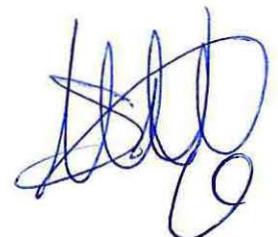




**INFORME FINAL DE RESULTADOS DE LA  
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN Y DEL GRUPO DE  
TRABAJO SOBRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE  
PERSONAL EVENTUAL 2019-2020**

Febrero, 2020





---

## INTRODUCCIÓN

En el marco del Sistema de Gestión de Calidad Electoral, así como del Procedimiento para la selección, capacitación y valoración laboral del personal eventual (Procedimiento), identificado con la clave IECM/PR/UTCFyD/6/2016, la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (UTCFyD) implementó una *Encuesta de Satisfacción de los Procesos de Selección de Personal Eventual 2019 y 2020* a fin de evaluar las acciones realizadas en torno a los procesos de selección de personal eventual.

Dicha encuesta estuvo dirigida a las personas Titulares de los Órganos Desconcentrados, así como a las personas Titulares de las Direcciones Ejecutivas de Participación Ciudadana y Capacitación, de Organización Electoral y Geoestadística, de Educación Cívica y Construcción de Ciudadanía y de Asociaciones Políticas. La encuesta se diseñó en cuatro bloques, cada uno aborda temas específicos de los procesos que conlleva el Concurso y las partes interesadas.

La aplicación se llevó a cabo en el periodo comprendido del 10 al 17 de enero de 2020, a través de la aplicación denominada *Forms* de la plataforma Office 365, y se dio a conocer al personal interesado a través de correo electrónico.

Así, el universo de personas que respondieron la encuesta 2019 fue de 34, cuatro de las Direcciones Ejecutivas de Educación Cívica y Construcción de Ciudadanía, Participación Ciudadana, y Capacitación, de Organización Electoral y Geoestadística y de Asociaciones Políticas y 30 correspondientes a los Órganos Desconcentrados.

Por su parte, la encuesta 2020 fue respondida por 33 personas, cuatro de las Direcciones Ejecutivas de Educación Cívica y Construcción de Ciudadanía, Participación Ciudadana y Capacitación, de Organización Electoral y Geoestadística, y de Asociaciones Políticas y 29 adscritas a los Órganos Desconcentrados.

En este sentido, a continuación, se muestran los resultados obtenidos en dicha Encuesta, y posteriormente las aportaciones del Grupo de Trabajo que se realizó el 29 de enero del año en curso.



## I. DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

La encuesta de satisfacción se diseñó en cuatro bloques, enfocados en la evaluación de las partes interesadas de carácter interno respecto a las etapas en el Concurso de Oposición Abierto. Derivado de ello, se obtuvieron datos cuantitativos para cada bloque, como se muestra a continuación:

En el bloque 1, enfocado en la organización y desarrollo de los concursos de Oposición abiertos, en general se obtuvo una calificación promedio de 8.24, el mejor calificado fue el Concurso 2020, con una calificación promedio de 8.35, lo que indica que la organización de este mejoró con respecto al Concurso 2019; sin embargo, también se advierten áreas de oportunidad, principalmente en las evaluaciones que se aplican a las personas aspirantes, en donde las personas encuestadas consideraron que cumplen medianamente con el objetivo de constatar las competencias de cada cargo.

En donde hubo mejoría con respecto al concurso previo fue en la cobertura de las vacantes de manera oportuna.

A continuación, se muestran la calificación obtenida en una ponderación de 1 a 10 de resultados obtenidos para cada pregunta para cada uno de los concursos:

Tabla 1. Calificaciones obtenidas en el Desarrollo de los Concursos de Oposición Abierto 2019-2020

