa al nuevo estatuto y catálogo de puestos.

Objetivo estratégico 5: generar valor público de forma transversal, a través de nuestras actividades institucionales.

- ✓ Línea estratégica 16: implementar una cultura de planeación estratégica.
- ✓ Línea de acción 44: integrar en los programas formativos al personal, los temas concernientes a la planificación y planeación estratégica.

- Política general 3: de calidad y estándares de gestión.

Programa general 10: de gestión de capital humano.

Objetivo estratégico 4: certificar procesos del Instituto Electoral para garantizar su desarrollo conforme estándares nacionales e internacionales.

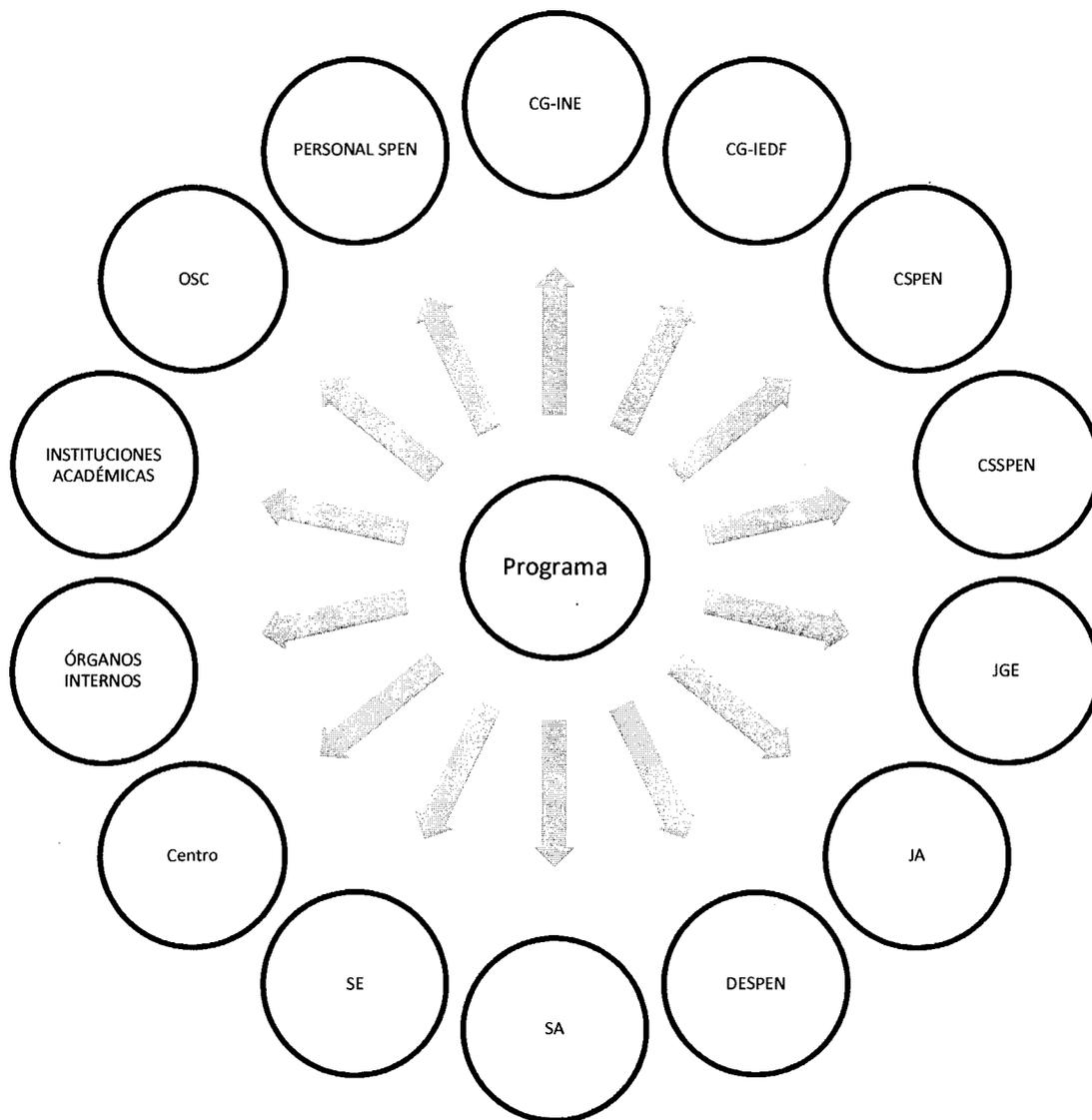
- ✓ Línea estratégica 12: elevar el nivel de desempeño del personal a través de la mejora de sus competencias.
- ✓ Líneas de acción: 34: identificar las competencias y niveles requeridos para cada puesto.
- ✓ Línea de acción 35: desarrollar un programa de capacitación con base en una Detección de Necesidades.
- ✓ Línea de acción 36: implementar un sistema de evaluación por competencias.
- ✓ Línea de acción 37: desarrollar el estándar de competencias electorales a través de CONOCER.
- ✓ Línea de acción 38: establecer acciones que permitan mejorar el clima organizacional y las condiciones laborales para que el personal se desarrolle adecuadamente.

