

En la Ciudad de México, siendo las once horas con doce minutos del **veinte de diciembre de dos mil dieciséis**, en la sede del Instituto Electoral del Distrito Federal (IEDF), sito en la Calle Huizaches número veinticinco, Colonia Rancho los Colorines, Código Postal 14386, Delegación Tlalpan, tuvo lugar la **Tercera Sesión Ordinaria** de la **Comisión Provisional encargada de elaborar la Propuesta del Plan General de Desarrollo Institucional para el periodo 2017-2020**.

En uso de la palabra el **Presidente de la Comisión Provisional, Consejero Electoral Yuri Gabriel Beltrán Miranda**, a fin de verificar si existía el quórum necesario para sesionar, instruyó al Secretario Técnico tomar la lista de asistencia.

El **Secretario Técnico de la Comisión Provisional, Mtro. Alejandro Fidencio González Hernández**, señaló que se contaba con la presencia de los siguientes asistentes:

- **Consejero Electoral:** Yuri Gabriel Beltrán Miranda, Presidente de la Comisión.
- **Consejera Electoral:** Olga González Martínez, integrante de la Comisión.
- **Consejero Electoral:** Pablo César Lezama Barreda, integrante de la Comisión.
- **Secretario Administrativo:** Alejandro Fidencio González Hernández, Secretario Técnico de la Comisión.

Asimismo se contó con la presencia de:

La Maestra Herandeny Sánchez Saucedo, Representante del Partido Nueva Alianza; el C. Inocencio J. Hernández, Representante del Partido Encuentro Social; el C. René Cervera Galán, Representante del Partido Humanista; Licenciado Rubén Geraldo Venegas, Secretario Ejecutivo; y como invitada la Licenciada Karla Sandoval Domínguez, Titular de la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo.

En virtud de lo anterior, el **Presidente de la Comisión Provisional** comunicó que existía quórum legal para llevar a cabo la sesión, por lo que con fundamento en el Artículo 56 del Reglamento de Sesiones del Consejo General y Comisiones del IEDF, declaró abierta la Tercera Sesión Ordinaria.

En primer término el Secretario Técnico dio lectura al Orden del Día con el que se convocó, siendo el siguiente:

1. **Lista de asistencia y verificación de quórum.**
2. **Lectura y, en su caso aprobación del orden del día.**
3. **Presentación y, en su caso, aprobación del Proyecto de Minuta correspondientes a la Segunda Sesión Ordinaria de la Comisión Provisional**

encargada de elaborar la propuesta del Plan General de Desarrollo Institucional para el periodo 2017-2020.

- 4. Presentación del Seguimiento de Acuerdos correspondientes a la Segunda Sesión Ordinaria.**
- 5. Presentación del Primer Informe de Trabajo del "Equipo Guía" de la Comisión Provisional encargada de elaborar la propuesta del Plan General de Desarrollo Institucional para el periodo 2017-2020.**
- 6. Presentación del Informe de Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional 2016.**
- 7. Asuntos Generales.**

El **Presidente de la Comisión** puso a consideración de los presentes el proyecto del Orden del Día.

Al no haber observaciones, al proyecto del Orden del Día se aprobó por unanimidad de votos.

Acto seguido, el Secretario Técnico de la Comisión con fundamento en el los artículos 42, fracción XII; y 45, fracción VII del Reglamento de Sesiones del Consejo General y Comisiones del Instituto Electoral del Distrito Federal, sometió a consideración de los integrantes de la Comisión Provisional, la dispensa de la lectura de los documentos que soportan cada uno de los puntos del Orden del Día, toda vez que fueron circulados con anterioridad.

Al no haber observaciones, la dispensa se aprobó por unanimidad de votos.

El **Secretario Técnico de la Comisión Provisional**, continuó con el desahogo del punto tres del Orden del Día:

- 3. Presentación y, en su caso, aprobación del Proyecto de Minuta correspondientes a la Segunda Sesión Ordinaria de la Comisión Provisional encargada de elaborar la propuesta del Plan General de Desarrollo Institucional para el periodo 2017-2020.**

El **Presidente la Comisión** puso a consideración de los presentes el punto, el cual fue aprobado por unanimidad.

El Secretario Técnico continuó con el desahogo del punto cuatro del Orden del Día:

4. Presentación del Seguimiento de Acuerdos correspondientes a la Segunda Sesión Ordinaria.

El **Secretario Técnico** a petición del Presidente de la Comisión informó que el Acuerdo aprobado en la Segunda Sesión Ordinaria ha sido atendido y se refiere a la integración del Equipo Guía, el cual inició sus trabajos el 5 de diciembre del 2016.

Al no haber intervenciones el **Presidente de la Comisión** dio por recibido el seguimiento de Acuerdos.