No.	Pregunta	Calificación	
		2019	2020
1	El Concursos estuvo bien organizado	8.05	8.5
2	El tiempo otorgado para el desarrollo de cada etapa fue el adecuado	8.05	8.18
3	Los mecanismos de difusión del Concurso fueron adecuados	8.05	8.24
4	Se cumplieron las fechas de publicación de Acuerdos e Informes	8.96	8.96
5	Los Acuerdos e Informes publicados fueron claros y de fácil comprensión	8.23	8.30
6	Las evaluaciones aplicadas fueron pertinentes para constatar las competencias de las personas aspirantes	7.05	7.27
7	Se cumplieron cabalmente los criterios de designación de personas ganadoras y listas de reserva	8.30	8.66
8	Se cubrieron oportunamente las vacantes generadas durante el periodo de contratación	7.76	8.30
9	El proceso en general fue transparente y objetivo	8.70	8.78
PROMEDIO POR CONCURSO		8.13	8.35

En el Bloque 2, relativo al desempeño del UTCFD, los resultados son satisfactorios al alcanzar un promedio de calificación general de 8.81, el Concurso mejor evaluado fue el del 2020, en donde se notó una mejoría considerable; sin embargo, aún se cuenta con áreas de mejora, principalmente en la oportuna asesoría que se brinda por parte del personal del Centro.

En la siguiente tabla, se muestran las calificaciones que la UTCFD obtuvo en cuanto a su desempeño:

Tabla 2. Calificaciones obtenidas en el Desempeño de la UTCFD

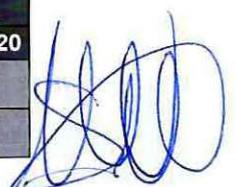
No.	Pregunta	Calificación	
		Concurso 2019	Concurso 2020
1	Los canales de comunicación fueron adecuados	8.84	9.15
2	El tiempo de respuesta fue adecuado	8.72	9.03
3	Se brindó asesoría en forma oportuna cuando fue requerida	8.48	8.90
4	Las consideraciones operativas fueron claras y de fácil comprensión	8.54	8.84
PROMEDIO POR CONCURSO		8.65	8.98

En lo relativo al Bloque 3, del Sistema de Selección de Personal Eventual (SISPE), podemos observar que el sistema ha respondido a las necesidades operativas para las que fue diseñado ya que los clientes internos le dan un promedio de calificación general de 8.87; la diferencia de calificación entre concursos fue mínima; sin embargo, donde se presentó una calificación baja en relación a los demás rubros, es en la estabilidad del sistema durante su operación; asimismo, las personas participantes indicaron que la navegación dentro del sistema, si bien no se dificulta, podría ser más sencilla entre los apartados del mismo.

A continuación, se muestran las calificaciones que el Sistema obtuvo en la encuesta de satisfacción:

Tabla 3. Calificaciones obtenidas en la operatividad del SISPE

No.	Pregunta	Calificación	
		Concurso 2019	Concurso 2020
1	El sistema se mostró estable durante su operación	8.60	8.78
2	La navegación dentro del sistema fue sencilla	8.66	8.78





INFORME FINAL DE RESULTADOS

Encuesta de Satisfacción de los Procesos de Selección de Personal Eventual 2019 y 2020

No.	Pregunta	Calificación	
		Concurso 2019	Concurso 2020
3	El sistema simplificó el proceso de selección	9.03	9.03
4	El sistema ahorró tiempo en la operación del Concurso	8.90	9.03
5	El sistema aminoró la carga de trabajo sobre el Concurso	8.84	9.03
PROMEDIO POR CONCURSO		8.81	8.93

En el Bloque 4, Expectativas del Concurso de Oposición Abierto, vemos que los promedios de calificación son los más bajos de la encuesta, obteniendo un promedio de calificación de 6.98 para 2019 y un 7.19 para el concurso 2020 y una calificación promedio general de 7.08, lo que sugiere que los concurso necesitan mejoras sustanciales para lograr el objetivo.

Con relación a las calificaciones obtenidas, las áreas de mejoras contemplan que los perfiles se adecuen a las actividades a desempeñar en las direcciones distritales, que derivado de ello, las evaluaciones garanticen que el personal contratado cuente con las competencias necesarias para desarrollar dichas actividades, y que la inclusión de las personas mediante acciones afirmativas aporte y no obstaculice; no obstante, el personal contratado para los ejercicios 2019 y 2020, cumplió en alguna medida con las expectativas de los clientes finales, indicando que al atender dichas áreas de mejora, el personal contratado sea el idóneo.