Primera etapa: Identificación del problema y alternativas de solución.

a) Análisis de la población involucrada

Para que el Programa de Gestión del Servicio Profesional Electoral Nacional pueda llevarse a cabo de manera satisfactoria, se requiere de la participación activa de un conjunto de actores; el siguiente gráfico permite apreciarlos en su conjunto.

**Esquema 1.
Identificación de los actores involucrados**



- El **Consejo General del Instituto Nacional (CG-INE)**, que es órgano superior de dirección del Instituto Nacional y, por tanto, tiene a su cargo la supervisión de la operación del SPEN a través de sus órganos internos. De manera particular, en el sistema del SPEN para los OPLE, tiene la atribución de aprobar los Lineamientos para la operación de los Concursos Públicos, así como para establecer acciones afirmativas para privilegiar la igualdad de género en los procesos de ingreso. En materia de titularidad, sus integrantes podrán revisar el cumplimiento de requisitos de los candidatos a obtener dicha calidad. Asimismo, tiene facultades para aprobar los Lineamientos en materia de Promoción.
- El **Consejo General del Instituto Electoral (CG-IEDF)**, como órgano superior de dirección en el OPLE, y tiene entre sus atribuciones garantizar la observancia de las disposiciones emitidas por el Instituto Nacional en materia del SPEN; asimismo, la supervisión de las actividades del personal de carrera; igualmente, informar al Instituto Nacional, a través de su Órgano de Enlace, sobre el ejercicio de las actividades relativas al SPEN; del mismo modo, la determinación del presupuesto para la operación de los mecanismos del SPEN.
- La **Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional del Instituto Nacional (CSPEN)**, es el órgano colegiado que tiene entre sus atribuciones las siguientes: conocer, analizar, comentar y aprobar los programas de la DESPEN y del Servicio en los OPLE, así como los objetivos generales del Ingreso, Profesionalización, Capacitación, Evaluación del Desempeño, Promoción, Incentivos y el Procedimiento Laboral Disciplinario de los Miembros del Servicio, antes de su presentación a la Junta; presentar al Consejo General en el primer trimestre de cada año un informe anual cualitativo y cuantitativo sobre las actividades llevadas a cabo el año anterior con relación al Servicio dentro del Instituto, así como en los OPLE; opinar sobre las modificaciones, reformas o adiciones al Estatuto del SPEN; proponer a la Junta General Ejecutiva modificaciones, reformas o adiciones al Estatuto del SPEN; presentar los informes específicos, dictámenes o proyectos de resolución que le solicite el Consejo General; solicitar al Secretario Ejecutivo su colaboración en las tareas encomendadas a la CSPEN; requerir a la DESPEN la información necesaria para el cumplimiento de sus tareas; emitir observaciones y, en su caso, aprobar aspectos vinculados a los procesos del SPEN, así como aquellos procedimientos que sean necesarios para la organización del mismo, y opinar sobre las actividades de la DESPEN relacionadas con la organización y procedimientos del SPEN.
- **Comisión de Seguimiento del Servicio Profesional Electoral Nacional en el Instituto Electoral (CSSPEN)**, que tendrá las atribuciones conferidas por el Consejo General del Instituto Electoral, orientadas fundamentalmente a la supervisión de la operación de los procesos inherentes al SPEN.
- La **Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional (JGE)**, que es el órgano del Instituto Nacional con gran injerencia en la operación del SPEN en el sistema de los OPLE, ya que sus atribuciones se enfocan a emitir la Declaratoria de Vacantes en el SPEN y la Convocatoria a Concurso Público; asimismo, es la instancia que emite la normatividad correspondiente a procesos como la incorporación temporal, cambio de adscripción y

