



**Décimo Tercera Sesión Extraordinaria**

**30 de septiembre de 2015**

**Acuerdo de la Junta Administrativa por el que se aprueba el Programa Específico de Evaluación del rendimiento 2015, del personal del Servicio Profesional Electoral del Instituto Electoral para aplicarse en 2016.**

**Antecedentes**

- I. El 31 de enero de 2014, el Presidente de la República expidió la Reforma Constitucional en materia político-electoral, aprobada por el Congreso de la Unión y la mayoría de las legislaturas estatales, cuyo Decreto fue publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 10 de febrero de 2014.
- II. El 23 de mayo de 2014, se publicaron en el DOF los correspondientes Decretos por los que se expidieron la Ley General de Partidos Políticos (Ley de Partidos) y la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (Ley General).
- III. El 20 de junio de 2014, el Consejo General del Instituto Nacional Electoral aprobó el Acuerdo INE/CG68/2014, mediante el cual se aprobaron los Criterios Generales para la operación y administración transitoria del Servicio Profesional Electoral, tanto en el Instituto Nacional Electoral como en los Organismos Públicos Locales Electorales, hasta la integración total del Servicio Profesional Electoral Nacional.
- IV. El 27 de junio de 2014, se publicó en el DOF el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal (Estatuto de Gobierno) y el 27 y 30 de junio de 2014, se



publicaron en la Gaceta Oficial del Distrito Federal (GODF) los Decretos por los que se reforman y adicionan diversas disposiciones del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal (Código).

- V. El 30 de octubre de 2014, el Consejo General aprobó mediante Acuerdo ACU-65-14 modificaciones a la Estructura Orgánico-Funcional del Instituto Electoral del Distrito Federal (Instituto Electoral).
- VI. El 6 de julio de 2015, en la Sexta Sesión Extraordinaria de la Junta Administrativa (Junta) mediante acuerdo JA064-15 aprobó el Manual de Planeación del Instituto Electoral del Distrito Federal 2016.

### **Considerando**

1. Que de acuerdo a lo previsto en los artículos 21, fracciones I, II, III, IV y V, del Código, el Instituto Electoral cuenta en su estructura orgánica, con un Consejo General, una Junta y Órganos Ejecutivos, Técnicos y con autonomía.
2. Que 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. Que de conformidad con el artículo 86, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás Personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal (Estatuto), la evaluación del rendimiento tendrá por objeto valorar y calificar el comportamiento laboral y profesional del personal del servicio en el logro de los fines y objetivos del cargo y puesto en el que haya participado durante un año calendario.

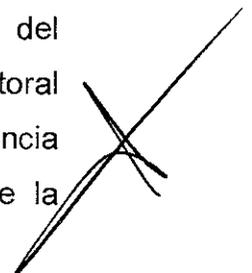
4. Que el artículo 87, del Estatuto establece que la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (Centro) elaborará y aplicará el programa de evaluación del rendimiento mismo que será aprobado por la Junta, el cual deberá establecer la metodología a utilizar en dicho proceso de manera clara y precisa, así como la ponderación de los criterios por aplicar, de acuerdo con las funciones inherente a su cargo.

5. Que mediante oficio IEDF/UTCDF/0507/2015, el Centro remitió para su presentación a la Junta el Programa Específico de Evaluación del Rendimiento del Personal del Servicio Profesional Electoral del instituto electoral 2016.

6. Que en la Décimo Primera Sesión Extraordinaria de la Junta se incluyó como punto 5 del Orden del Día el proyecto de acuerdo de la Junta Administrativa por el que se aprueba el Programa Específico de Evaluación del Rendimiento del Personal del Servicio Profesional Electoral del Instituto Electoral 2016.

7. Que con el propósito de analizar las observaciones de la oficina de la Presidencia de esta Junta, de la Consejera Electoral Dania Paola Ravel Cuevas y de la Dirección Ejecutiva de Organización y Geoestadística Electoral se propuso dar por recibido el documento a fin de aprobarlo en una sesión posterior.

8. Que mediante Acuerdo JA090 la Junta aprobó en su Décimo Primera Sesión Extraordinaria dar por recibido el Programa Específico de Evaluación del Rendimiento del Personal del Servicio Profesional Electoral del Instituto Electoral 2016, con el propósito de analizar las observaciones de la oficina de la Presidencia de esta Junta, de la Consejera Electoral Dania Paola Ravel Cuevas y de la Dirección Ejecutiva de Organización y Geoestadística Electoral.



9. Que el Centro atendió las observaciones realizadas por la Consejera Electoral Dania Paola Ravel Cuevas, la Presidencia de la Junta y la Dirección Ejecutiva de Organización y Geoestadística Electoral, por lo que mediante oficio IEDF/UTCFyD/529/2015 fue remitido a la Secretaría de la Junta el documento con las observaciones integradas a fin de que fuera puesto a consideración de los integrantes de la Junta en una sesión posterior.

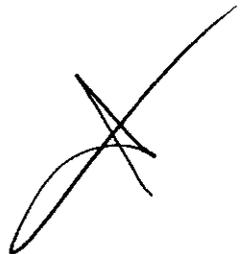
Por lo expuesto y fundado, se emite el siguiente:

**Acuerdo**  
**JA101-15**

**PRIMERO.** Se aprueba el Programa Específico de Evaluación del rendimiento 2015, del personal del Servicio Profesional Electoral del Instituto Electoral para aplicarse en 2016.

**SEGUNDO.** Se instruye a la Unidad Técnica de Comunicación Social, Transparencia y Protección de Datos Personales, publique el presente acuerdo con su anexo y realice las adecuaciones procedentes en el apartado de Transparencia del sitio de Internet [www.iedf.org.mx](http://www.iedf.org.mx).

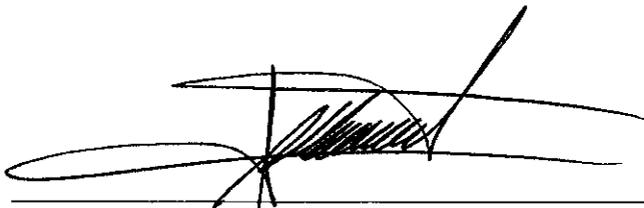
**TERCERO.** El presente Acuerdo entra en vigor al momento de su aprobación.



