



**INFORME FINAL DE RESULTADOS  
DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN Y  
GRUPO DE ENFOQUE**

**CONCURSO POR INVITACIÓN DEL PERSONAL EVENTUAL 2021**

**Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo**

**Marzo, 2021**

## CONTENIDO

Introducción	3
Antecedentes	4
I. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN	6
Bloque I. Proceso de Selección	9
Bloque II. Propuestas de personas Aspirantes	10
Bloque III. Estructura del proceso	11
Bloque IV. Evaluaciones	12
Bloque V. Sistema para Seleccionar al Personal Eventual (SISPE)	14
Bloque VI. Resultados	15
Bloque VII. Desempeño de la UTCFD	17
Resultados por bloques	18
Bloque VIII. Preguntas abiertas	19
II. GRUPO DE ENFOQUE	27
III. DE LA EVOLUCIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EVENTUAL	33
IV. DE LAS CONCLUSIONES	40

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

## Introducción

De conformidad con lo previsto en el Procedimiento de gestión de personal eventual en los Órganos Desconcentrados, revisión 01/2020 (Procedimiento) el presente informe da cuenta de las actividades que la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (UTCDF) desarrolló para la implementación de la Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque, así como de los resultados obtenidos con el fin de evaluar la eficacia en la planeación, organización y desarrollo del Concurso por Invitación del personal eventual que apoyará a los Órganos Desconcentrados, en el Proceso Electoral Ordinario Local 2020-2021 del Instituto Electoral de la Ciudad de México (Instituto Electoral).

En principio, se presentan los antecedentes de las diferentes Encuestas de Satisfacción implementadas por la UTCDF desde 2017 para evaluar los diferentes procesos de selección del personal eventual, lo que ha permitido evolucionar en la implementación de los mecanismos de selección, adecuándolos a los requerimientos institucionales y en este último año, al contexto generalizado por la Pandemia de Covid-19 en el mundo, que ha obligado a las instituciones en general, a rediseñar nuevos esquemas y formas de trabajo.

En el primer apartado, se desglosa a detalle la información recabada de la Encuesta de Satisfacción 2021 (encuesta), la cual estuvo dirigida a las personas Titulares de las áreas involucradas en el desarrollo del Proceso de gestión de personal eventual en los Órganos Desconcentrados, así como el personal de estructura de cada uno de ellos.

Asimismo, se integran las respuestas a cada una de las cuatro preguntas abiertas que se integraron como parte de la encuesta, con el fin de recabar información más específica de la que se pretendió obtener a través del instrumento.

En el segundo apartado, se exponen los resultados obtenidos en el Grupo de Enfoque en el que participaron personas Titulares, Subcoordinadores y Técnicas de algunos Órganos Desconcentrados, para que, desde su percepción y participación en todas o algunas de las etapas del Concurso por Invitación, compartieran sus experiencias y áreas susceptibles de mejora.

En el tercer apartado, se presenta una síntesis de la evolución de los Procesos de Selección de Personal Eventual a partir de 2017 a la fecha, con el fin de contextualizar los cambios a través del tiempo y los requerimientos formulados por las personas que participan en la operación de los mismos.

Finalmente, en las conclusiones se resaltan los requerimientos y necesidades que surgen a partir de la implementación del Concurso por Invitación por parte del personal que participó en este ejercicio de evaluación, así como aquellas identificadas por el personal de la UTCDF y que están enfocadas en la mejora continua y optimización de los recursos disponibles.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

## Antecedentes

La UTCFD implementó en el mes de junio de 2017 una *Encuesta de Satisfacción* a fin de identificar las oportunidades de mejora, particularmente en la operación de los Concursos de Oposición Abiertos para seleccionar al personal eventual que apoya a los Órganos Desconcentrados.

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 (DEPCyC), y de Organización Electoral y Geoestadística (DEOEyG) través del Campus Virtual del Centro de Formación por 42 personas.

