



DÉCIMO TERCERA SESIÓN EXTRAORDINARIA

5 DE AGOSTO DE 2011

CONSIDERANDO

1. Conforme a lo previsto en el artículo 21, fracciones I y II del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal (Código), el Instituto Electoral del Distrito Federal (Instituto Electoral) cuenta en su estructura orgánica, con un Consejo General y una Junta Administrativa (Junta).
2. El artículo 62, párrafo primero, del Código, define a la Junta como el órgano encargado de velar por el buen desempeño y funcionamiento administrativo de los órganos del Instituto Electoral, así como de supervisar la administración de los recursos financieros, humanos y materiales del propio organismo.
3. De conformidad con lo establecido en los artículos 127 y 129, fracción VI del Código, para asegurar el desempeño profesional de sus actividades vinculadas a los procesos electorales, el Instituto cuenta con un sistema de servicio civil de carrera, integrado por servidores públicos calificados al que se denomina Servicio Profesional Electoral, y para cumplir con el objeto del mismo, el Instituto deberá evaluar periódicamente la labor de su personal y retribuirlo adecuadamente.
4. En cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 84 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal (Estatuto), la formulación, actualización, custodia y control de los instrumentos de evaluación estarán a cargo de la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (Centro).



JUNTA ADMINISTRATIVA

ACUERDO JA088-11

5. En términos de lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto, la Evaluación del Rendimiento del Servicio Profesional Electoral tendrá por objeto valorar y calificar el comportamiento laboral y profesional del personal, en el logro de los fines y objetivos del cargo y puesto en el que haya participado durante un año calendario.
6. El artículo 87 del Estatuto, prevé que el Centro elaborará y aplicará el Programa de Evaluación del Rendimiento, mismo que será aprobado por la Junta, el cual deberá establecer la metodología a utilizar en dicho proceso de manera clara y precisa, así como la ponderación de los criterios por aplicar, de acuerdo con las funciones inherentes a su cargo.
7. La Junta mediante acuerdo JA060-11 aprobó modificar el Programa de Evaluación del Rendimiento dos mil diez del Servicio Profesional Electoral (Programa).
8. De conformidad con lo establecido en el numeral 6.1.1 del Programa, en el mes de julio de dos mil once, el Centro elaborará y presentará ante la Junta los formularios e instrumentos necesarios para recopilar la información proporcionada por las instancias evaluadoras que se definan en los factores de actuación genérica y autoevaluación.
9. El once de julio de la presente anualidad, el Centro mediante oficio IEDF/UCFD/380/2011 remitió a la Secretaría Administrativa el proyecto de dictamen para aprobar los instrumentos para la aplicación de la Evaluación del Rendimiento dos mil diez, factores de actuación genérica, autoevaluación, Puntualidad y Asistencia, a fin de someterlo a consideración de la Junta.



Por lo expuesto y fundado, se emite el siguiente:

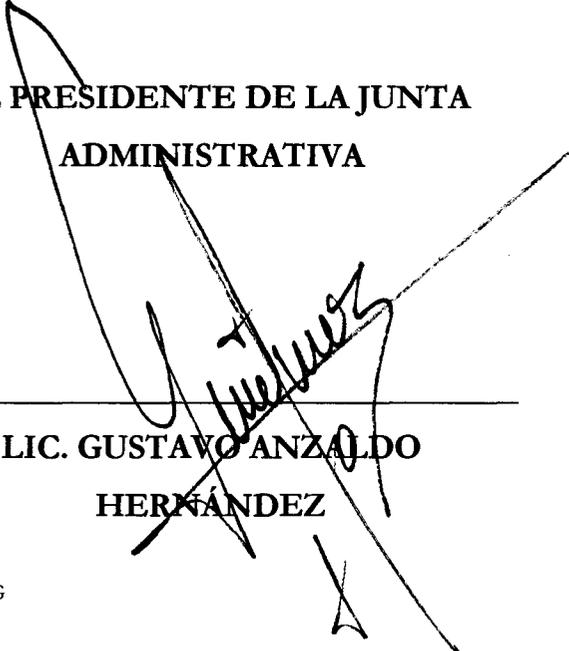
ACUERDO

JA088-11

PRIMERO. La Junta Administrativa del Instituto Electoral del Distrito Federal, aprueba por unanimidad el dictamen por el que se emiten los instrumentos para la aplicación de la evaluación del rendimiento dos mil diez del Servicio Profesional Electoral, factores actuación genérica, autoevaluación, puntualidad y asistencia, con las observaciones de la Secretaría Ejecutiva y la Dirección Ejecutiva de Asociaciones Políticas.