En la siguiente tabla se muestran las calificaciones obtenidas para el bloque de expectativas, en donde se pueden identificar las áreas a mejorar:

Tabla4. Calificaciones obtenidas respecto a las expectativas de los Concursos de Oposición Abiertos 2019-2020

No.	Pregunta/Opción de respuesta	Calificación	
		Concurso 2019	Concurso 2020
1	El concurso permitió seleccionar a los perfiles más adecuados para el trabajo requerido	6.96	7.09
2	Las evaluaciones aplicadas garantizaron que el personal seleccionado tenga las competencias necesarias para el puesto	6.54	6.90
3	La inclusión de personas por acciones afirmativas no obstaculizó el desarrollo de las actividades institucionales	6.90	7.21
4	El personal eventual seleccionado cumplió con las expectativas laborales	7.51	7.57
PROMEDIO POR CONCURSO		6.98	7.19

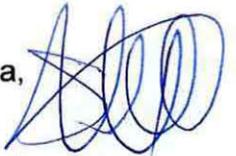
## II. DEL GRUPO DE TRABAJO

Con la finalidad de recuperar experiencias y detectar las áreas susceptibles de mejora de los concursos de oposición abiertos, además de la encuesta de satisfacción, la UTCFD consideró necesario convocar a un Grupo de Trabajo para que, desde la percepción de las partes interesadas, se contará con mayores elementos para elaborar una propuesta de modificaciones y/o actualización al procedimiento que se someterá a la consideración de la Junta Administrativa, con el propósito de agregar valor a la gestión del personal que se contrata por el régimen de honorarios.

En este sentido, mediante oficio IECM/UTCDFD/72/2020, la UTCFyD invitó a 15 clientes internos a participar en el grupo de trabajo; cuatro de ellas, Titulares de Órganos Desconcentrados, (2 hombres y 2 mujeres), cuatro Subcoordinadores/as de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana, (2 hombres y 2 mujeres), 3 más representantes de las Direcciones Ejecutivas de Organización Electoral y Geoestadística, de Participación Ciudadana y Capacitación, de Educación Cívica y Construcción de Ciudadanía, así como cuatro participantes de las Unidades Técnicas de Comunicación Social y Difusión, de Asuntos Jurídicos y de la Junta Administrativa.

Así, el 29 de enero de 2020, en un horario de las 10:00 a las 13:00 horas, se llevó a cabo el grupo de trabajo con la participación de las siguientes personas:

- Eduardo José García Rodríguez, por parte de la DEOEyG.
- Verónica Ríos Morales, por parte de la DEPCyC.
- Ares Akbhal Zenteno Gómez, por parte de la DEECyCC.
- Eduardo Kineret García Álvarez, por parte de la UTCSyD.
- Jorge Antonio Molina López, por parte de la UTAJ.
- Mariana Hangis Córdova, por parte de la Secretaría Administrativa.
- Pedro González Manríquez, por parte de la Secretaría Ejecutiva.
- Marco Antonio Vanegas López, Titular de Órgano Desconcentrado.
- Verónica Muñoz Durán, Titular de Órgano Desconcentrado.
- Ana Lilia Lara Carvajal, Titular de Órgano Desconcentrado.
- Ricardo López Chavarría, Titular de Órgano Desconcentrado.
- María de la Paz Rodarte Reyes, Subcoordinadora de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana.





- Claudia Aranda Jiménez, Subcoordinadora de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana.
- Leopoldo Madrigal Rodríguez, Subcoordinador de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana.
- Eduardo Arévalo Anaya, Subcoordinador de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana.

A través de esta técnica de investigación y evaluación cualitativa, se buscó obtener información del orden de las creencias, significados y actitudes en torno al tema de selección de personal, en la cual los informantes claves se expresan en su respuesta alrededor de una temática, para contar con una apreciación completa de un asunto en cuestión.

La reunión estuvo dirigida por los Directores de área de la UTCFD, quienes motivaron la participación activa y respetuosa de los asistentes.