rotación, evaluación del desempeño, evaluación del aprovechamiento del Programa de Formación, asesorías, procedimiento de inconformidad, titularidad, promoción, incentivos y el procedimiento laboral disciplinario; asimismo, será la instancia que autorización de la lista de titularidad en el SPEN para el personal de los OPLE,

- La **Junta Administrativa del Instituto Electoral (JA)**, es el órgano colegiado encargado de velar por el buen funcionamiento y desempeño administrativo de los órganos del Instituto Electoral, así como de supervisar la administración de los recursos financieros, humanos y materiales.
- La **Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional (DESPEN)**, es el área encargada de planear, organizar, operar y evaluar el SPEN, en los términos previstos en la Ley General, en el Estatuto del SPEN y de conformidad con las disposiciones aprobadas por la Junta General Ejecutiva y el Consejo General; llevar a cabo el Ingreso, Profesionalización, Capacitación, Promoción, Incentivos, Cambios de Adscripción, Rotación, Evaluación y Disciplina o Procedimiento Laboral Disciplinario del personal del SPEN, así como los procedimientos y programas contenidos en el Estatuto del SPEN; analizar las propuestas que reciba respecto de modificaciones, adiciones o reformas al Estatuto; cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos del SPEN; coadyuvar en la formulación del informe Anual que la CSPEN planea entregar al Consejo General sobre los objetivos o actividades de la DESPEN, y presentar a la Junta General Ejecutiva los informes que considere pertinentes o los que ésta le solicite con relación al SPEN; integrar, revisar y actualizar el Catálogo del SPEN y someterlo para su aprobación a la Junta General Ejecutiva.
- La **Secretaría Administrativa del Instituto Electoral (SA)**, 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 Administrativa 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.
- La **Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral (SE)**, que tiene a su cargo coordinar, supervisar y dar seguimiento al cumplimiento de los programas y atribuciones de las Direcciones Ejecutivas, Unidades Técnicas y las Direcciones Distritales, según corresponda y que, además, ostenta la representación legal del Instituto Electoral.
- 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 Administrativa 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; asimismo, desempeña la función de órgano de enlace con el Instituto Nacional para los temas relativos al SPEN.

- El resto de los **órganos internos del Instituto Electoral**¹, ya sean colegiados, ejecutivos o técnicos, que operan en conjunto o actúan como instancias de control, verificación, seguimiento y evaluación de la actividad realizada en la materia, por lo que también deben ser señaladas como involucradas presentes para la identificación del problema y el diseño de soluciones. Entre ellas, además de las antes mencionadas, destacan las áreas de alta dirección, como las Comisiones del Consejo General, las áreas técnicas y operativas, cuya acción puede apoyar los trabajos relativos al SPEN, como la Unidad Técnica de Comunicación Social y Difusión, la Unidad Técnica de Asuntos Jurídicos, la Unidad Técnica de Archivo, Logística y Apoyo a Órganos Desconcentrados, la Unidad Técnica de Vinculación con Organismos Externos.
- Las **instituciones académicas** o especialistas externos, que colaboran en la elaboración de insumos metodológicos y en el diseño e implementación de acciones de formación para el SPEN.