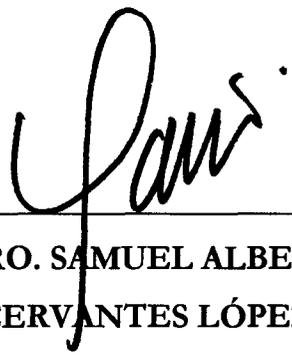
SEGUNDO. Se instruye a la Unidad Técnica de Comunicación Social, Transparencia y Protección de Datos Personales, para que publique el presente acuerdo y su anexo en el apartado de Transparencia del sitio de Internet www.iedf.org.mx.

**EL PRESIDENTE DE LA JUNTA
ADMINISTRATIVA**



**LIC. GUSTAVO ANZALDO
HERNÁNDEZ**

**EL SECRETARIO DE LA JUNTA
ADMINISTRATIVA**



**MTRO. SAMUEL ALBERTO
CERVANTES LÓPEZ**

DICTAMEN DE LA JUNTA ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL, POR EL QUE SE EMITEN LOS INSTRUMENTOS PARA LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2010 DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL, FACTORES ACTUACIÓN GENÉRICA, AUTOEVALUACIÓN, Y PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA.

CONSIDERANDO

1. Que de conformidad con los artículos 123 y 124, párrafo primero, del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal y el artículo 20 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal (Código), el Instituto Electoral del Distrito Federal (Instituto) es el 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.
2. Que de acuerdo con lo señalado en los artículos 21, fracción II, y 62 del Código, el Instituto tiene en su estructura orgánica una Junta Administrativa (Junta), la cual es el órgano encargado de velar por el buen desempeño y funcionamiento administrativo de los órganos del Instituto, así como de supervisar la administración de los recursos financieros, humanos y materiales.
3. Que por virtud de lo establecido en los artículos 127 y 129, fracción VI, del Código, para asegurar el desempeño profesional de sus actividades vinculadas a los procesos electorales, el Instituto cuenta con un sistema de servicio civil de carrera, integrado por servidores públicos calificados al que se denomina Servicio Profesional Electoral, y para cumplir con el objeto del mismo, el Instituto deberá evaluar periódicamente la labor de su personal y retribuirlo adecuadamente.
4. Que en términos de lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto, la Evaluación del Rendimiento del Servicio Profesional Electoral tendrá por objeto valorar y calificar



el comportamiento laboral y profesional del personal, en el logro de los fines y objetivos del cargo y puesto en el que haya participado durante un año calendario.

5. Que de acuerdo con lo señalado en el artículo 88 del Estatuto, la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (Centro) coordinará la aplicación de la evaluación del rendimiento y elaborará un dictamen de los resultados del personal del servicio para ser aprobado por la Junta.
6. Qué mediante Acuerdos JE220-10 y JA060-11, la Junta aprobó el Programa para la Evaluación del Rendimiento 2010 del Servicio Profesional Electoral (Programa), el cual establece que la Evaluación del Rendimiento se integrará con los siguientes indicadores y ponderaciones:

INDICADOR	PONDERACIÓN
Actuación Genérica	70%
Puntualidad y Asistencia	10%
Programa de Excelencia	10%
Autoevaluación	10%
TOTAL	100%

7. Que para medir los indicadores *Actuación Genérica* y *Autoevaluación*, el Programa establece que el Centro elaborará los instrumentos correspondientes, mismos que serán presentados a la Junta para su aprobación.
8. Que la medición del indicador *Puntualidad y Asistencia*, de acuerdo con el Programa se realizará a través del reporte que la Secretaría Administrativa elabore, así como con base en la tabla de frecuencias de asistencia y puntualidad que servirá como base para determinar los puntajes que serán asignados.