Lo anterior se llevó a cabo mediante un cuestionario denominado *Guión de Tópicos*, cuyo contenido dosificó las preguntas por temas. Para cada tema se desplegaron preguntas abiertas, con la intención de abordarlo y completarlo desde distintos ángulos.

Para abrir el grupo se presentó a los participantes el reporte cuantitativo con los resultados de la encuesta de satisfacción, y se les explicó la metodología del grupo de trabajo.

A continuación, se presenta el reporte de las observaciones obtenidas en cada uno de los tópicos:

**Pregunta 1.** ¿Cuál considera que es la etapa más crítica del proceso de selección, y como mejoraría su implementación?

- La mayoría de los participantes coincidió en que los Concursos estuvieron bien organizados; sin embargo, mencionaron que la problemática radica en las Convocatorias, ya que el objetivo de las mismas no se define con claridad, de tal manera que se cuestionan si las convocatorias ayudaron a seleccionar al personal idóneo, puesto que el personal designado no muestra compromiso con las actividades que realiza el Instituto Electoral.

- Valoraron que la Convocatoria maneja un lenguaje técnico, que no es de uso cotidiano, lo cual, dificulta la comprensión por parte de las personas aspirantes; asimismo, consideran necesario especificar los horarios y días laborales; así como las actividades fundamentales que realizará el personal eventual.
- Consideraron que la etapa de registro presentó problemáticas, puesto que derivado del lenguaje técnico en la Convocatoria, las personas aspirantes no comprendían lo que debían hacer al momento de registrarse, solicitando información constantemente en las redes sociales y en las líneas institucionales, saturando dichos medios de comunicación.
- Consideran que el perfil solicitado para cada cargo no es claro y es ambicioso para las actividades que se desempeñan en las direcciones distritales.

**Pregunta 2.** ¿Cuál de los procesos de selección de personal eventual le pareció mejor organizado y por qué?

- La mayoría de las personas participantes consideraron que ambos Concursos se organizaron adecuadamente; sin embargo, resaltaron la necesidad de tener redes de comunicación más firmes entre las partes interesadas, para que la información que se proporcione sea pertinente y acertada.
- Resaltaron la innovación en la aplicación del examen de conocimientos en línea a través del campus virtual; no obstante, consideraron necesario contar con personal especializado para los problemas técnicos que se pudieran generar durante la aplicación.

**Pregunta 3.** La asesoría brindada por el personal del Instituto fue...

- Las personas participantes comentaron que la comunicación entre las direcciones distritales y la UTCFD es eficiente, adecuada y con excelente atención, con vías adecuadas de comunicación; sin embargo, consideraron diferencias sustanciales en la información con la que cuentan las áreas involucradas, derivado de ello, cuando las personas aspirantes presentan dudas, la información que se proporciona no es clara y por tanto no resuelve dudas, restando certeza al proceso y mala imagen pública del Instituto Electoral.
- Estimaron pertinente establecer con claridad la participación de las áreas involucradas (la UTCFD, las Direcciones Ejecutivas, la UTCSyD, la UTAJ, la UTSI y los Órganos Desconcentrados) y generar el compromiso de atención a la ciudadanía y entre áreas, de tal manera que las dudas se canalicen al área de competencia y se resuelvan.

**Pregunta 4.** ¿Cómo considera que mejorarían los aspectos operativos de los Concursos de Oposición?

- Se identificó la necesidad de establecer mesas de trabajo previas a la Convocatoria, en donde se especifique las funciones y áreas de competencia de las partes involucradas.
- Se observó que deben mejorar los canales de comunicación entre las áreas participantes.
- Se sugirió la elaboración de un manual dirigido a las áreas involucradas, en donde se describa la manera de operar el proceso.