4

Así lo aprobaron por unanimidad de votos de los integrantes presentes de la Junta Administrativa del Instituto Electoral, en sesión pública el treinta de septiembre de dos mil quince, firmando al calce el Presidente y el Secretario de la Junta, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 63 del Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Distrito Federal, 27 y 32 del Reglamento de Funcionamiento de la Junta Administrativa.

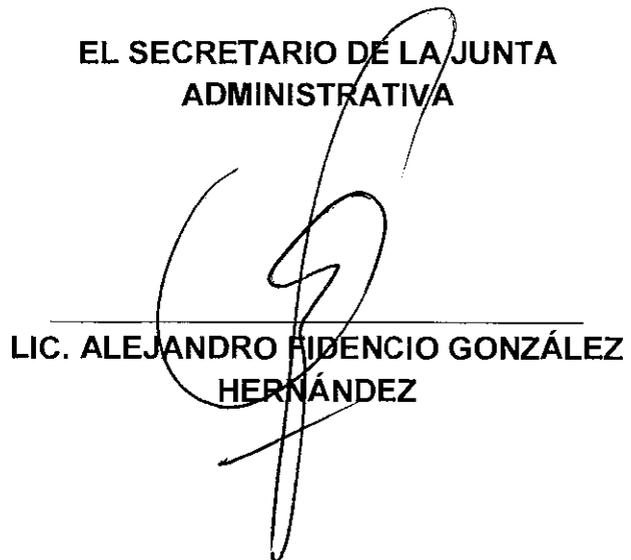
**EL PRESIDENTE DE LA JUNTA  
ADMINISTRATIVA**



**MTRO. MARIO VELÁZQUEZ  
MIRANDA**

AFGH/ayrg.

**EL SECRETARIO DE LA JUNTA  
ADMINISTRATIVA**



**LIC. ALEJANDRO FIDENCIO GONZÁLEZ  
HERNÁNDEZ**



**INSTITUTO ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL**

**PROGRAMA ESPECÍFICO DE EVALUACIÓN DEL  
RENDIMIENTO 2015, DEL PERSONAL DEL SERVICIO  
PROFESIONAL ELECTORAL DEL INSTITUTO ELECTORAL  
PARA APLICARSE EN 2016.**

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

Septiembre, 2015

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

## **Contenido**

|      |  |    |
|------|--|----|
| I.   | Introducción.....  | 3  |
| II.  | Marco Jurídico .....   | 3  |
| III. | Metodología del Marco Lógico.....  | 5  |
|      | Primera etapa: Identificación del problema y alternativas de solución..... | 5  |
|      | a) Análisis de los involucrados .....                                      | 6  |
|      | b) Análisis de problemas .....   | 7  |
|      | c) Análisis de objetivos .....   | 9  |
|      | d) Identificación de alternativas de solución al problema.....             | 11 |
|      | e) Selección de la alternativa óptima.....                                 | 12 |
|      | f) Estructura Analítica del Programa .....                                 | 13 |
|      | Segunda etapa: Planificación.....  | 14 |
|      | g) Matriz de indicadores para resultados .....                             | 14 |
| IV.  | Actividad Institucional (AI).....  | 17 |
| V.   | Cronograma de acciones sustantivas .....                                   | 19 |

## **I. INTRODUCCIÓN**

El siguiente anteproyecto contiene lo referente al programa específico de Evaluación del Rendimiento del personal del Servicio Profesional Electoral, según lo establece el *Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal (Estatuto)* y la normatividad de carácter interno que emiten los órganos competentes del organismo.

Cabe mencionar que este Programa considera también la actual reforma constitucional en materia político-electoral de 2014, donde los actuales Organismos Públicos Locales Electorales (OPLE) guardan una estrecha vinculación con el Instituto Nacional Electoral (INE) especialmente a lo que hace al Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN)<sup>1</sup>.

En este orden de ideas, el Programa específico que ahora se presenta se encuentra sujeto a un esquema aún incierto de organización y funcionamiento el cual está condicionado a un proceso paulatino de revisión a la luz de la normatividad que, en su oportunidad, emita el INE.

No obstante ello, la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (Centro) presenta este Programa que permitirá no solo dar continuidad al proceso de evaluación del rendimiento y del desempeño de 2015, sino que también permitirá mejorar la metodología que se aplicará para evaluar el desempeño de 2016.

## **II. MARCO JURÍDICO**

Si bien es cierto que, de conformidad con la reforma político-electoral de 2014, la conformación del SPEN está 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, su organización y funcionamiento dependerá en último término, de normas que aún se encuentran en proceso de formulación por parte del INE, en especial, el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional, que debe expedirse a más tardar durante el mes de octubre próximo, y del Catálogo General de Cargos y Puestos del SPEN, que se emitirá con posterioridad.

En este contexto, conviene recuperar el contenido del Acuerdo INE/CG68/2014, que en su punto Cuarto, numeral 2, señala:

*Cuarto. Para efectos de lo anterior, en tanto se emiten los Lineamientos para la Incorporación de los servidores públicos del otrora Instituto Federal Electoral y de los Organismos Públicos Electorales Locales al Servicio Profesional Electoral Nacional, y en su caso, el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y de*

<sup>1</sup> De conformidad con los Acuerdos INE/CG68/2014 e INE/CG68/2015, en octubre de 2015 se emitirá el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y posteriormente se presentará el Catálogo General de Cargos y Puestos del INE y los OPLE.

*la Rama Administrativa, del Instituto Nacional Electoral y de los Órganos Públicos Locales; y en congruencia con el principio de certeza establecido en los artículos 41, párrafo segundo, Base V, Apartado A, párrafo primero, de la Constitución Federal; 30, numeral 2 de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; 17, fracción I, y 18, fracción II del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal del Instituto Federal Electoral, se aplicarán los siguientes criterios:*

...

*2. Los miembros de los servicios profesionales de carrera de los Organismos Públicos Locales Electorales, que a la fecha de la entrada en vigor de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales estuvieran operando en las entidades federativas, se regirán por las normas locales aplicables y demás normativa interna, vigentes en ese momento, sin perjuicio de lo ordenado en el presente Acuerdo.*

Con fundamento en dicho Acuerdo, continúa vigente la normatividad aprobada con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma constitucional y de la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales, en particular, el Estatuto, en tanto no se oponga a lo dispuesto por tales ordenamientos y los acuerdos del INE que de ellos se deriven. En virtud de lo anterior, el Estatuto señala en el artículo 86 el objeto de la evaluación del rendimiento:

la evaluación del rendimiento tendrá por objeto valorar y calificar el comportamiento laboral y profesional del personal del Servicio en el logro de los fines y objetivos del cargo y puesto en el que haya participado durante un año calendario.