9. Que a efecto de dar cumplimiento al Programa, mediante Oficio IEDF/UTCDF/380/2011, la Titular del Centro presentó ante esta Junta los instrumentos para la aplicación de la Evaluación del Rendimiento 2010, mismos que a continuación se describen:

- a) 3 formularios para la medición del factor Actuación Genérica, clasificados por rango.
- b) Tabla de Conversión y Ponderación del factor Actuación Genérica, el cual es el instrumento con el cual se calificará la información recabada a través de los formularios señalados en el inciso anterior.
- c) 3 formularios para la medición del factor Autoevaluación, clasificados por rango.
- d) Tabla de asignación de puntajes al factor Puntualidad y Asistencia.

Por lo expuesto y de conformidad con el Programa para la Evaluación del Rendimiento 2010 del Servicio Profesional Electoral, esta Junta emite el siguiente:

DICTAMEN

PRIMERO. Se aprueban los instrumentos de evaluación para los factores Actuación Genérica, Autoevaluación, Y Puntualidad y Asistencia de la Evaluación del Rendimiento 2010 del Servicio Profesional Electoral, en términos de los documentos señalados en el Considerando 9 del presente Dictamen.

SEGUNDO. Se instruye a la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo para que difunda entre el personal del Servicio Profesional Electoral, los instrumentos de evaluación aprobados en el presente Dictamen.



DESCRIPCIÓN DE LA TABLA DE CONVERSIÓN Y PONDERACIÓN.

La Tabla de Conversión y Ponderación que se pone a consideración está diseñada de conformidad con el modelo de evaluación por competencias considerado en el Programa de Evaluación del Rendimiento 2010, aprobado por la Junta Administrativa mediante el Acuerdo JA060-11. Este instrumento busca establecer criterios claros para que el proceso de evaluación se oriente hacia la identificación de funciones y tareas específicas de un rango dentro del Servicio Profesional Electoral. Por ello, hace una distinción en las ponderaciones de las competencias para cada rango. La propuesta identifica la competencia de mayor relevancia para cada rango y es a ésta a la que se le da un valor más alto.

Para los rangos II y I, que corresponden a los cargos de Jefe de Departamento y Líder de Proyecto, que de acuerdo con el Catálogo de Cargos y Puestos (Catálogo), les corresponden funciones y actividades ligadas más con factores de operación y ejecución de las decisiones formuladas por los rangos de mayor jerarquía; la competencia que tiene la mayor ponderación es la que corresponde a *Entrega de resultados* con el 25 por ciento; le siguen *Capacidad profesional* con 20 por ciento; *Mentalidad constructiva* y *Aprendizaje y mejora* con 15 por ciento; *Análisis crítico y toma de decisiones* con 10 por ciento; finalmente *Gestión organizacional*, *Comunicación y construcción de relaciones* y *Liderazgo de grupos* con 5 por ciento.

Para el caso de los rangos IV y III que corresponden a los cargos de Director Distrital, Subdirector y Secretario Técnico Jurídico, las funciones y actividades referidas en el Catálogo refieren aspectos ligados a la supervisión, seguimiento y control de la implementación de las decisiones. En este sentido, la competencia de mayor peso es la referida al *Liderazgo de grupos* con 25 por ciento; le siguen *Capacidad profesional* con 20 por ciento; *Entrega de resultados* con 15 por ciento; *Análisis crítico y toma de decisiones*, *Mentalidad constructiva* y *Comunicación y construcción de relaciones* con 10 por ciento y *Aprendizaje y mejora* y *Gestión organizacional* con 5 por ciento.

En los rangos VI y V que corresponden a los cargos de Director de Área y Coordinador Distrital, el Mapa de competencias establece como competencia más relevante la *Gestión organizacional*, por ello se le asigna una ponderación con 25 por ciento; le siguen *Capacidad profesional* con 20 por ciento; *Liderazgo de grupos* con 15 por ciento; *Entrega de Resultados*, *Análisis crítico y toma de decisiones* y *Comunicación y Construcción de relaciones* con 10 por ciento y *Mentalidad constructiva* y *Aprendizaje y mejora* con 5 por ciento.