**Pregunta 5.** ¿Cuáles alternativas de mejora al SISPE propondría? ¿Por qué?

- Las personas participantes consideraron que el sistema en general es adecuado; sin embargo, estimaron pertinente contar con un registro histórico de las personas aspirantes, y el seguimiento de la trayectoria laboral dentro del Instituto Electoral, contemplando desde el registro al Concurso, las evaluaciones durante el concurso, la designación y la evaluación del desempeño; y que, a su vez, la información sea vinculante y se pueda socializar entre direcciones distritales.
- Estimaron que el sistema debe permitir determinar si la persona aspirante cubre el perfil requerido, basado en la información que ella misma proporciona.
- Valoraron la posibilidad de que el sistema cuente con la opción de “editar” para las personas aspirantes, ya que en ocasiones la información proporcionada por los mismos es errónea. Asimismo, dentro del proceso de registro, habilitar una opción que permita al aspirante registrar la solicitud de apoyo en la operación del sistema, motivo por el cual, impide completar el proceso, esta opción permitiría contar con una evidencia fehaciente en caso de impugnaciones.

**Pregunta 6** ¿Qué aspectos considera se deben medir o evaluar en los procesos de selección de personal eventual?

- La mayoría de las personas participantes consideraron que, para ciertos cargos dependiendo las actividades a desarrollar, dentro de la ponderación, se debe otorgar mayor peso a la evaluación curricular que al examen de conocimientos.
- En la Evaluación Curricular se propuso considerar criterios más flexibles con respecto al perfil o las actividades a realizar en las direcciones distritales; y para

las personas aspirantes que se postulen a cargos operativos, sea un requisito manejar automóvil y contar con licencia de manejo.

- Las personas participantes propusieron que la entrevista por competencias debe ser más dinámica y pudieran incorporar estrategias que demuestren las aptitudes y habilidades específicas para desempeñar el cargo al que se postularon.
- Se señaló la necesidad de considerar la Evaluación del Desempeño de procesos anteriores, como un referente para la ponderación del próximo concurso; contemplarla dentro de la convocatoria, darle importancia y difusión a la evaluación, de tal forma que permita conocer el trabajo del personal eventual que ya ha sido contratado en procesos anteriores, y así elegir a las personas candidatas más idóneas. Asimismo, estimaron que dicha evaluación la realice la totalidad de las personas de cada Dirección Distrital y entre el mismo personal eventual, de esta manera, se obtenga el promedio para dicha evaluación; posteriormente, hacerla del conocimiento del personal eventual.
- Consideran importante la incorporación de un examen práctico, en donde se evalúen aspectos técnicos como: manejo de equipos informáticos; de diseño de rutas; trabajo de campo; conocimientos de aspectos electorales; de redacción y ortografía; logística; legal y sobre aspectos prácticos; todo esto enfocado al cargo por el que se postulen.

**Pregunta 7** Las evaluaciones aplicadas, para el tipo de actividades que desarrolló el personal eventual fueron...

- Las personas participantes estimaron que las evaluaciones deben ser más dinámicas, puesto que los cargos que se ofertan son más operativos, con trabajo de campo.
- En cuanto a los exámenes de conocimientos, consideraron que para los cargos que se ofertan, los exámenes deben ser menos rígidos, más accesibles y con temas que sean aplicables a los trabajos que se vayan a realizar y descartar en gran parte la normatividad que actualmente se incluye; así mismo disminuir el exceso de material de estudio.
- En cuanto a la Evaluación Curricular, opinan que se deben manejar criterios más flexibles, en específico en el rubro académico, puesto que ciertos grados académicos no coinciden con el perfil o las actividades a realizar en las direcciones distritales, en donde estiman importante asignar una calificación igualitaria al grado académico bachillerato, licenciatura, maestría o doctorado; asimismo estiman necesario afinar los puntajes para la experiencia electoral y



laboral, dando mayor peso a la electoral y contemplar a los Consejeros Distritales dentro de este rubro, sin hacer distinción.

- Estimaron que el periodo de contratación es un elemento a considerar dentro de las evaluaciones, ya que para cargo con periodo de contratación de un mes, no se estima pertinente aplicar evaluaciones, ya que ello no genera un compromiso con el trabajo a realizar.

**Pregunta 8** ¿Cuál considera que es mejor alternativa para realizar la designación de personas ganadoras?

- Con perfiles más adecuados a las necesidades de las direcciones distritales; derivado de ello, evaluaciones empatadas al perfil que se requiere.
- Consideran necesario cambiar las ponderaciones de la etapa curricular.
- Retomar las evaluaciones del desempeño previas.