Conforme a los resultados obtenidos en los Concursos de Oposición Abiertos realizados en el primer semestre de 2017 y con base en los resultados de la encuesta de satisfacción, el 31 de agosto de 2017 se aprobó en la Junta Administrativa (Junta) mediante Acuerdo IECM-JA34-17 la actualización del Procedimiento para la selección, capacitación y valoración del personal eventual, el cual se alineó a lo establecido en el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales (Código), así como al Reglamento en materia de Relaciones Laborales (Reglamento).

En 2018, en el mes de agosto, se aplicó la *Encuesta de Satisfacción de los Procesos de Selección de Personal Eventual 2018* dirigida nuevamente a las personas Titulares de los Órganos Desconcentrados, así como a las personas Titulares de la DEPCyC, de la DEOEyG, de la Dirección Ejecutiva de Educación Cívica y Construcción de Ciudadanía (DEECyCC) y de la Unidad Técnica de Servicios Informáticos (UTSI) y fue contestada por 43 personas a través de la plataforma de Office denominada *Forms*.

Como resultado de la información recabada en este ejercicio, el 31 de octubre de 2018, se aprobó en la Junta mediante Acuerdo IECM-JA126-18 la modificación al Procedimiento para la selección, inducción y valoración laboral del personal eventual, en el que se incluyeron entre otros, la entrevista como parte del proceso de selección; se modificó el alcance de la inducción y la valoración laboral; se incluyó la opción de registro de las personas aspirantes vía internet así como la diferenciación de las evaluaciones considerando el periodo de contratación.

Posteriormente, en el mes de enero de 2020, la UTCFD implementó la *Encuesta de Satisfacción y Grupo de Trabajo*, para conocer el nivel de satisfacción de las personas involucradas en el desarrollo de los Concursos de Oposición Abiertos para seleccionar personal eventual que apoyó a los Órganos Desconcentrados para los ejercicios fiscales 2019 y 2020.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

Cabe mencionar que el universo de personas que respondieron la encuesta 2020 fue de 33 personas, las personas titulares de la DEOEyG, de la DEPCyC, de la DEECyCC, y de Asociaciones Políticas (DEAP) y 29 adscritas a los Órganos Desconcentrados.

Derivado del análisis de los resultados tanto de la encuesta como del Grupo de Trabajo 2020, se realizaron modificaciones al Procedimiento, en donde se incluyeron dos nuevos mecanismos para la selección del personal eventual: el Concurso por Invitación y Designación Directa, cada uno con las particularidades correspondientes; de igual forma, se estableció la valoración laboral periódica y sus efectos vinculantes. El nuevo Procedimiento para la gestión del personal eventual en los órganos desconcentrados (anteriormente denominado Procedimiento para la selección, capacitación y valoración laboral del personal eventual), revisión 01/2020, fue aprobado por la Junta mediante Acuerdo IECM-JA023-20 el 28 de febrero del 2020.

En octubre de 2020, mediante oficio conjunto, las personas Titulares de la DEOEyG, de la DEECyCC de la DEPCyC y de la DEAP, formularon los requerimientos del personal eventual que apoyará a los órganos desconcentrados en la realización de actividades en materia de participación ciudadana, organización electoral, asociaciones políticas y educación cívica, vinculadas a la preparación y desarrollo del Proceso Electoral Ordinario Local 2020-2021.

En ese sentido y en atención a la solicitud recibida, la UTCFD presentó a la Junta para su aprobación, el Análisis Costo-Beneficio y los Criterios para la implementación del Concurso por Invitación para seleccionar 594 personas que apoyarán a los Órganos Desconcentrados durante el ejercicio fiscal 2021, dado el contexto actual por la emergencia sanitaria por la Pandemia de Covid-19 y las condiciones actuales de trabajo.