Es importante considerar que la participación de este tipo de actores no será permanente sino casuística, atendiendo a las particularidades del proyecto de que se trate.

- Las **organizaciones de la sociedad civil (OSC)**, que, desde su ámbito de acción y especificidad, denotan interés por abonar en el desarrollo de la democracia en la Ciudad de México, lo que se refleja en su eventual participación en las actividades del Programa; tal es el caso de las organizaciones especializadas en atención a personas con discapacidad, en materia de perspectiva de género, entre otras.

Es importante considerar que la participación de este tipo de organizaciones no será permanente sino casuística, atendiendo a las particularidades del proyecto de que se trate.

- El **personal del SPEN** en el Instituto Electoral son el cuerpo de funcionarios beneficiario del Programa e inciden directamente en la solución del problema mediante su participación activa en las actividades institucionales que se desarrollen.

Los actores involucrados en este programa tienen distintos intereses o expectativas sobre él, así como grado de influencia en su ejecución y consecución de sus objetivos. Para analizar estas variables se considera una escala de 1 a 5, donde 5 indica el mayor grado de interés o fuerza en la transformación del problema y 1 el menor.

¹ De conformidad con lo establecido en el punto SEGUNDO del Acuerdo ACU-42-16, con el cual se modificó la estructura organizacional del IEDF, el cambio de denominación de las áreas surtirá sus efectos a partir del 16 de septiembre de 2016.

Tabla 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:

Tabla 2.
Análisis de involucrados

| Involucrados | Interés o expectativa | Fuerza | Resultante |
|---|-----------------------|--------|------------|
| Consejo General del INE | 1 | 1 | 2 |
| Consejo General del IEDF | 5 | 5 | 25 |
| Comisión del SPEN | 2 | 3 | 6 |
| Junta General Ejecutiva | 1 | 1 | 2 |
| Junta Administrativa | 5 | 5 | 25 |
| Dirección Ejecutiva del SPEN | 2 | 3 | 2 |
| Secretaría Administrativa | 4 | 5 | 20 |
| Secretaría Ejecutiva IEDF | 2 | 4 | 8 |
| Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo | 4 | 3 | 12 |
| Unidad Técnica de Vinculación con los OPLE | 2 | 1 | 2 |
| Órganos internos IEDF | 3 | 2 | 6 |
| Instituciones académicas | 2 | 2 | 4 |
| Organizaciones de la Sociedad Civil | 2 | 2 | 4 |
| SPEN | 3 | 2 | 6 |

b) Análisis de problemas

La implantación de un sistema nacional de personal especializado implica un gran reto para las Instituciones Electorales, tanto para la nacional como para las locales, ya que requiere del diseño de un esquema de atribuciones y funciones que permita llevar al personal de carrera a un grado de desempeño que garantice la organización de elecciones periódicas, auténticas y transparentes, con estándares homogeneizados.

Esto implica que, además de construir un complejo andamiaje normativo, se establezcan vínculos institucionales eficientes que permitan una transición exitosa y una operación efectiva.

Por ello, en este Programa se analizaron las implicaciones de este nuevo modelo de gestión de personal que, para los OPLE, constituye un nuevo paradigma de administración de personal, lo cual conlleva la terminación de un ciclo normativo.

Para el Instituto Electoral, este ciclo normativo tiene más de 16 años, lo cual requiere de una estrategia amplia para que el personal de carrera que conforma la estructura profesional, transite de manera exitosa al nuevo sistema nacional.

Con este nuevo sistema nacional fue necesario adecuar la estructura organizacional ²del Instituto Electoral, la cual quedó conformada, en cuanto al SPEN, de 245 plazas, 45 en Oficinas Centrales y 200 en Órganos Desconcentrados.