**Pregunta 9** ¿Cuál considera es mejor alternativa para aplicar las acciones afirmativas?

- Respecto a las personas con discapacidad, se requiere afinar lo que se debe considerar como discapacidad y la solicitud de algún documento que avale la condición; en este sentido, enfocar los tipos de discapacidades de acuerdo con el perfil de cada cargo o diseñar un cargo específico para incorporar a las personas con discapacidad. En este sentido, las direcciones distritales no cuentan con la infraestructura necesaria para atender personal que presente alguna discapacidad.
- En el caso de las personas en situación de primer empleo, comentan que las experiencias han sido satisfactorias; sin embargo, consideran necesario acotar los requisitos para dicha condición, en específico limitar a un rango de edad.
- Se consideran como alternativa para lograr la cuota, incluir a otros grupos minoritarios y no cerrarlo solo a personas con discapacidad y primer empleo; para tal efecto es necesario analizar la manera en la que se obtendría dicha información.

**Pregunta 10** ¿Cómo disminuiría la frecuencia en las sustituciones del personal eventual?

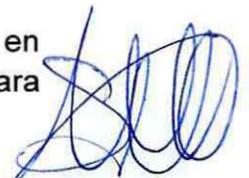
- Acotar las opciones de registro a solo dos cargos por persona aspirante y decidir qué cargo ocupará y declinar al otro.

- Ampliar el periodo de contratación y el número de personal requerido por Dirección Distrital, tomando en cuenta la situación demográfica de cada Distrito.
- Se consideró la opción de manejar esquemas mixtos de contratación, uno de ellos se refiere a que las direcciones distritales puedan contratar al personal eventual de manera directa, valorando lo que se requiere para cada puesto, la temporalidad del contrato, cubriendo las cuotas referentes a acciones afirmativas; y para determinados cargos, se sometían a Concurso de Oposición Abierto, basado en los mismos criterios.
- Se propone manejar una bolsa de trabajo, en donde se contemple al personal eventual con los mejores resultados en las evaluaciones del desempeño.
- Se propuso distinguir las contrataciones del personal eventual, en actividades ordinarias, todas aquellas que se llevan a cabo año con año, como actividades de educación cívica; y actividades de proceso electoral.

**Pregunta 11** ¿Cuál considera que es la mejor alternativa para garantizar que en los órganos desconcentrados se cuente con personal idóneo?

- La mayoría de los participantes estimaron que incorporar un sistema mixto de selección de personal eventual, lo que permitiría tener al personal idóneo y se reduciría costos en los concursos, así como la rotación de personal, las modalidades propuestas son: Designación Directa; Ternas o, Concurso de Oposición Abierto.
- En la modalidad de Designación por Ternas, plantearon su aplicación de acuerdo a la temporalidad y funciones que realizará el personal eventual, en esta modalidad las personas Titulares de los Órganos Desconcentrados o todo el personal de la dirección distrital propondrían a tres personas que cubran el perfil solicitado, a cada propuesta sugieren se les apliquen las evaluaciones establecidas en los concursos de oposición abierto y, en su caso, tomar en cuenta las Evaluaciones del Desempeño previas; estimaron oportuno diseñar un mecanismo o lineamientos que regulen el procedimiento para garantizar la certeza del mismo, que exista una corresponsabilidad entre áreas, se asiente la incorporación de acciones afirmativas y se defina el procedimiento a seguir en caso de impugnaciones.
- La modalidad de Concurso de Oposición Abierto, consideraron que la manera en la que se ha llevado a cabo es la adecuada, siempre y cuando se aplique para determinados cargos y/o dependiendo el número de plazas a contratar.