Al respecto, debe considerarse que una vez expedido el Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional, la concepción, operación e instrumentación de la evaluación del rendimiento será conforme lo determine el INE; por lo que el Programa que aquí se desarrolla podría sufrir cambios considerables.

Existe la posibilidad de que el INE regule y opere directamente la evaluación del rendimiento y del desempeño, pero también es posible que sólo se haga cargo de dictaminar las reglas de proceso y que su operación quede a cargo de los OPLE. En ese sentido, habrá que prever que el Instituto continúe llevando a cabo las evaluaciones correspondientes.

Por último, conviene señalar que en cuanto al marco de planificación institucional, las actividades institucionales materia de este Programa se enmarcan en el Plan General de Desarrollo del Instituto Electoral del Distrito Federal 2014-2017. Dicho plan prevé una Política General *de Fortalecimiento interno y calidad de gestión*, orientada a fortalecer las capacidades técnicas del personal de la Institución. De la misma se deriva del Programa General de *Administración de Recursos Humanos*, que garantiza la correcta integración y el desempeño del personal del Instituto con base en criterios de profesionalización, eficacia, eficiencia y calidad, de forma tal que cada funcionario y funcionaria contribuyan al logro de la misión, la visión y los fines institucionales a partir de la asimilación y el ejercicio cotidiano de la vocación de servicio, con sólidas bases

éticas, compromiso con los principios rectores del organismo y apego a los valores democráticos, de equidad de género, transparencia, rendición de cuentas y no discriminación. Este a su vez, se vincula con el objetivo estratégico de *Fortalecer el desempeño y el desarrollo del personal* a través de la línea estratégica de *Revisar los mecanismos de ingreso, promoción, movilidad horizontal, evaluación del desempeño y permanencia del personal de estructura, con criterios de transparencia* y la línea de acción de *Actualizar los programas de formación y evaluación del personal, de manera que se consideren sus competencias, su género, y que se evite cualquier condición de discriminación.*

### **III. METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO**

En el 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.**

La evaluación del rendimiento, como lo menciona el Estatuto, tiene el propósito de valorar y calificar el comportamiento laboral y profesional de los compañeros y compañeras del Servicio, ésta cobra importancia cuando se advierte que es el componente que representa mayor porcentaje en la ponderación de la evaluación del desempeño. Al respecto, no es desconocido subrayar que todo servicio civil de carrera se nutre de las decisiones que en un momento dado se toman como resultado de una evaluación. Ésta es la que permite dilucidar sobre las mejoras en los procesos y en este caso en los pormenores del rendimiento y desempeño de los funcionarios y funcionarias del SPE.

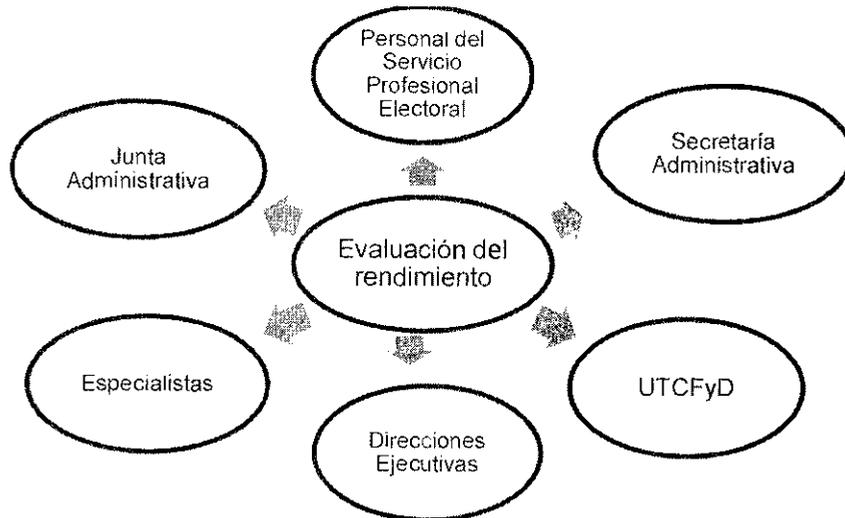
Por otra parte, es necesario enmarcar este programa específico en el contexto en el cual la reforma política asociada a la certificación y el ingreso del personal del Servicio del IEDF al SPEN está en ciernes. Durante el mes de octubre o noviembre —2015—, entrará en vigor el nuevo Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional, ante tal circunstancia, se hace imprescindible revisar y en su caso reformular las formas de evaluación; ya que no sólo representa uno de los subsistemas del Servicio en sí, sino que en adelante, es probable que la metodología o el propio personal estén siendo examinados bajo los criterios que establezca el propio INE.

Al analizar el procedimiento actual de la evaluación del rendimiento, se detectan algunas inconsistencias metodológicas en el instrumento anteriormente utilizado, puesto que se elaboró con base en comportamientos actitudinales que no cuentan con rúbricas que describan fielmente dichos comportamientos, así como aspectos poco relacionados con el rendimiento. Para iniciar con el análisis respectivo, primero se analizan los actores involucrados.

**a) Análisis de los involucrados**

La evaluación del rendimiento es un proceso complejo en el que participan un grupo de protagonistas internos cuya actuación está definida por la normativa del Instituto. De este modo, corresponde al Centro su diseño y operación, a la Secretaría Administrativa la supervisión y presentación del programa a la Junta, y a ésta última revisarlo y aprobarlo. De igual modo, las Direcciones Ejecutiva y Unidades Técnicas con personal de carrera, en su calidad instancias evaluadoras participan de forma activa en el proceso. Por su parte, los especialistas en materia de evaluación son los expertos que colaboran en la elaboración de insumos metodológicos y en el diseño e implementación de los instrumentos de evaluación del SPE.

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



El esquema y los siguientes cuadros muestran el grado de involucramiento de las diferentes instancias que pueden incidir alrededor del problema en cuestión.