TABLA DE CONVERSIÓN Y PONDERACIÓN DEL FACTOR ACTUACIÓN GENÉRICA

ESCALAS

1

El modelo pretende disminuir los sesgos que ocurren cuando los funcionarios aplican la evaluación inmersos en complicidades positivas o negativas: en el primer caso, el modelo establece como límite hacia arriba, una calificación mayor que equivale al 70 por ciento de la evaluación del rendimiento; en el segundo caso, es decir cuando los funcionarios no son objetivos o congruentes en la asignación de calificaciones mínimas, el modelo establece un límite hacia abajo que impide afectaciones al funcionario producidas por valoración subjetivas basadas en estado de ánimo y no en situaciones objetivas. Además, considera la puntuación mínima aprobatoria establecida en el Estatuto de siete punto cincuenta (7.50)

Este círculo representa un trabajo que requiere ser corregido, por lo que el Servidor de carrera tendría que poner especial atención en cualquiera de los aspectos que se evalúan. Su transformación a escala numérica corresponde a siete punto cincuenta (7.50).

2

Este círculo representa un trabajo con los estándares normales de calidad que se esperarían de cualquier Servidor de carrera. Su transformación numérica corresponde a ocho puntos (8.00)

3

Este círculo representa un trabajo apenas por encima de los estándares normales de calidad en cualquier Servidor de carrera. Su transformación numérica equivale a ocho punto cincuenta (8.50)

4

Este círculo representa un trabajo con una calidad que sobrepasa los estándares normales de actuación o desempeño que se esperarían de cualquier Servidor de carrera. Existe aún espacio para la mejora pero se considera una nota destacada. Su transformación numérica corresponde a nueve puntos (9.00)

5

Este círculo representa un trabajo muy destacado, que rebasa significativamente los estándares normales de desempeño que se esperarían de cualquier Servidor de carrera. Se consideran actuaciones que incluyen mejoras e innovaciones. Su transformación numérica corresponde a diez puntos (10.0)

S/E

Este círculo representa aquellas situaciones donde el evaluador, de manera justificada y sustentada, manifiesta carecer de elementos para emitir una opinión respecto a un factor de evaluación. No tiene transformación a escala numérica, por lo que al momento de aplicar la evaluación no será tomada en cuenta. (S/E)

En este orden de ideas, el factor 1 representa un trabajo por debajo del estándar esperado, por ello se ubica en el mínimo establecido por el Estatuto, mientras que el factor 2 representa el punto de partida para valorar el desarrollo laboral, corresponde entonces a la actuación normal y cotidiana, y el cumplimiento mínimo de las actividades encomendadas, es decir, en él no se aprecia ninguna actuación relevante o sobresaliente; de este modo el factor más alto (5), representa una actuación significativamente sobresaliente y destacada en el periodo que se evalúa, en el cual se puede apreciar no sólo el cumplimiento de las metas sino también el emprender acciones que motiven el desarrollo y la evolución paulatina de la función pública. En este sentido, los factores 3 y 4 corresponderán a las actuaciones que se acercan a un destacado desempeño laboral.

MATRIZ DE OPERACIÓN

TABLA DE CONVERSIÓN Y PONDERACIÓN EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO 2010

Competencia	Pregunta	Escala					S/E Sin Elementos para evaluar	Ponderación de la competencia por rango		
		1	2	3	4	5		VI y V	IV y III	II y I
Entrega de resultados	Pregunta 1	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E	10	15	25
	Pregunta 2	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
	Pregunta 3	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
	Pregunta 4	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
Análisis crítico y toma de decisiones	Pregunta 1	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E	10	10	10
	Pregunta 2	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
	Pregunta 3	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
	Pregunta 4	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
Capacidad profesional	Pregunta 1	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E	20	20	20
	Pregunta 2	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
	Pregunta 3	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
	Pregunta 4	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
Mentalidad constructiva	Pregunta 1	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E	5	10	15
	Pregunta 2	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
	Pregunta 3	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
	Pregunta 4	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
Aprendizaje y mejora	Pregunta 1	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E	5	5	15
	Pregunta 2	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
	Pregunta 3	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
	Pregunta 4	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
Comunicación y construcción de relaciones	Pregunta 1	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E	10	10	5
	Pregunta 2	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
	Pregunta 3	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
	Pregunta 4	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
Gestión organizacional	Pregunta 1	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E	25	5	5
	Pregunta 2	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
	Pregunta 3	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
	Pregunta 4	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
Liderazgo de grupos	Pregunta 1	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E	15	25	5
	Pregunta 2	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
	Pregunta 3	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			
	Pregunta 4	7.50	8.00	8.50	9.00	10.00	S/E			

TABLA DE ASIGNACIÓN DE PUNTAJE DEL FACTOR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

	Actividades	Valor a descontar en términos porcentuales
	Comisión Oficial	Sin Penalización
Incidencias	Asuntos Personales	0.5% (tras rebasar un número de 12 incidencias en el año)
	Licencia médica, Periodo Vacacionales o Estímulos Otorgados.	Sin Penalización
Inasistencia	Inasistencia	1.5% (por cada inasistencia registrada durante el año)

INCIDENCIAS POR COMISIÓN OFICIAL.