6



---

**Pregunta 12** ¿Cuáles serían las alternativas para mejorar el proceso de selección de personal eventual?

- Incorporar en la Convocatoria medios de comunicación directos para dudas, como correo electrónico, mesa de ayuda, una página específica para atender las dudas, establecer enlaces por cada área para atención a dudas referentes a su área de competencia; así como actualizar los perfiles a las actividades operativas a realizar, y apegarse al perfil indicado.
- Reuniones de trabajo en donde participen las áreas involucradas para que exista comunicación interna; posteriormente para el diseño de un plan de comunicación, acción y de operación referente al proceso de selección de personal eventual, a fin de que durante el concurso, todas las áreas involucradas conozcan de forma detallada las etapas del proceso, quiénes son los actores y responsables de cada una, principalmente en el caso de las direcciones distritales, que den seguimiento al proceso y ubiquen el momento en el que participaran.
- Elaboración de un catálogo de preguntas frecuentes.
- Diseñar un programa de capacitación para las personas que apoyarán en las actividades del proceso, como la aplicación del examen de conocimientos y práctico a través del Campus Virtual, así mismo que conozcan el sistema y el campus virtual.
- Determinar la cantidad de personas a contratar dependiendo del territorio de cada distrito.

### III. DE LAS CONCLUSIONES

Con base en los resultados de la Encuesta de Satisfacción, así como de las aportaciones realizadas en el Grupo de Trabajo, la UTCFD advierte lo siguiente:

- 1) El mecanismo de selección por concurso de oposición abierto se ha consolidado como una herramienta de inclusión de personas interesadas en la materia electoral y de participación ciudadana, así como de personas pertenecientes a algún grupo en estado de vulnerabilidad.

Su operación se ha ido perfeccionando y simplificando para ofrecer tanto a las personas participantes como a los actores internos, un mecanismo más ágil y eficiente, utilizando menor tiempo para la selección.

Se han consolidado como principios fundamentales de la selección de personal la legalidad, la certeza y la imparcialidad, y se ha avanzado en la medición objetiva de competencias requeridas para el puesto.

- 2) Se ha identificado que, a pesar de la evolución de mecanismo de selección por concurso, no es la herramienta ideal para seleccionar personal eventual en algunos casos específicos.

Se advierte la necesidad de diseñar, cuando menos, un mecanismo adicional al concurso de oposición abierto que resulte más rentable en casos particulares; por ejemplo, cuando el número de plazas sea muy reducido, o cuando el tiempo de contratación sea menor o igual al tiempo que durará el concurso, o cuando las funciones a desempeñar requieran de algún perfil y conocimiento específico que no necesariamente se garantiza con una designación por oposición.

- 3) Se advierte que existe una brecha significativa entre el diseño de perfiles de personal eventual, que se realiza en las oficinas centrales, y las necesidades específicas de las direcciones distritales; por ello, se identifica la necesidad de establecer un mecanismo de vinculación y retroalimentación entre las áreas que generan los perfiles de puesto, y las áreas usuarias finales del personal eventual seleccionado, de tal suerte que el perfil recoja las expectativas y necesidades institucionales.
- 4) Si bien se constata que las evaluaciones aplicadas en el concurso de oposición abierto cuentan con un grado de madurez significativo, también se advierte que es necesario incorporar otras herramientas de evaluación para asegurar que el personal que resulte seleccionado cumpla con las expectativas laborales de las direcciones distritales.
- 5) Las acciones afirmativas utilizadas en los concursos de oposición abierto se han consolidado como una medida de inclusión. En el caso del *primer empleo*, se ha convertido en una medida que abona al cambio generacional; mientras que en las *personas con discapacidad*, se ha logrado permear en el lógica institucional la diversificación de actividades para asegurar un trabajo digno.

No obstante, se ha identificado la necesidad de ampliar las medidas de inclusión a otros grupos en estado de vulnerabilidad previstos en la normativa de la Ciudad de México.



IECM-JAINF021-20

INFORME FINAL DE RESULTADOS

Encuesta de Satisfacción de los Procesos de  
Selección de Personal Eventual 2019 y 2020

---

De igual modo, en el caso del primer empleo, se considera conveniente analizar si dicha condición se limita en función de la edad, o la terminación de los estudios, u otros elementos vinculados a dicha condición; por su parte, se deberá analizar la pertinencia de generar perfiles específicos para personas con discapacidad que resulten contratadas, debido a que los perfiles genéricos en ocasiones son incompatibles con las condiciones físicas de las personas con discapacidad.