En cuanto a las Oficinas Centrales, se autorizaron 4 tipos de cargos: Coordinación, Jefe de Unidad, Departamento y Técnico. Estos cargos fueron enfocados en 4 funciones principales: Educación Cívica, Organización Electoral, Prerrogativas y Partidos Políticos y Participación Ciudadana.

Atendiendo a las necesidades de cada órgano ejecutivo, la estructura del SPEN quedó de acuerdo a lo señalado en la tabla siguiente:

Tabla 3.
Plazas del SPEN en Oficinas Centrales

| | DEEC | DEOEyG | DEAP | DEPCyC | Total |
|-----------------------------|------|--------|------|--------|-------|
| Coordinación | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| Jefe de Unidad | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 |
| Jefe de Departamento | 5 | 6 | 4 | 4 | 19 |
| Técnico | 4 | 9 | 1 | 1 | 15 |
| Total | 12 | 18 | 7 | 8 | 45 |

Mientras tanto, en Órganos Desconcentrados se autorizaron 5 cargos por cada una de las 40 Direcciones Distritales: un Titular del Órgano, una Subordinación de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana, una Secretaría del Órgano, y dos Técnicos.

² En cumplimiento al artículo Séptimo Transitorio del Estatuto del SPEN, el Instituto Electoral adecuó su estructura organizacional el 28 de junio de 2016, con el Acuerdo ACU-42-16

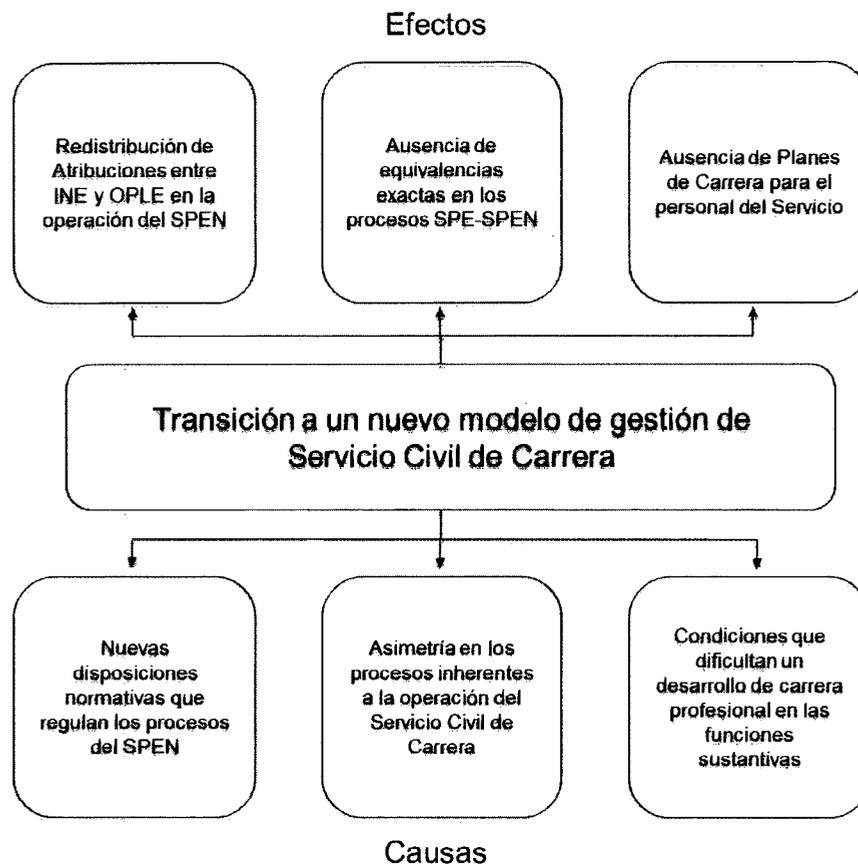
En este caso, los Órganos Desconcentrados quedaron conformados de acuerdo a lo señalado en la tabla siguiente:

Tabla 4.
Plazas del SPEN en Órganos Desconcentrados
Órganos Desconcentrados

| | |
|--------------------------|-----|
| Titular de Órgano | 40 |
| Subordinación | 40 |
| Secretaría | 40 |
| Técnico | 80 |
| Total | 200 |

Considerando el despliegue de la nueva estructura a continuación, se esquematiza la problemática que pretende atender este Programa.