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

| Valor | Interés o expectativa                                | Fuerza   |
|-------|--|--|
| 5     | Influencia en la aprobación de un nuevo instrumento. | Supervisa el Programa.   |
| 4     | Responsable de diseñar un nuevo instrumento.         | Capacidad para impulsar el nuevo diseño del instrumento y validarlo. |
| 3     | Beneficiarios directos del instrumento.              | Aplican el nuevo instrumento.  |
| 2     | Coadyuvantes en las actividades del instrumento.     | Influencia en los pormenores del instrumento.                        |
| 1     | No genera ninguna aportación.                        | No influye en la realización del Programa.                           |

*Handwritten signature or initials.*

Sobre estas consideraciones, se asignó valor a cada uno de éstas en función de su nivel de vinculación e influencia, o su capacidad de transformar su evolución, conviniendo los siguientes valores para cada uno de ellos:

**Cuadro 2. Análisis de involucrados**

| Involucrados  | Interés o expectativa | Fuerza | Resultante |
|---|-----------------------|--------|------------|
| Junta Administrativa                                | 5                     | 5      | 25         |
| Secretaría Administrativa                           | 5                     | 4      | 20         |
| Direcciones Ejecutivas                              | 5                     | 5      | 25         |
| Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo | 5                     | 4      | 20         |
| Personal del Servicio Profesional Electoral         | 5                     | 3      | 15         |
| Especialistas en materia de evaluación              | 2                     | 2      | 4          |
| INE   | 5                     | 4      | 20         |

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 competente en el Instituto Nacional Electoral (INE). Consecuentemente será necesaria la expedición del Estatuto para precisar las modalidades de intervención de tal autoridad, ya que en dicho ordenamiento se establecerán las normas relativas a los empleados de los organismos públicos locales. Asimismo es necesario tomar en cuenta el Acuerdo INE/CG068/2014.

#### **b) Análisis de problemas**

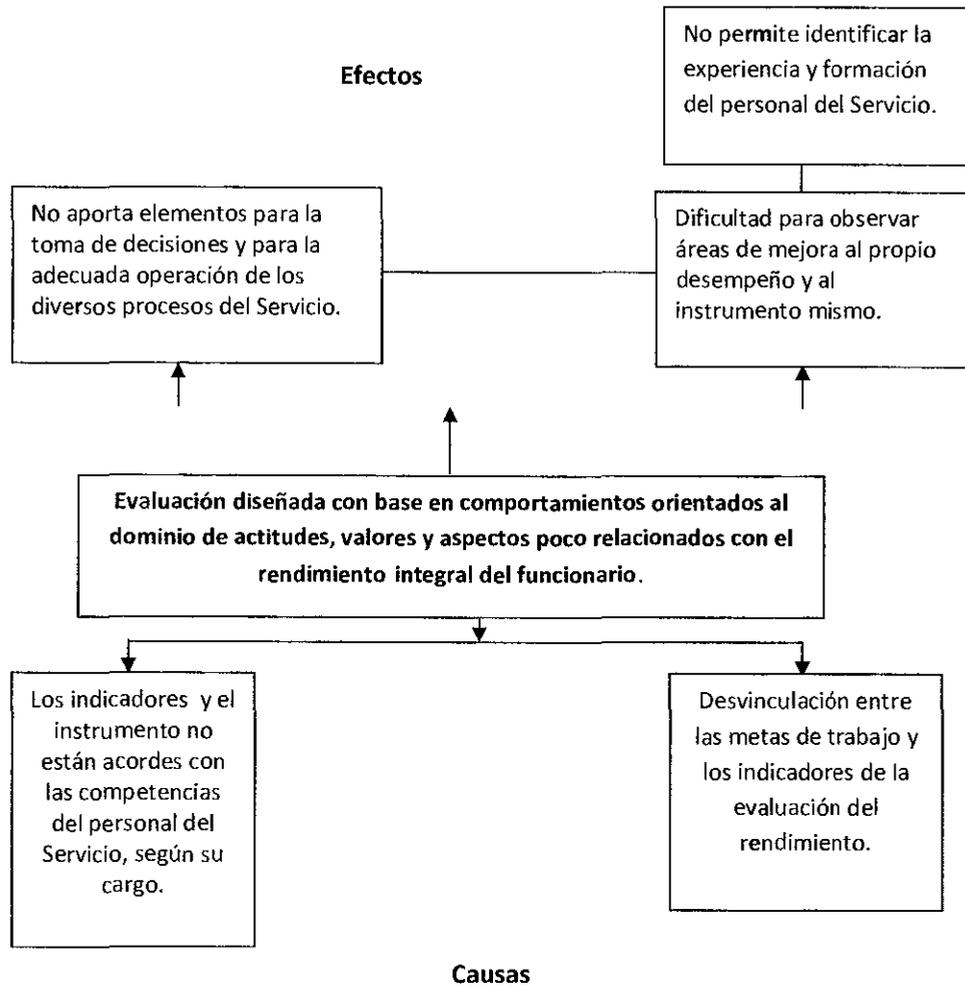
Como ya se mencionó, uno de los componentes de la Evaluación del Desempeño lo constituye la evaluación del rendimiento, la cual a su vez se subdivide en tres categorías más: actuación genérica, puntualidad y autoevaluación. Al respecto, habrá que subrayar que la primera categoría está apoyada en instrumentos que exploran comportamientos de orden actitudinal; la segunda toma en cuenta el número de incidencias exentas de justificación y, la tercera, como su nombre lo indica, se ciñe a una calificación derivada de la evaluación de su propio rendimiento.

Dicho lo cual, los elementos que integran la evaluación del rendimiento no ha permitido que se pueda observar el desempeño de los funcionarios en forma integral: conocimientos, habilidades y actitudes; en pocas palabras: competencias.

Lo anterior cobra relevancia con la entrada en vigor del próximo Estatuto, puesto que es el momento idóneo para realizar una revisión profunda en torno al instrumento, pues como ya se anunció, comprende el mayor porcentaje en la ponderación de la evaluación del desempeño, en el cual, su propósito tendría que medir los aspectos más significativos del quehacer cotidiano del funcionario electoral, tal como lo mandata el Artículo 86 del Estatuto.

Desde este marco, la problemática por abatir tiende a conformarse en una mejora, en la que los indicadores del instrumento sean lo más cercanos posible al comportamiento laboral y profesional de los compañeros y compañeras miembros del Servicio y lograr maximizar los beneficios de una evaluación que se traduzca en una toma de decisiones pertinente.

Esquema 2. Árbol de problemas



A simple vista es posible advertir cómo las distintas causas están interrelacionadas y a su vez los efectos generados, pero ello no implica que deban leerse en forma lineal causa-efecto, puesto que una misma causa está vinculada con dos efectos, se reitera, interrelacionados.