En seguimiento a dicho Concurso y en cumplimiento a lo dispuesto en el Procedimiento, la UTCFD implementó en el mes de febrero del año en curso, la Encuesta de Satisfacción (encuesta) sobre la implementación del Concurso por Invitación del personal eventual 2021, a fin de evaluar la planeación, organización y desarrollo de las actividades realizadas en torno a este mecanismo.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

## I. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

La UTCFD, realizó el diseño de la encuesta considerando diferentes factores, tales como las personas a quienes estaría dirigida, el contexto en el que se realizó el primer Concurso por Invitación, los resultados obtenidos a partir de la contratación del personal eventual, entre otros.

Con la finalidad de facilitar tanto la aplicación, como el registro y control de la información de las personas que contestaron en tiempo y forma el instrumento, la encuesta se implementó a través de la plataforma Office 365 denominada *Forms*.

A través de la Circular SA-10/2021 emitida el día 9 de febrero por la Secretaría Administrativa se dio a conocer al personal involucrado que el periodo de la aplicación sería del 15 al 22 de febrero del presente año, asimismo, la UTCFD, a través de “*El Centro te Informa*” envió a las personas participantes, los aspectos técnicos inherentes a su aplicación.

Durante el periodo de aplicación, se realizaron monitoreos diarios respecto de la participación de las personas que contestaron la encuesta, siendo necesario emitir solicitud mediante el correo IECM/UTCDFD/CE/183/21 a la Unidad Técnica de Apoyo y Logística a los Órganos Desconcentrados (UTALAOD) su apoyo para emitir recordatorio con el fin de sensibilizar y recordar al personal involucrado la importancia de contar con su participación en la implementación de este instrumento.

La encuesta estuvo dirigida a todo el personal de estructura de los Órganos Desconcentrados, así como a las personas Titulares de la Secretaría Administrativa, Coordinación de Recursos Humanos, DEOEyG, DEPCyC, DEECyCC, DEAP, y de la UTCFD.

Es importante mencionar que se incluyó a todo el personal de estructura de los Órganos Desconcentrados, en virtud de su nueva conformación tras la incorporación de las personas ganadoras del Concurso Público del Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN) del Sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales (OPLE), así como, la conclusión de las encargadurías de despacho, ello, con la finalidad de contar con las experiencias del personal que estuvo directamente a cargo de todas o algunas de las etapas del proceso.

El número de personas convocadas para contestar la encuesta fue de 174, de las cuales respondió el 70%, es decir, 122 personas, de acuerdo con la siguiente distribución:

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

**Tabla 1. Personas que contestaron la encuesta**

CARGO	
Secretario Administrativo	1
Director Ejecutivo de Organización Electoral y Geoestadística	1
Directora Ejecutiva de Participación Ciudadana y Capacitación	1
Director Ejecutivo de Educación Cívica y Construcción de la Ciudadanía	1
Directora Ejecutiva de Asociaciones Políticas	1
Titular de la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo	1
Coordinadora de Recursos Humanos	1
Titulares de Órganos Desconcentrados	26
Subcoordinadoras y Subcoordinadores de EC, OE y PC	20
Secretarías y Secretarios de Órganos Desconcentrados	22
Jefas y Jefes de Departamento de Coordinación y Seguimiento	2
Técnicas y Técnicos de Órganos Desconcentrados	45
<b>Total:</b>	<b>122</b>

En cuanto a la distribución de las 52 personas que no contestaron la encuesta, se encuentran:

**Tabla 2. Personas que NO contestaron la encuesta**

CARGO	Titular de Órgano Desconcentrado	Secretario de Órgano Desconcentrado	Subcoordinador de EC, OE y PC	Técnico de Órgano Desconcentrado	Total
DD1			1	1	2
DD2	1	1	1	1	4
DD3		1			1
DD4				1	1
DD5			1		1
DD6	1				1
DD7	1	1		1	3
DD8		1		1	2
DD10			1	1	2
DD11			1		1
DD12			1	1	2
DD13	1		1		2
DD14		1			1
DD15		1			1
DD17		1	1	1	3
DD18				2	2
DD19				1	1