Este tipo de incidencias corresponden a la ausencia de registro de entrada, salida o ambas, del horario laboral por causas plenamente justificadas por el Titular del área respectiva, y que se encuentren directamente relacionadas con las labores inherentes al cargo del funcionario.

De forma adicional, se consideraran dentro de este rubro las incidencias relativas a los cursos de capacitación o seminarios que formen parte del Programa de Formación y Desarrollo del Servicio Profesional Electoral, o bien, que correspondan al desarrollo de Actividades Complementarias de Formación y Desarrollo que sean promovidas u organizadas por el Instituto, o que para el caso de actividades promovidas por instituciones externas al IEDF, se cuente con el permiso correspondiente, y que para todos los casos su realización implique que el funcionario se ausente de su respectiva área de adscripción.



INCIDENCIAS POR LICENCIAS MÉDICAS, PERIODOS VACACIONALES O ESTÍMULOS OTORGADOS.

Sobre el particular, únicamente serán consideradas para efectos estadísticos las incidencias médicas por enfermedades, emitidas por el Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), así como las que corresponda a los periodos vacacionales y/o estímulos otorgados al Servicio Profesional Electoral. De manera adicional se considerarán dentro de este rubro las ausencias relativas a cuidados maternos, permisos por lactancia, asistencia a exámenes clínicos, citas médicas programadas, etcétera, emitida por el ISSSTE, siempre y cuando hayan sido autorizadas a través del "Formato Único de Autorización de Incidencia" por el Titular del área respectiva.

INCIDENCIAS POR ATENCIÓN DE ASUNTOS PERSONALES.

Estas incidencias corresponderán a las ausencias de registro de entrada, salida o ambas, del horario laboral, autorizadas por el Titular del área, cuyas causas tienen como origen la atención de asuntos estrictamente personales e inherentes al funcionario, que no están referidas en los supuestos de comisión oficial.

Respecto a las incidencias por asuntos personales, éstas resultan ser el indicador más claro en la afectación del factor Puntualidad y Asistencia, ya que las mismas, si bien encuentran sustento en una decisión de carácter administrativo, su frecuencia arroja información clave para la medición del factor, bajo una lógica de proporcionalidad donde a mayor frecuencia, mayor es el efecto en el factor.

Por lo que hace al registro de inasistencias es claro que su frecuencia afecta de manera directa en la cultura laboral orientada hacia la responsabilidad pública pilar del Servicio Civil de Carrera, lo cual de forma colateral impacta al adecuado desarrollo de las actividades inherentes al funcionario, y de su área de adscripción.

En razón de lo antes expuesto, la propuesta para definir un umbral razonable en los casos de incidencias por asuntos personales, sin afectación de la nota, y únicamente cuando se rebasen ciertos parámetros, considera una afectación del valor total asignado al factor en una proporción menor que la que correspondería a una falta.

Cuando se trate de inasistencias, la afectación se dará desde la observación de la primera falta.



Así la propuesta de asignación de puntaje es la siguiente:

Inasistencia: por cada inasistencia registrada durante el año, el valor a descontar en términos porcentuales será de 1.5%.

Incidencia por asuntos personales: tras rebasar un número de 12 incidencias en el año el valor a descontar en términos porcentuales será de 0.5%.

INASISTENCIAS

En el caso de las inasistencias, éstas serán consideradas como la ausencia de registro de entrada y salida de la Jornada Laboral de los funcionarios del Servicio Profesional Electoral, en los términos establecidos por las Circulares 208/09 y 67/10 del Secretario Ejecutivo, para tal efecto serán consideradas las ausencias reportadas en estos términos por la Secretaría Administrativa en el informe que sobre el particular fue remitido a la UTCFyD con el número de oficio IEDF/SA/DRHyF/0403/2011 respecto a la puntualidad y asistencia del año 2010.