El árbol ilustra cómo el problema deriva de distintas causas. Existen datos y pruebas para confirmar que las consecuencias en el sentido positivo y negativo de los resultados del rendimiento son marginales, ello y el instrumento mismo generan un desincentivo que por la forma en que está construido y definidos los indicadores, no es posible advertir áreas de oportunidad ni una opción de mejora continua.

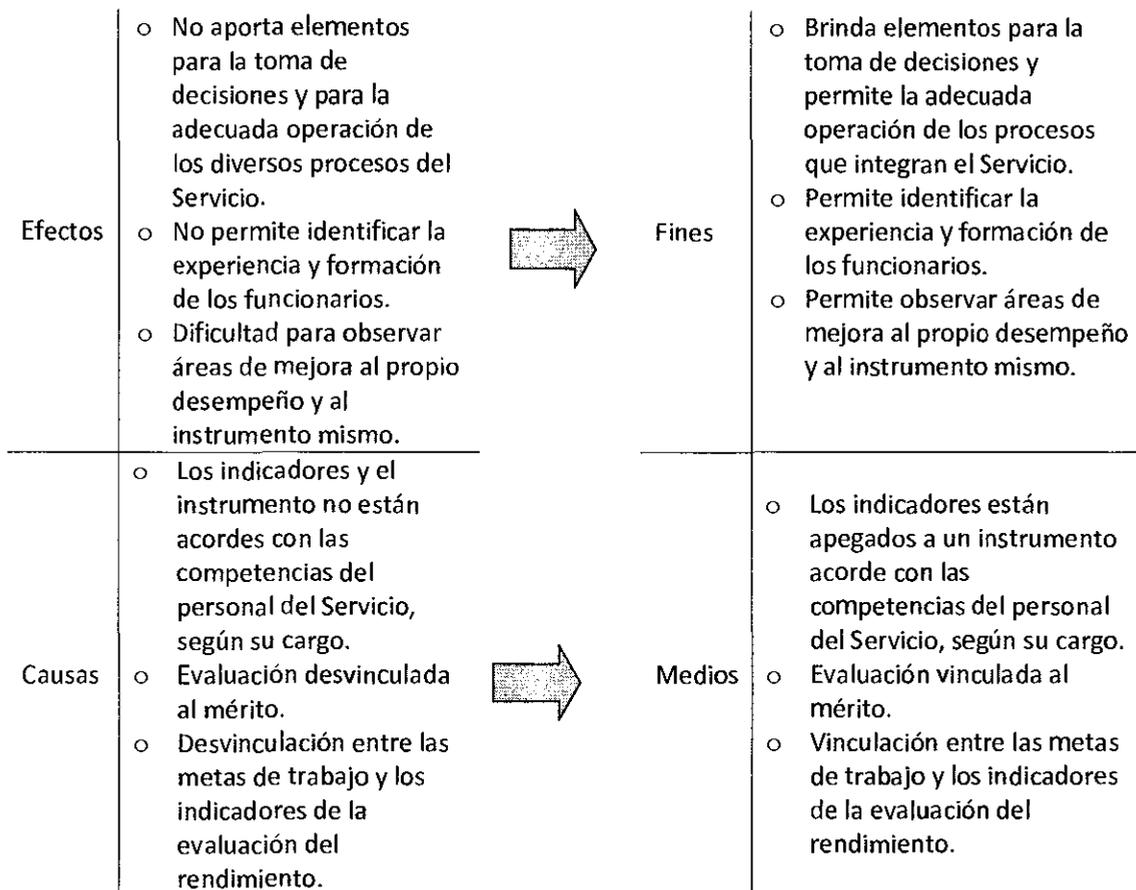
Por otra parte, los indicadores contenidos en los distintos instrumentos no brindan información relevante sobre el desempeño de cada uno de los funcionarios en el quehacer laboral, sus actitudes frente al trabajo, y su comportamiento. Además, no parece haber nitidez entre el actuar de unos y otros. Sus altas calificaciones dan lugar a que no hace falta mejorar rendimiento, servicios, procesos ni el instrumento. De

igual forma, enumerar descriptores con indicadores alejados del rendimiento o metas de trabajo no permite tampoco observar ningún aspecto de mejora del proceso de evaluación.

Ello a su vez evita conocer un segmento crucial del desempeño de los funcionarios y tomar decisiones a favor una mejora en el sistema de carrera, en algún subsistema o incluso en procesos de trabajo que requieran modificaciones para obtener resultados óptimos. De tal manera que al no conocer al funcionario en cuanto a su potencial, es tanto como soslayar su conocimiento, experiencia y bagaje. Ello cobra especial relevancia en un momento en el cual el IEDF debe informar al INE sobre las condiciones y características en que se encuentra el cuerpo de funcionarios integrado en esta Institución.