El **Secretario Técnico de la Comisión** dio lectura al punto cinco, del Orden del Día:

5. Presentación del Primer Informe de Trabajo del "Equipo Guía" de la Comisión Provisional encargada de elaborar la propuesta del Plan General de Desarrollo Institucional para el periodo 2017-2020.

El **Presidente de la Comisión** manifestó que de acuerdo con la estrategia y el plan de trabajo, se llevó a cabo la primera reunión del Equipo Guía para avanzar en la fase uno denominada Evaluación del Plan General Armonizado 2014-2017, específicamente en la evaluación de los objetivos estratégicos, proyectos institucionales, estadísticas, encuestas e indicadores y elaboración de informes de evaluación.

En dicha reunión se definieron cuatro coordinadores, que dirigirán distintos equipos para recopilar y, en su caso, proponer una herramienta metodológica para llevar a cabo la actualización. Siendo los temas de análisis los siguientes:

- 1.- Coordinación y comunicación interna.
- 2.- Mejora a través de las tecnologías de la información.
- 3.- Instrumentación.
- 4.- Contexto electoral.
- 5.- Órganos desconcentrados.
- 6.- Capital humano.
- 7.- Normatividad.
- 8.- Inclusión.
- 9.- Difusión e imagen institucional.
- 10.- Fomento de la cultura democrática y la participación ciudadana.

La información que se derive servirá de base para realizar la fase dos, Evaluación de Escenarios. Por último informó que los temas se derivaron del análisis FODA que las distintas áreas proporcionaron lo que permitirá hacer una discriminación objetiva de aquellos factores que deben prevalecer para avanzar en el desarrollo del Plan General 2017-2020.

La **Consejera Electoral Olga González Martínez**, refirió que mientras avanza el análisis, más se nota la buena determinación de trabajar por medio de equipos, manifestando que si bien el informe, es sucinto, abarca todas las áreas del Instituto, atendiendo todos los temas que durante año se realizaron, identificando áreas de oportunidad. Finalmente, reconoció el trabajo del Equipo Guía.

Al no haber más intervenciones, el **Presidente de la Comisión**, dio por recibido el informe presentado.

El **Secretario Técnico** continuó con el punto seis del Orden del Día

6. Presentación del Informe de Resultados de la Encuesta de Clima Organizacional 2016.

El **Presidente de la Comisión**, comentó que el informe del análisis por áreas del Plan General de Desarrollo Armonizado del Instituto para el Periodo 2014-2017 que se presentó en la Segunda Sesión de la Comisión, refería la necesidad de hacer de la Encuesta de Clima Organizacional 2016, insumo para el Plan General de Desarrollo 2017-2020; considerando conveniente contar con los principales hallazgos de la encuesta.

Por lo que solicitó a la Licenciada Karla Sandoval Domínguez, Titular del Centro de Formación y Desarrollo, presentara a los integrantes de la Comisión Provisional los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional 2016.

En uso de la voz la **Licenciada Karla Sandoval Domínguez**, informó que la encuesta se aplicó del 23 al 25 de noviembre de 2016, y que ésta fue la misma que se utilizó en 2015, con el fin de hacer una comparación de lo que se ha avanzado; dicha encuesta contó con 56 reactivos con una escala de tres: totalmente de acuerdo, parcialmente de acuerdo y en desacuerdo; se determinaron 11 dimensiones: comunicación, autonomía, estructura organizacional, cohesión, desarrollo, equidad, infraestructura, innovación, liderazgo, orgullo, reconocimiento y visión y alineación estratégica.

Asimismo informó que la participación fue del 80% de los funcionarios del Instituto; y que el porcentaje mayor de participación fue de hombres, con el 54.94% contra un 45.06% de las mujeres; siendo la participación de la Rama Administrativa mayor con un 69.3%, mientras que el Servicio Profesional tuvo una participación del 30.7%.

Los resultados de 2015 contra los de 2016 se puede apreciar que todas las dimensiones subieron, es decir, están mejor evaluadas en su mayoría. Poniendo el siguiente ejemplo:

El liderazgo antes estaba en el lugar número seis, ahora subió al número cinco y, una de las que tuvo una mayor respuesta positiva fue infraestructura, y esto es por todas las mejoras que hizo la Institución a las áreas de las oficinas centrales, (piso, pintura, etc.)

Por otro lado las dimensiones que bajaron fue cohesión, que antes estaba en el lugar quinto y ahora es el sexto, y la de innovación ocupaba el lugar siete y ahora está en el ocho.

Por otro lado la autonomía y el orgullo siguen siendo las dos dimensiones más altas; sin embargo hay áreas de oportunidad en cuatro de ellas, refiriendo las que están por debajo del 45% por ciento: comunicación, estructura organizacional, reconocimiento y desarrollo. Definiendo como la libertad que perciben los funcionarios y funcionarias acerca de cómo realizar su trabajo, pudiéndose observar que ellos saben qué hacer cuando tienen un problema de trabajo, se sienten comprometidos con las metas que tienen que alcanzar y conocen las funciones del trabajo.