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

CARGO	Titular de Órgano Desconcentrado	Secretario de Órgano Desconcentrado	Subcoordinador de EC, OE y PC	Técnico de Órgano Desconcentrado	Total
DD20				1	1
DD21	1		1	1	3
DD23	1			2	3
DD24			1		1
DD25		1			1
DD26				1	1
DD27		1		1	2
DD28			1	2	3
DD29	1	1			2
DD30		1	1	2	4
DD33			1		1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>52</b>

La encuesta se diseñó en ocho bloques, siete de ellos integrados por afirmaciones enfocadas en la evaluación de las partes interesadas de carácter interno respecto a las diferentes etapas del concurso, y una última, en la que se incluyeron cuatro preguntas abiertas con el fin de complementar con mayor detalle la información a obtener.

Asimismo, se integraron tres preguntas al inicio de la encuesta, con la finalidad de perfilar a las personas que contestaron el instrumento y con ello, poder analizar los resultados a partir de la experiencia y participación en el desarrollo del Concurso por Invitación, conforme se muestra a continuación:

**Tabla 3. Total de participantes de nuevo ingreso y personal que participó en el proceso**

	Pregunta	Respuesta		Total de personas encuestadas
		SÍ	NO	
1	¿Es usted personal de nuevo ingreso en el IECM?	26	96	122
2	¿Usted participó activamente en la operación del Concurso por Invitación?	79	43	122
3	¿Participó en la integración de las propuestas de personas aspirantes?	68	54	122

A partir del perfilamiento de los participantes, se realizó el análisis de los bloques que conforman la encuesta, por lo que a continuación, se muestran los datos cuantitativos, desglosando las calificaciones obtenidas por bloque, en una ponderación de 1 a 10 puntos, respecto de los resultados obtenidos en las afirmaciones, así como de las respuestas otorgadas por cada perfil de las personas participantes.

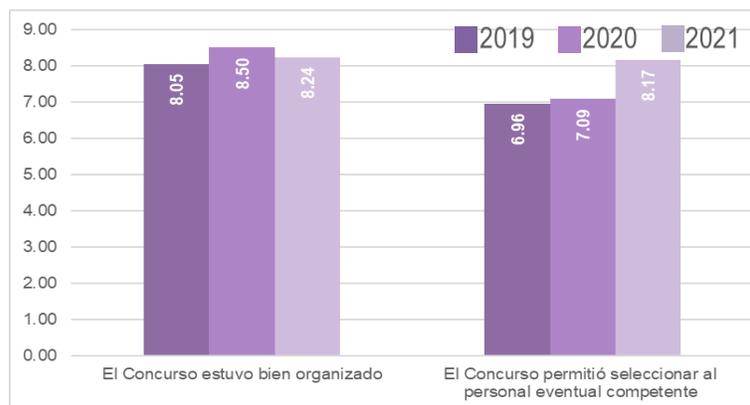
**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

Es importante mencionar que, a partir de la implementación de este Concurso por Invitación, se presentan algunos de los resultados obtenidos en los Procesos de Oposición Abiertos 2019 y 2020 respecto de algunos de los rubros evaluados, ya que, al tratarse de mecanismos e instrumentos de medición distintos, no es posible realizar el comparativo para cada una de las afirmaciones contenidas en la presente encuesta.

**Bloque I. Proceso de Selección**

Enfocado en la pertinencia de la implementación del Concurso por Invitación, dado el contexto de la emergencia sanitaria por la Pandemia de Covid-19, así como la organización, claridad y precisión de los Criterios del Concurso.

En general se obtuvo una calificación de 8.31, que comparado con las experiencias registradas en las encuestas de 2019 y 2020 respecto a los Concursos de Oposición Abiertos, podemos inferir que la implementación de este mecanismo fue la mejor opción para seleccionar al personal eventual competente para cada uno de los Órganos Desconcentrados.