Esquema 2.
Árbol de problemas



La problemática que se ha planteado tiene su origen en tres causas fundamentales:

- 1) La implementación de nuevas disposiciones que corresponden a un nuevo sistema nacional de carrera profesional que surgen a partir de la Reforma Constitucional en Materia Político-Electoral 2014 que implica un cambio significativo en el paradigma de la gestión del personal de carrera, el cual, hasta el momento, aún no se encuentra terminado, dado que el Instituto Nacional deberá emitir normatividad complementaria en materia de profesionalización, evaluación del desempeño, titularidad, promoción y otros procesos.

Este hecho produce que las atribuciones entre los actores involucrados en la gestión del personal de carrera se vean modificada, y como se ha señalado, la formulación de este Programa no se encuentre completamente definido dado que el Instituto Nacional no ha concluido con la expedición de la normatividad complementaria; esto conllevará a una serie de actualizaciones a fin de hacerlo congruente con la normatividad respectiva.

- 2) Con el establecimiento del nuevo sistema nacional, se identificó que los subsistemas con los cuales se gestionaba el servicio civil de carrera en el Instituto Electoral son distintos a los establecidos por el Instituto Nacional para el SPEN, tanto en su naturaleza como en

sus procedimientos; tal es el caso de la ocupación de vacantes, cuando en el Instituto Electoral existían tres vías para ello (promoción, concurso interno y concurso abierto), en el nuevo esquema se privilegiará el Concurso Público, o el caso de la Evaluación del Desempeño, que en el Instituto Electoral se orientaba a identificar comportamientos, mientras que en el esquema del SPEN lo hará al cumplimiento de metas, por citar unos ejemplos.

Ello tiene como efecto que no exista la posibilidad de hacer equivalentes algunas categorías, lo cual implica que la transición será compleja, dado que será necesario establecer nuevas condiciones para la operación de las nuevas categorías.