El último reactivo es, si el superior jerárquico los motiva a cumplir con el trabajo, ahí se ve que hay un 35% que dice que está totalmente de acuerdo con esa afirmación pero, sin embargo, es una de las dimensiones que dice mucho el sentir de la población respecto a la Institución.

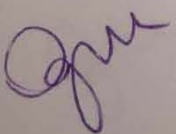
El orgullo es otra de las dimensiones mejor evaluadas, y esto es porque hay un alto sentido de pertenencia de la población con el Instituto, se sienten orgullosos del trabajo que están desarrollando, saben que su trabajo es importante para la Ciudad de México y, en general ellos perciben que son bien evaluados respecto a la ciudadanía.

La comunicación es un área de oportunidad, algunos funcionarios están parcialmente de acuerdo en que existe una buena comunicación entre compañeros de trabajo o que la información la reciben con oportunidad, por lo que se tiene que trabajar en este rubro.

En cuanto a la estructura organizacional, el 59% opinó que necesitan capacitación más cercana a las funciones que realizan.

También el 40 % considera que el pago que les realizan es justo por el trabajo que desempeñan, pero que tienen mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo; esto también se ve en otras de las dimensiones, cuando se habla del tiempo, las personas sienten mucha carga de trabajo y tienen poco tiempo para dedicarle a la vida personal.

Otra dimensión con área de oportunidad es el reconocimiento, esto, tiene que ver con que si ellos piensan que si los superiores jerárquicos reconocen su trabajo, el valor y la utilidad que se le asigna; el 46.14% está parcialmente de acuerdo con la afirmación de que existe reconocimiento para el personal y las aportaciones al logro de objetivos y metas de la institución y, el 44.88% dice que la Institución valora su trabajo.



Lo anterior tiene que ver con la última área de oportunidad, que es el desarrollo, donde la gente opina que en esta Institución hacen falta planes de carrera; se tiene que trabajar más en estas áreas de oportunidad donde haya mejores planes de carrera, más desarrollo profesional para las personas, oportunidades de crecimiento, es decir, que se de ascensos a la gente que está trabajando en el Instituto y no a de externos.

La **Consejera Olga González**, celebró tener el documento que permite identificar áreas de oportunidad, destacando dos asuntos que considera importantes

El primero respecto a la visión y alineación estratégica en la que el 26% de los encuestados coinciden que las decisiones se toman con base en la planificación, por lo que el complemento considera que no se toman decisiones con base en planificación, existiendo la necesidad de implementar una cultura de planeación estratégica en el Instituto. Dado que las funcionarias y funcionarios lo perciben se tiene que trabajar en la planeación estratégica, que generalmente es difícil de implantar.

También dijo llamarle la atención que el 35% de las y los funcionarios considera que la atención que recibe la ciudadanía por parte del Instituto no es la que espera, es decir, sí se sienten orgullosos de trabajar en este Instituto, consideran que el trabajo del Instituto es importante para el desarrollo de la Ciudad de México, sin embargo, falta un vínculo con la ciudadanía.

Asimismo manifestó que van en la dirección correcta, pero que sí se tiene que reforzar el desarrollo, reconocimiento y comunicación para mejorar el clima organizacional, y que junto con una cultura de mejora continua se podrá inculcar valor público a la Institución.

Por último solicitó abundar en cada una de las dimensiones por área que permita identificar si todas las áreas se comportan de manera similar o hay algunas en las cuales existe una distorsión del clima organizacional e identificar la causa y enfocar los esfuerzos en esas áreas.

El **Representante del Partido Humanista**, dijo que le gusta el documento, considerando que está bien en términos generales, pero que se debe hacer el cruce de la información para ver si no hay contradicciones entre las respuestas. Cuestionó el por qué se utilizó orgullo y no satisfacción: "Estás satisfecho con el Instituto, en vez de estar orgulloso", considerando que orgulloso es muy superficial

El **Presidente de la Comisión**, señaló que advierte que salvo la primera dimensión autonomía, en todas las demás se mejoró. Que se debe reconocer que todas estas actividades que se están haciendo conjuntamente desde que se aplicó la encuesta anterior se le dio soluciones a los resultados, muchas de ellas empiezan a generar buenos resultados; manifestando que el Secretario Administrativo debe estar muy orgulloso, porque la dimensión que más creció fue la de infraestructura, en un 14%, y que vale muchísimo la pena, porque tiene que ver con la inversión que se hizo en recuperar el capital de la institución, en las adecuaciones físicas y en equipos, generando una percepción distinta del lugar en el que trabajan.