**Gráfica 1. Comparativo respecto de la idoneidad de los Concursos de Oposición Abierto 2019 y 2020, y del Concurso por Invitación 2021**

Sin embargo, las calificaciones más bajas registradas en este bloque corresponden a las otorgadas por las personas que no participaron en la operación del Concurso por Invitación, así como quienes no participaron en la integración de las propuestas de las personas aspirantes, por lo que es importante involucrar al personal de estructura de los Órganos Desconcentrados en las diferentes etapas de los procesos de gestión de personal.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

**Tabla 4. Calificaciones promedio del Bloque I, respecto del perfil de cada participante**

BLOQUE I. PROCESO DE SELECCIÓN	Calificación General	Personal de Nuevo Ingreso		Participó en la Operación del Concurso		Participó en la Integración de Propuestas	
		SI (26)	NO (96)	SI (79)	NO (43)	SI (68)	NO (54)
1 El Concurso por Invitación fue la mejor opción	8.52	7.58	8.76	8.89	7.80	9.09	7.76
2 El Concurso por Invitación estuvo bien organizado	8.24	8.40	8.21	8.25	8.20	8.44	7.90
3 El Concurso por Invitación permitió seleccionar al personal eventual competente	8.17	7.65	8.30	8.54	7.44	8.79	7.31
4 Los Criterios del Concurso por Invitación fueron claros y precisos	8.32	8.35	8.32	8.33	8.31	8.44	8.14
<b>PROMEDIO</b>	<b>8.31</b>	<b>8.00</b>	<b>8.40</b>	<b>8.50</b>	<b>7.94</b>	<b>8.69</b>	<b>7.78</b>

## **Bloque II. Propuestas de personas Aspirantes**

Enfocado a la integración de las propuestas de las personas aspirantes a cada uno de los puestos concursados, considerando la conveniencia de las propuestas, el periodo asignado, así como la facilidad o complejidad en cuanto a los criterios de distribución de género y acciones afirmativas.

En general se obtuvo una calificación de 7.99, advirtiendo la necesidad de replantear los criterios de distribución de género en virtud del mecanismo de selección implementado para la selección del personal eventual, toda vez, que en ocasiones personas competentes quedan descartadas del proceso en cumplimiento del principio de paridad de género.

Asimismo, se señala nuevamente la necesidad de integrar al personal de estructura de los Órganos Desconcentrados en la operación y seguimiento de los procesos de selección a fin de garantizar su transparencia y objetividad.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

**Tabla 5. Promedio de calificaciones conforme al perfil de cada persona participante**

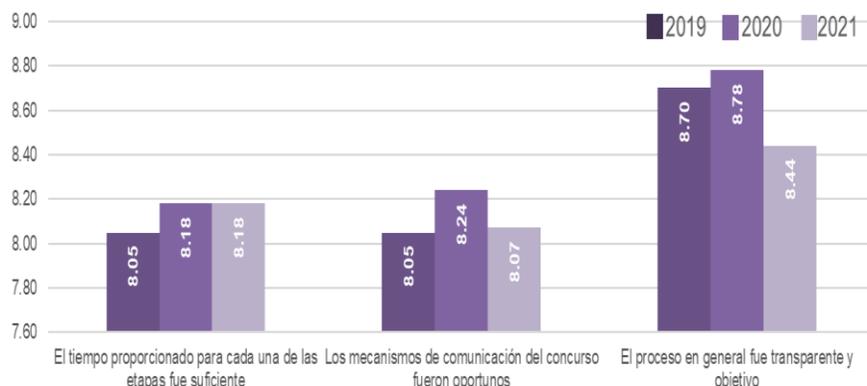
BLOQUE II. RESPECTO A LAS PROPUESTAS DE PERSONAS ASPIRANTES	Calificación General Calificación General	Personal de Nuevo Ingreso		Participó en la Operación del Concurso		Participó en la Integración de Propuestas	
		SI (26)	NO (96)	SI (79)	NO (43)	SI (68)	NO (54)
1 Las propuestas que formularon las personas Titulares de los OD fueron las adecuadas para cubrir las vacantes respectivas	8.18	7.91	8.24	8.64	7.17	8.79	7.26
2 El periodo para integrar las propuestas fue suficiente	8.00	8.00	8.00	8.05	7.86	8.15	7.76
3 Es conveniente que la persona aspirante fuera considerada hasta para dos plazas de forma simultánea	8.12	8.64	8.00	8.30	7.73	8.62	7.42
4 El criterio de distribución de género fue el correcto para el tipo de proceso de selección	7.81	8.86	7.57	7.70	8.06	7.64	8.04
5 Las reglas para la inclusión de personas con discapacidad y de primer empleo fueron las idóneas	7.87	8.38	7.78	7.79	8.07	7.91	7.80
<b>PROMEDIO</b>	<b>7.99</b>	<b>8.36</b>	<b>7.92</b>	<b>8.10</b>	<b>7.78</b>	<b>8.22</b>	<b>7.66</b>