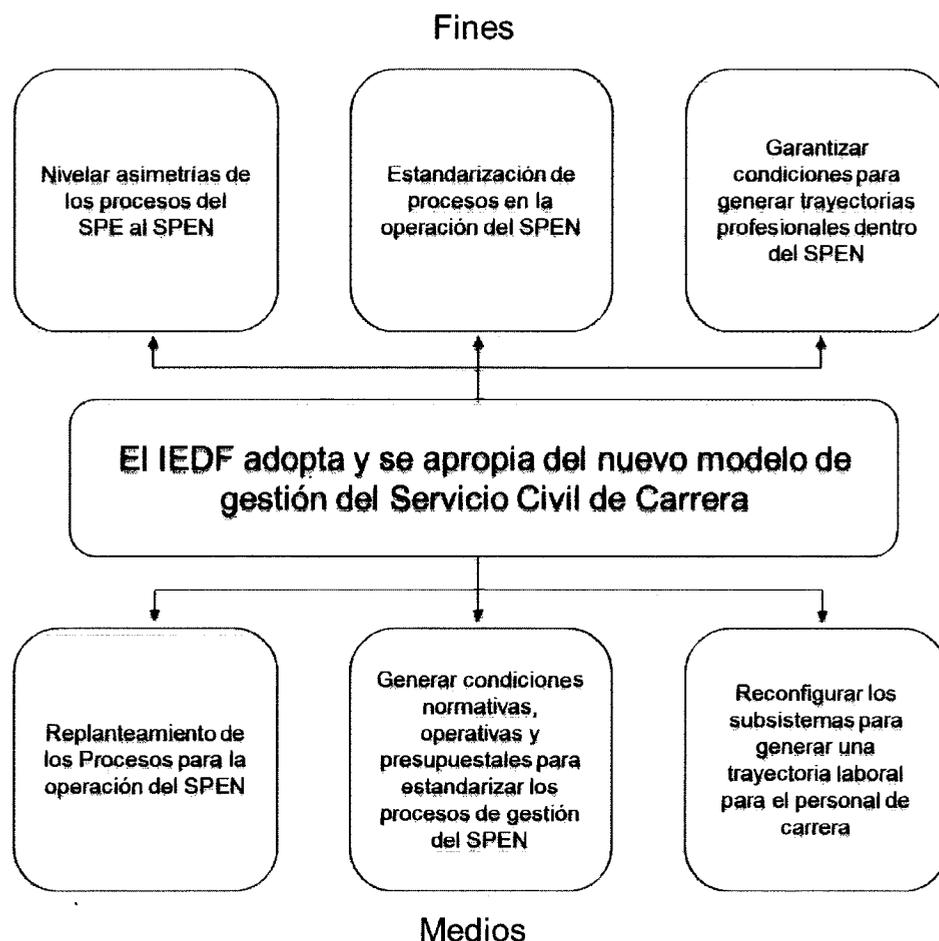
- 3) En el esquema de operación previo al SPEN, no existían condiciones suficientes que permitieran la planificación de la carrera, ya que la estructura del servicio civil de carrera, por una parte, permitía el ingreso de diversos perfiles, pero al momento de trazar una trayectoria ascendente el perfil profesional constituía una limitante; tal es el caso de profesionistas en geografía, en contaduría, en relaciones internacionales, entre otros. Esto significa que, al no existir perfiles congruentes de ingreso, la trayectoria profesional se veía limitada.

Lo anterior trajo consigo que, por un lado, el personal permaneciera largos periodos laborales en la misma función, lo cual, si bien abonaba a una alta especialización, también limitaba la posibilidad de desarrollar una carrera profesional.

c) Análisis de objetivos

Frente a la implantación de un nuevo modelo de gestión del SPEN es necesario que el Instituto Electoral genere condiciones para adaptarse y apropiarse de dicho sistema, para que el personal de carrera garantice el estándar de desempeño esperado para la función electoral y organice elecciones acordes a las necesidades de la Ciudad de México.

Esquema 3. Árbol de Objetivos



d) Identificación de alternativas de solución al problema.

En el esquema número 3 se han planteado tres medios para que el Instituto Electoral se adapte y apropie del nuevo sistema de gestión del SPEN. En este apartado analizaremos brevemente las implicaciones de estos medios para identificar la mejor proyección para este Programa.

- **Replanteamiento de Procesos**, lo cual, en principio, corresponde al Instituto Nacional, de ahí la implantación de un sistema nacional que dé homogeneidad a la gestión del SPEN en todas las instituciones electorales; no obstante, ello impacta la operación interna de los OPLE, dado que las prácticas vigentes deberán ir transitando hacia aquéllas, a fin de garantizar la operación de tales procesos.

Esto implica, entre otros aspectos, un proceso de socialización de los nuevos esquemas de operación del SPEN, para que las nuevas estructuras y servidores públicos no solamente adopten el nuevo sistema, sino que, en algún momento, se apropien de éste.

- **Generar condiciones normativas, operativas y presupuestales**, ya que el Instituto Electoral funcionaba con un sistema de carrera distinto al que operará con el SPEN, lo cual implicaba ciertas condiciones normativas, operativas y presupuestales de acuerdo a sus características.

En este nuevo esquema, será necesario construir nuevas condiciones para la operación óptima del SPEN, tal es caso del presente Programa, que representa un nuevo esquema de planeación para su operación, significativamente distinto a los anteriores, que únicamente se enfocaban en el reclutamiento, selección, formación y desarrollo.