**Análisis de objetivos**

**Esquema 3. Árbol de objetivos**

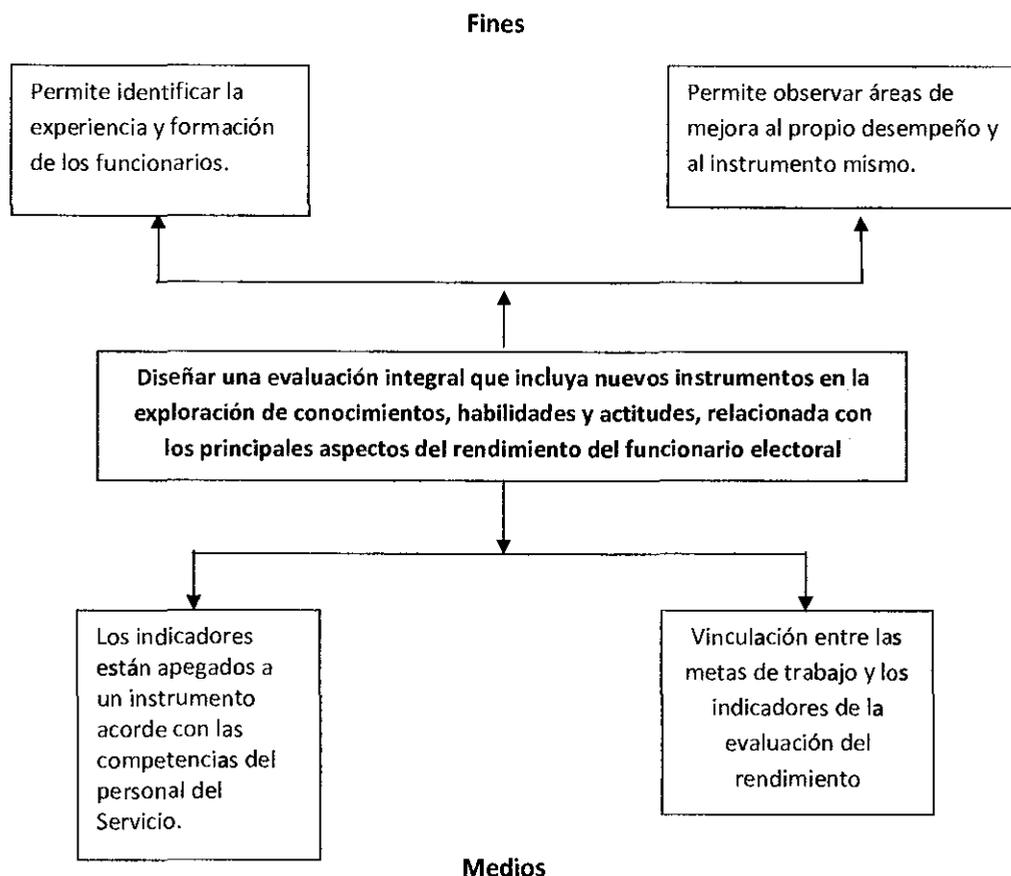


De igual forma, la articulación de medios y fines, respecto del problema central, se muestra a continuación, con lo cual se busca generar propuestas que lo lleven a una solución:



Q  
VSD

#### Esquema 4. Árbol de objetivos



Como se mencionó párrafos arriba, debido a que causas y efectos se encuentran estrechamente interrelacionados, aquí surge la necesidad de agrupar algunas acciones, derivadas de los medios, debido a que éstas convergen en un solo producto.

#### c) Identificación de alternativas de solución al problema

1. **Medio:** Los indicadores reflejan el grado de formación y experiencia de los funcionarios y funcionarias del SPE.

#### Acciones:

Diseñar una metodología con instrumentos que permitan identificar el grado de formación y experiencia de los funcionarios y funcionarias del SPE.

- ✓ Vincular los resultados de la evaluación con el Programa de Formación y Desarrollo.
- ✓ Generar condiciones equitativas de evaluación.
- ✓ Elaborar un programa de incentivos, estímulos, recompensas y sanciones, articulado a los subsistemas del Servicio y de acuerdo a los lineamientos de la evaluación establecidos.

Q  
WSD

- 2. Medio:** Vinculación entre las metas de trabajo y los indicadores de la evaluación del rendimiento.

**Acciones:**

Diseñar la metodología con instrumentos que midan resultados tangibles.

- ✓ Definir indicadores observables y medibles.
- ✓ Involucrar a las áreas del Servicio en la construcción de indicadores.
- ✓ Realizar una campaña de sensibilización para la adecuada aplicación de la evaluación del rendimiento.
- ✓ Elaborar lineamientos detallados de los criterios de evaluación del rendimiento con base en la articulación de los subsistemas del SPE.

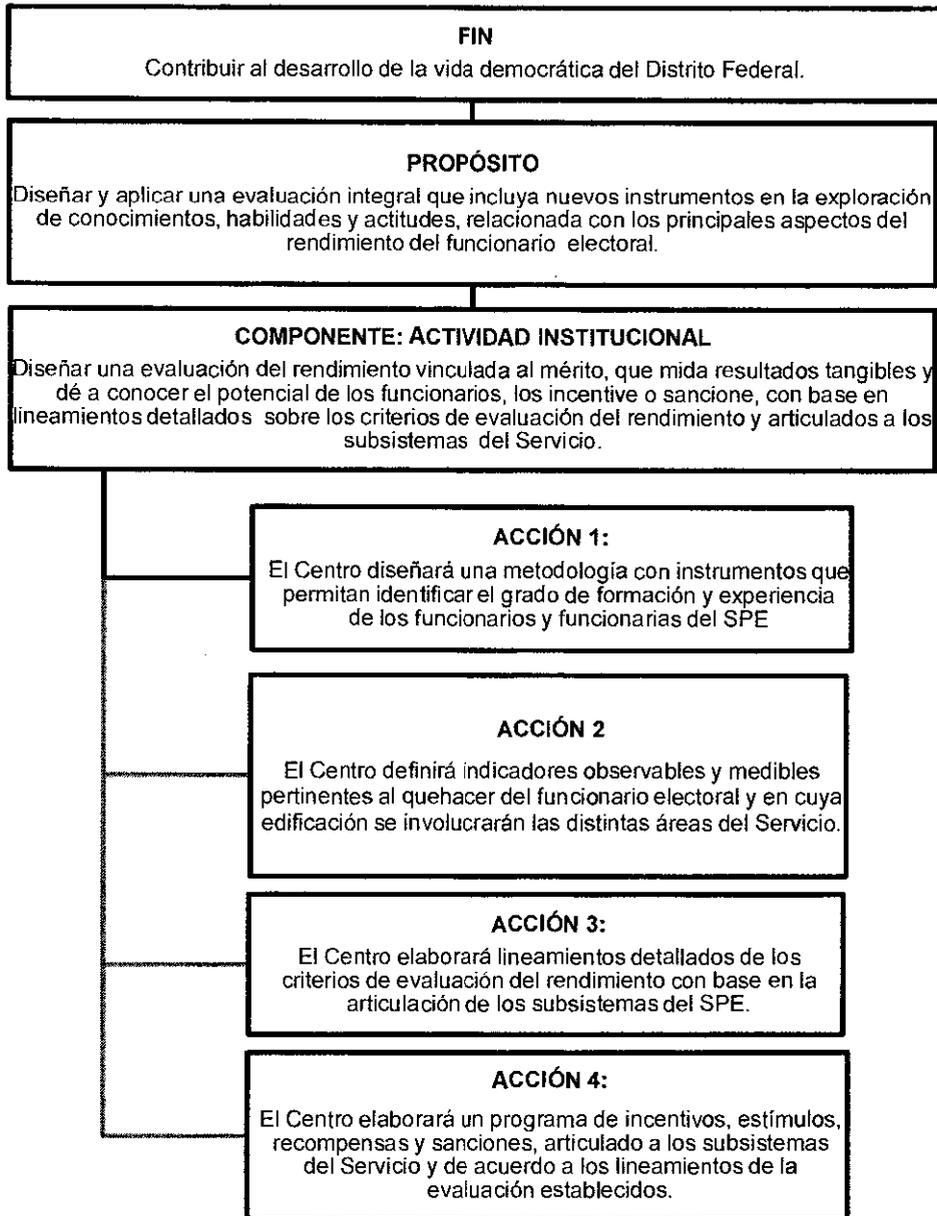
**d) Selección de la alternativa óptima**

De acuerdo con los medios y fines enumerados, se ha optado por fusionar algunos de éstos en uno, puesto que su realización apunta a un mismo producto: la reformulación del instrumento de evaluación del rendimiento que se aplicará para evaluar el año 2015 y posteriormente en 2016.