### **Bloque III. Estructura del proceso**

Está enfocado al tiempo otorgado a cada una de las etapas del proceso, los mecanismos de comunicación, así como la percepción en general de la implementación del Concurso por Invitación.

La calificación en general de este rubro fue de 8.23 que, comparado con las experiencias registradas en las encuestas de 2019 y 2020 respecto a los Concursos de Oposición Abiertos, se infiere la necesidad de modificar la planificación y organización de los tiempos y mecanismos de comunicación en cada una de las etapas que conforman el Concurso por Invitación.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**



**Gráfica 2. Comparativo respecto de la estructura de los Concursos 2019,2020 y 2021**

De igual forma, las personas que no participaron en la operación del Concurso por Invitación, así como quienes no participaron en la integración de las propuestas de las personas aspirantes registraron las calificaciones más bajas registradas en este bloque, por lo que persiste la necesidad de integrarlas en la operación y seguimiento de los procesos de selección.

**Tabla 6. Promedio de calificaciones conforme al perfil de cada persona participante**

BLOQUE III. ESTRUCTURA DEL PROCESO	Calificación General	Personal de Nuevo Ingreso		Participó en la Operación del Concurso		Participó en la Integración de Propuestas	
		SI (26)	NO (96)	SI (79)	NO (43)	SI (68)	NO (54)
1 El tiempo proporcionado para cada una de las etapas fue suficiente	8.18	8.00	8.21	8.28	7.94	8.35	7.90
2 Los mecanismos de comunicación del concurso fueron oportunos	8.07	8.27	8.04	8.08	8.07	8.35	7.61
3 El proceso en general fue transparente y objetivo	8.44	8.38	8.45	8.76	7.60	8.76	7.90
<b>PROMEDIO</b>	<b>8.23</b>	<b>8.21</b>	<b>8.24</b>	<b>8.37</b>	<b>7.87</b>	<b>8.49</b>	<b>7.81</b>

### **Bloque IV. Evaluaciones**

Se enfocó en conocer la pertinencia, secuencia, tiempos, modalidad y asignación de puntajes de las etapas del Concurso por Invitación que involucran una valoración que incide directamente en los resultados de las evaluaciones aplicadas a las personas aspirantes.

En este sentido, con base en los resultados obtenidos, la calificación general es de 8.43, apreciándose una mejoría importante con respecto a la pertinencia en general de las

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

evaluaciones aplicadas en los concursos 2019 y 2020, por lo que se deduce, que las modificaciones aplicadas en las evaluaciones implementadas en el Concurso por Invitación han permitido constatar las competencias de las personas aspirantes conforme al cargo y puesto requeridos.