- **Reconfigurar los subsistemas para generar trayectoria laboral**, dado que anteriormente la normativa y los instrumentos metodológicos no permitían una interrelación eficaz entre dichos subsistemas que llevaran a una carrera profesional a cabalidad.

e) Selección de la alternativa óptima

La complejidad del problema y la dimensión del objetivo que se ha esbozado no puede tener una solución aislada, ni de corto plazo, es por ello que se plantea la utilización de elementos de los cuatro medios analizados, enfatizando que la transición a este nuevo modelo de gestión requiere fundamentalmente nivelar las asimetrías y la estandarizar los procesos del Servicio, lo cual sentará las bases para construir trayectorias laborales y nuevos estándares de calidad.

f) Estructura Analítica del Programa (EAP)

Esquema 4.
Estructura Analítica del Programa



Segunda etapa: Planificación.

g) Matriz de Indicadores para Resultados (MIR)

Se describen a continuación los indicadores, medios de verificación y supuestos que se incorporan a la estrategia del Centro que permitirán proveer al Instituto Electoral del personal competente en el desempeño de sus funciones a través de la óptima gestión de los procesos del SPEN, esto con el fin de contribuir en el fortalecimiento de la vida democrática de la Ciudad de México e impulsar el interés de sus habitantes por participar en asuntos públicos.

El siguiente cuadro describe los supuestos que se incorporarán a lo largo de la Matriz de Indicadores de Resultados (MIR).

Tabla 5.
Descripción de los supuestos para la matriz de indicadores de resultados

| Supuestos | Descripción de sus elementos |
|------------------|---|
| Supuesto 1 | La emisión de lineamientos y demás directrices (v.gr. declaratoria de vacantes) por parte del INE para llevar a cabo la implementación del modelo de Servicio Profesional Electoral Nacional. |
| Supuesto 2 | Disposición de recursos humanos, materiales y técnicos para coadyuvar con el INE en la implementación de modelo de Servicio Profesional Electoral Nacional. |
| Supuesto 3 | Se cuenta con recursos presupuestales suficientes para implementar el modelo del Servicio Profesional Electoral Nacional con sus respectivos procesos, y aplicar esquemas de incentivos conforme sea el caso. |

Tabla 6
Matriz de indicadores de resultados (MIR)

| Resumen narrativo | Indicadores | | | Frecuencia de medición | Medios de verificación | Supuestos |
|---|--|-------------------------|---|------------------------|--|------------|
| | Nombre | Tipo | Fórmula de cálculo | | | |
| FIN: Contribuir en el fortalecimiento de la vida democrática de la Ciudad de México e impulsar el interés de sus habitantes por participar en los asuntos públicos. | Generar valor público a través de la gestión integral del Servicio Profesional Electoral | Estratégico Eficacia | Acciones para la implementación del SPEN / Acciones planificadas*100 | Anual | Informes | S1, S3 |
| PROPÓSITO: Proveer al IEDF del personal competente en el desempeño de sus funciones a través de la gestión racional de los procesos del SPEN. | Procesos del SPEN implementados. | Estratégico Eficacia | Procesos del SPEN implementados / Procesos planificados *100 | Anual | Informes Minutas Notas informativas Oficios | S1, S2, S3 |
| COMPONENTE 1: Selección, ingreso y ocupación de plazas | Cumplimiento del proceso de selección, ingreso y ocupación de plazas. | Estratégico Eficacia | Acciones cumplidas del proceso de selección, ingreso y ocupación de plazas / Acciones planificadas *100 | Anual | Informes | S2 |
| ACCIÓN 1.1: Coadyuvar con el INE en el desarrollo del Concurso Público | Cumplimiento de las actividades respecto del Concurso Público | Gestión Eficacia | Acciones de relativas al concurso realizadas / Total de acciones de planificadas*100 | Anual | Expedientes Acuerdos Informes Oficios | S1, S2 |

12