Es importante considerar que aun cuando en el escenario se presente la posibilidad de que el INE elabore las reglas respecto de la metodología de evaluación y el IEDF tenga que llevar a cabo la operación, será necesario que el Centro conciba y diseñe los indicadores, instrumentos y sistema que se utilizará para cumplir con esta actividad, por lo que requerirá recursos para ello.

e) Estructura Analítica del Programa

Esquema 5. Estructura Analítica del Programa



LA  
V550

## Segunda etapa: Planificación

### f) Matriz de indicadores para resultados

De la estructura anterior, como se puede percibir, se desprende un fin, un propósito, un componente, la actividad institucional y las acciones. De estos elementos habrá que subrayar aquel que le da impulso a este documento, el componente que refiere la actividad de diseñar una evaluación del rendimiento vinculada al mérito, que mida resultados tangibles y dé a conocer el potencial de los funcionarios y funcionarias del SPE, los incentive o sancione, con base en lineamientos detallados sobre los criterios de evaluación del rendimiento, articulados a los subsistemas del Servicio.

No obstante lo que se ha planteado en este documento, asimismo habrá que prever recursos humanos, financieros, materiales y técnicos para la aplicación ordinaria de la evaluación del rendimiento 2015 y para desarrollar las primeras actividades relacionadas con la evaluación de 2016. Cabe precisar que la última acción de la estructura analítica del Programa está en función de lo que emane el INE, es decir, si en ellos recaerá la atribución de elaborar y actualizar estos documentos o en este Instituto.

La cantidad de recursos que habrán de ministrarse para este componente puede variar, en la medida en que el INE establezca o no la metodología en el diseño del instrumento mencionado.

**Cuadro 3. Descripción de los supuestos para la matriz de indicadores de resultados**

| Supuestos  | Descripción de sus elementos   |
|------------|--|
| Supuesto 1 | Diseño metodológico general de la evaluación del rendimiento establecido desde el INE.   |
| Supuesto 2 | Diseño metodológico particular de la evaluación del rendimiento general establecido desde el INE.  |
| Supuesto 3 | Disposición de recursos financieros para el diseño metodológico de la evaluación del rendimiento y para la implementación de nuevas tecnologías que permitan hacer más eficiente el proceso. |
| Supuesto 4 | Existencia de recursos humanos, materiales y técnicos para el desarrollo de las actividades institucionales planteadas.  |

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

El siguiente cuadro describe las fórmulas asociadas a los indicadores por nivel jerárquico de la matriz.

**Cuadro 4: Matriz de Indicadores de Resultados (MIR)**

| Resumen narrativo   | Indicadores  |                        |   |                        | Medios de verificación                      | Supuestos       |
|---|--|------------------------|---|------------------------|---|-----------------|
|   | Nombre   | Tipo                   | Fórmula de cálculo  | Frecuencia de medición |   |                 |
| <b>FIN:</b><br>Contribuir al desarrollo de la vida democrática del Distrito Federal   | Porcentaje de miembros del SPE evaluados   | Estratégico (eficacia) | Eficacia=L*Tp/M*Tr<br>Eficacia= Miembros del SPE evaluados/Total de miembros del SPE *100   | Anual                  | Dictamen de calificaciones e Informe        | S1, S2, S3 y S4 |
| <b>PROPÓSITO:</b><br>Diseñar y aplicar una evaluación integral que incluya nuevos instrumentos en la exploración de conocimientos, habilidades y actitudes, relacionada con los principales aspectos del rendimiento del funcionario electoral. | Porcentaje de cumplimiento en el diseño y la aplicación de la evaluación integral. | Estratégico (eficacia) | Eficacia=L*Tp/M*Tr<br><br>L=Evaluación integral con nuevos instrumentos<br>Tp=Meses planeados (12)<br>M=Evaluación integral diseñada y aplicada<br>Tr=12/12 | Anual                  | Cuestionarios (generados de la metodología) | S1, S2, S3 y S4 |
| <b>COMPONENTE:</b><br>Diseñar una evaluación del rendimiento vinculada al mérito, que mida resultados tangibles que permita identificar el grado de formación y experiencia de los funcionarios.  | Cumplimiento del plan de trabajo para diseñar una metodología                      | Gestión                | Eficiencia= Actividades Desarrolladas en el periodo/ Actividades planeadas por desarrollar en el periodo *100   | Anual                  | Metodología                                 | S1, S2, S3 y S4 |
| <b>ACCIONES E INSUMOS</b><br>Diseñar una metodología con instrumentos que den a conocer el grado de   | Cumplimiento del plan de trabajo para diseñar una metodología                      | Gestión                | Eficiencia= Actividades Desarrolladas en el periodo/ Actividades planeadas por desarrollar  | Anual                  | Metodología                                 | S1, S2, S3 y S4 |