**Gráfica 3. Comparativo respecto de las evaluaciones aplicadas en 2019, 2020 y2021**

Sin embargo, las calificaciones más bajas registradas fueron otorgadas nuevamente por las personas que no participaron tanto en la operación del Concurso por Invitación, así como en la integración de las propuestas de las personas aspirantes.

**Tabla 7. Promedio de calificaciones conforme al perfil de cada persona participante**

BLOQUE IV. EVALUACIONES	Calificación General	Personal de Nuevo Ingreso		Participó en la Operación del Concurso		Participó en la Integración de Propuestas		
		SI (26)	NO (96)	SI (79)	NO (43)	SI (68)	NO (54)	
1	La valoración laboral del ejercicio anterior permitió integrar una propuesta idónea de aspirantes	8.22	8.22	8.22	8.46	7.63	8.65	7.53
2	La secuencia inmediata del registro de aspirantes, evaluación curricular y entrevista fue adecuada	8.33	8.33	8.33	8.44	8.06	8.55	8.00
3	La tabla de asignación de puntajes de la evaluación curricular fue pertinente para el tipo de proceso de selección	8.07	8.47	8.00	8.03	8.20	8.21	7.86
4	El tiempo otorgado para la entrevista fue el apropiado	8.65	8.80	8.62	8.68	8.55	8.79	8.41
5	Fue conveniente que la entrevista se realizara solo por medios electrónicos	9.14	8.74	9.22	9.22	8.94	9.28	8.91

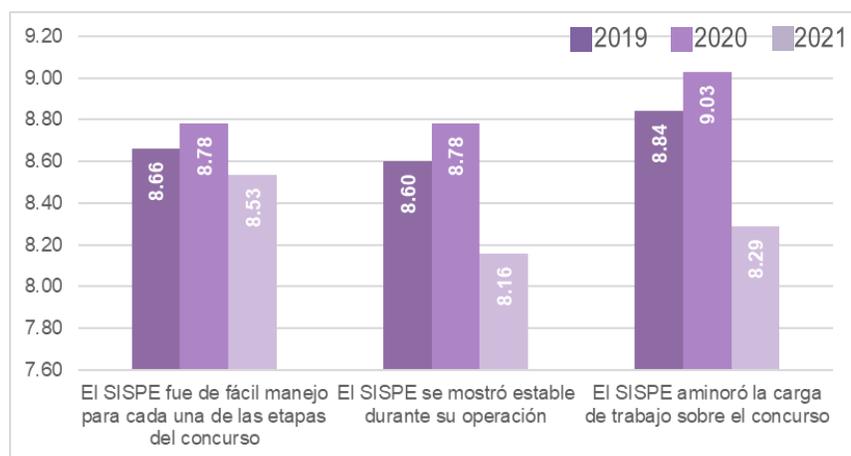
**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

BLOQUE IV. EVALUACIONES		Calificación General	Personal de Nuevo Ingreso		Participó en la Operación del Concurso		Participó en la Integración de Propuestas	
			SI (26)	NO (96)	SI (79)	NO (43)	SI (68)	NO (54)
6	En general, las evaluaciones aplicadas fueron pertinentes para constatar las competencias de las personas aspirantes	8.20	8.40	8.17	8.43	7.59	8.56	7.60
<b>PROMEDIO</b>		<b>8.43</b>	<b>8.49</b>	<b>8.43</b>	<b>8.54</b>	<b>8.16</b>	<b>8.67</b>	<b>8.05</b>

**Bloque V. Sistema para Seleccionar al Personal Eventual (SISPE)**

Tras la implementación de los diferentes Concursos para la selección del personal eventual, se ha realizado la actualización y adaptación del SISPE a fin de sistematizar las diversas actividades del proceso y en respuesta a las condiciones de trabajo que en su momento se desarrollaron.

En ese sentido, se obtuvo una calificación general de 8.39, lo cual implica la necesidad de seguir trabajando en la optimización y eficiencia del SISPE, primordialmente cuando las condiciones de trabajo actuales demandan la implementación a distancia de nuestros procesos de reclutamiento y selección y con ello la sistematización de la información correspondiente.