Coincidió con la Consejera Olga González Martínez respecto de hay todavía áreas de oportunidad en las que se debe poner atención y que el propósito de la Comisión Provisional es hacer un nuevo Plan de Desarrollo en el cual van a tener que hacer ajustes para atender de mejor forma las áreas de oportunidad.

Dijo que le preocupa que una parte de los funcionarios no percibe que vayan en el mismo barco, porque el eje central del Plan de Desarrollo y el de la Política de Calidad es que todos van en el mismo barco, que forman parte del mismo equipo, también dijo que tienen oportunidades importantes de crecimiento en términos de autonomía, dimensión en la que no crecieron. Considerando que se debe focalizar que es lo que se debe de atender mejor en esas áreas de oportunidad, se refirió a lo expresado por la Consejera Olga González Martínez, añadiendo que "Además de tratar los resultados por áreas, también habría que desagregar los datos para cada dimensión, tales como género y edad, así como por área centrales y áreas desconcentradas".

Solicitó a la Titular del Centro de Formación y Desarrollo que realizarán esos matices solicitados, y en cuanto tuviera la nueva versión la circulara, concluyó cediendo la palabra a la Titular del Centro, para dar respuesta al tema del orgullo que preguntó el Representante del Partido Humanista.

La **Licenciada Karla Sandoval Domínguez**, señaló que el orgullo es una cuestión valorativa mucho más integral, es decir, tiene que ver más con el sentido de pertenencia y la satisfacción, puedes estar satisfecho en tu trabajo, pero sin sentir que te gusta pertenecer a la institución, el orgullo te hace dar más.

El **Representante del Partido Humanista**, manifestó que la satisfacción es más subjetiva, puedes estar orgulloso pero no satisfecho, por lo que le parece que estar satisfecho es más objetivo, desligarse de la parte emocional y ser objetivos.

La **Consejera Electoral Olga González Martínez**, dijo que el orgullo hacia la organización genera una reputación interna y ésta promueve la cooperación, el esfuerzo colectivo y la iniciativa individual, sugirió que se explique en el documento cada una de las dimensiones que influyen en el clima organizacional, para darle más solidez al documento.

Reconoció el esfuerzo de Secretario Administrativo, de la maestra Sandoval y su equipo de trabajo, entregado un documento muy rico y, por supuesto, a todas las y los funcionarios que se tomaron el tiempo de responder el cuestionario y que en este momento les dan la oportunidad de identificar áreas de oportunidad. Asimismo comentó que el análisis les ocupara mucho tiempo y que podrían identificar por área los porcentajes y verificar si hay algún sesgo o algún comportamiento atípico en alguna de las direcciones, a efecto de que no analizaran área por área reduciendo el tiempo de trabajo.

Al no haber más intervenciones, sobre la Encuesta de Clima Organizacional 2016, el Presidente de la Comisión, la dio por recibida.

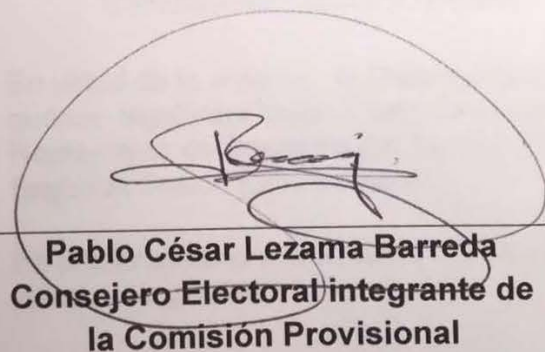
El Secretario Técnico continuó último punto del Orden del Día, Asuntos Generales, en el cual no hubo intervenciones.

Al no haber más asuntos que tratar con fundamento en el artículo 42, fracción V, del Reglamento de Sesiones del Consejo General y Comisiones del Instituto Electoral del Distrito Federal, siendo las once horas con cuarenta y nueve minutos del veinte de diciembre de dos mil dieciséis, el Presidente de la Comisión Provisional dio por concluida la Tercera Sesión Ordinaria de la Comisión Provisional encargada de elaborar la Propuesta del Plan General de Desarrollo Institucional para el periodo 2017-2020.

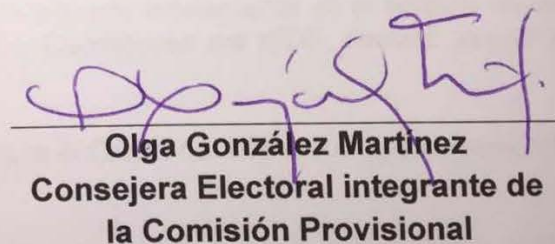
Firman al margen y al calce para constancia.



Yuri Gabriel Beltrán Miranda
Consejero Electoral
Presidente de la Comisión
Provisional



Pablo César Lezama Barreda
Consejero Electoral integrante de
la Comisión Provisional



Olga González Martínez
Consejera Electoral integrante de
la Comisión Provisional