WSD

Anteproyecto del Programa Específico de Evaluación del Rendimiento del personal del Servicio Profesional Electoral del Instituto Electoral del Distrito Federal 2015

| Resumen narrativo  | Indicadores   |         |   |                        | Medios de verificación        | Supuestos       |
|--|---|---------|---|------------------------|-------------------------------|-----------------|
|  | Nombre  | Tipo    | Fórmula de cálculo  | Frecuencia de medición |                               |                 |
| formación y experiencia de los funcionarios y funcionarias del SPE   |   |         | en el periodo *100  |                        |                               |                 |
| <b>ACCIONES E INSUMOS</b><br>Definir indicadores observables y medibles para SPE de acuerdo a los indicadores definidos por las áreas del Servicio Profesional Electoral                           | Cumplimiento al plan de trabajo para definir indicadores de una evaluación integral | Gestión | $\text{Eficiencia} = \frac{L * Tp * Cp}{M * Tr} * CR$ Eficiencia= Actividades Desarrolladas en el periodo/ Actividades planeadas por desarrollar en el periodo *100 | Trimestral             | Instrumentos (cuestionarios)  | S1, S2, S3 y S4 |
| <b>ACCIONES E INSUMOS</b><br>Elaborar lineamientos detallados de los criterios de evaluación del rendimiento con base en la articulación de los subsistemas del SPE.                               | Cumplimiento en la elaboración de Lineamientos de evaluación del rendimiento.       | Gestión | $\text{Eficiencia} = \frac{\text{Actividades desarrolladas en el periodo}}{\text{Actividades planeadas en el periodo}} * 100$                                       | Semestral              | Lineamientos Acuerdo de Junta | S1, S2, S3 y S4 |
| <b>ACCIONES E INSUMOS</b><br>Elaborar un programa de incentivos, estímulos, y recompensas articulado a los subsistemas del Servicio y de acuerdo a los lineamientos establecidos de la evaluación. | Cumplimiento en la elaboración del Programa de incentivos, estímulos, recompensas.  | Gestión | $\text{Eficacia} = \frac{L * Tp}{M * Tr}$ Eficacia= (miembros del SPE que recibieron incentivos y estímulos / Total de miembros del SPE)*100                        | Semestral              | Acuerdo de Junta              | S1, S2, S3 y S4 |

#### IV. ACTIVIDAD INSTITUCIONAL (AI)

##### 1. Diseño de la metodología de evaluación del rendimiento.

- **Tipo de Actividad:** Apoyo.
- **Responsable Operativo:** Dirección de Vinculación y Evaluación.
- **Justificación:** Esta AI se implementa con la intención de contar con un instrumento que proporcione mayores elementos para identificar el desempeño de los funcionarios y funcionarias del Servicio Profesional Electoral y que proporcione información para la toma de decisiones del resto de los procesos.
- **Objetivo específico:** Diseñar una metodología de la evaluación del rendimiento que permita reconocer los logros en el desempeño de los MSPE, y que brinde información para la toma de decisiones del resto de los procesos del Servicio Profesional Electoral.

##### **AS1: Diseño de la metodología de la evaluación del rendimiento.**

Elaborar un documento rector, cuyo fundamento dé las bases teórico-metodológicas en cuanto a la evaluación del rendimiento, pertinente al contexto del funcionario y de su función laboral. Dicho fundamento deberá apegarse a las competencias por explorar y a las metas por alcanzar, según cada cargo. Asimismo, establecerá el procedimiento para su aplicación.

##### **AS2: Definición de indicadores observables y medibles para la evaluación del rendimiento acorde a las competencias por explorar, así como metas de trabajo observables.**

Los indicadores observables y medibles estarán definidos por las diferentes áreas involucradas en los procesos de trabajo de los miembros del Servicio. Los indicadores deberán ser tangibles, o bien, definir rúbricas claramente diferenciadas para la exploración de comportamientos actitudinales.

##### **AS3: Elaboración de lineamientos de evaluación del rendimiento, acordes a la metodología y los criterios que ordena el Estatuto del Servicio.**

Los lineamientos deberán ser claros y precisos, con la intención de que el cuerpo de funcionarios y funcionarias del SPE, advierta que la evaluación del rendimiento es un elemento sustancial en su desarrollo de carrera.

##### **AS4: Elaboración de un programa de incentivos, recompensas, estímulos y sanciones.**

Este programa está vinculado estrechamente a la metodología, los resultados obtenidos en la evaluación del rendimiento y a los lineamientos establecidos.

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

| <b>Acción</b>   | <b>Indicador</b>  | <b>Meta</b>  |
|---|---|--|
| 1. Diseñar una metodología con instrumentos que den a conocer el grado de formación y experiencia de los funcionarios y funcionarias del SPE  | Cumplimiento del plan de trabajo de la metodología                                    | Medir objetivamente el desempeño del personal del Servicio.  |
| <b>ACCIONES E INSUMOS</b><br>2. Definir indicadores tangibles y observables para el SPE de acuerdo a los indicadores definidos por las áreas del Servicio Profesional Electoral                       | Cumplimiento del plan de trabajo de definición de indicadores tangibles y observables | Definición de indicadores que exploren el rendimiento de los y las funcionarias del Servicio y cuya definición la realicen las áreas del Servicio Profesional Electoral. |
| <b>ACCIONES E INSUMOS</b><br>3: Elaborar lineamientos detallados de los criterios de evaluación del rendimiento con base en la articulación de los subsistemas del SPE.                               | Aprobación de los Lineamientos de evaluación del rendimiento                          | Materializar el mérito de la carrera profesional del SPE   |
| <b>ACCIONES E INSUMOS</b><br>4. Elaborar un programa de incentivos, estímulos, y recompensas articulado a los subsistemas del Servicio y de acuerdo a los lineamientos establecidos de la evaluación. | Porcentaje de incentivos y estímulos otorgados  | Incentivar el desempeño destacado de personal del SPE  |


**V. CRONOGRAMA DE ACCIONES SUSTANTIVAS**

**Cuadro6.**

**Cronograma para la actividad institucional "Evaluación del Rendimiento del Servicio Profesional Electoral"**

| Núm. | Acción   | RO | Meses 2016 |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
|------|--|----|------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|
|      |  |    | Ene        | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic |  |
| 1    | Diseño de la metodología con instrumentos de evaluación pertinentes al quehacer del funcionario electoral. | 03 | ■          | ■   | ■   |     |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
| 2.   | Elaboración de criterios de Evaluación del Rendimiento.  | 03 |            |     | ■   | ■   |     |     |     |     |     |     |     |     |  |
| 3.   | Elaboración de criterios para la definir indicadores tangibles y observables.                              | 03 |            |     |     | ■   | ■   | ■   |     |     |     |     |     |     |  |
| 4    | Puesta en marcha de la evaluación correspondiente al año 2015  | 03 |            |     |     |     |     |     |     | ■   | ■   | ■   |     |     |  |
| 5    | Elaboración de propuesta de Programa de incentivos, estímulos, recompensas y sanciones                     | 03 |            |     |     |     |     |     |     |     |     |     | ■   | ■   |  |