**Gráfica 4. Comparativo de calificaciones respecto al SISPE, en los Concursos 2019, 2020 y 2021**

En cuanto a las calificaciones más bajas registradas en este bloque, corresponden a aquellas que fueron otorgadas por el personal de nuevo ingreso, así como quienes no participaron en la operación del Concurso, por lo que se advierte la necesidad de no sólo integrar al personal

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

de estructura de los Órganos Desconcentrados en los procesos de selección de personal eventual, sino de capacitar al personal de nuevo ingreso en la operación y manejo del SISPE.

**Tabla 8. Promedio de calificaciones conforme al perfil de cada persona participante**

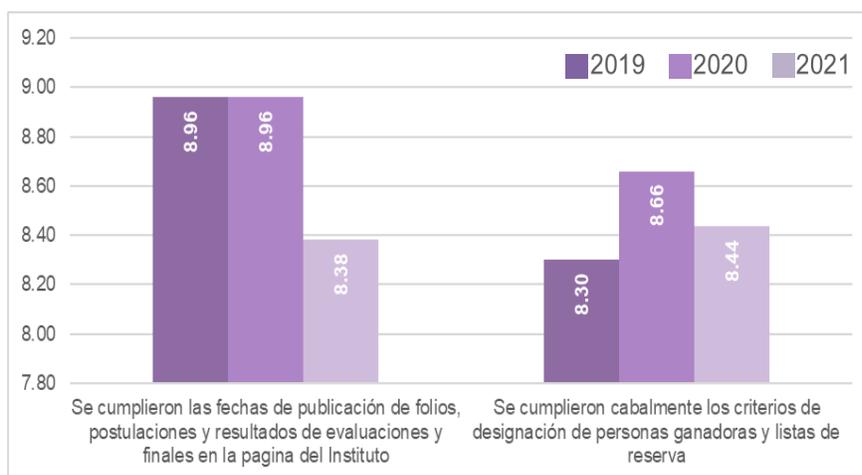
BLOQUE V. SISPE	Calificación General	Personal de Nuevo Ingreso		Participó en la Operación del Concurso		Participó en la Integración de Propuestas	
		SI (26)	NO (96)	SI (79)	NO (43)	SI (68)	NO (54)
1	El SISPE fue de fácil manejo para cada una de las etapas del concurso	8.25	8.56	8.57	8.38	8.66	8.23
2	El SISPE se mostró estable durante su operación	7.25	8.24	8.24	7.75	8.28	7.85
3	El SISPE aminoró la carga de trabajo sobre el concurso	7.75	8.34	8.32	8.13	8.50	7.77
4	El SISPE le brindó confianza en los trámites efectuados sobre el concurso	8.50	8.60	8.64	8.38	8.71	8.31
<b>PROMEDIO</b>		<b>7.94</b>	<b>8.44</b>	<b>8.44</b>	<b>8.16</b>	<b>8.54</b>	<b>8.04</b>

## Bloque VI. Resultados

El objetivo fue valorar el nivel de satisfacción respecto a los mecanismos utilizados para la publicación de los resultados de cada una de las etapas, el nivel de cumplimiento en cuanto a las fechas programadas, así como de los criterios de designación de las personas ganadoras y listas de reserva.

La calificación en general otorgada a este bloque es de 8.32 que comparado con las experiencias registradas en las encuestas de 2019 y 2020, existe una oportunidad de mejora a fin de lograr no solo el cumplimiento de los compromisos adquiridos a través de la Convocatoria y/o Criterios publicados, sino para lograr una mayor confiabilidad en la eficiencia y transparencia del proceso.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS  
Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque  
Concurso por Invitación del personal eventual 2021**



**Gráfica 5. Comparativo de calificaciones respecto de los Resultados, en los concursos 2019, 2020 y 2021**

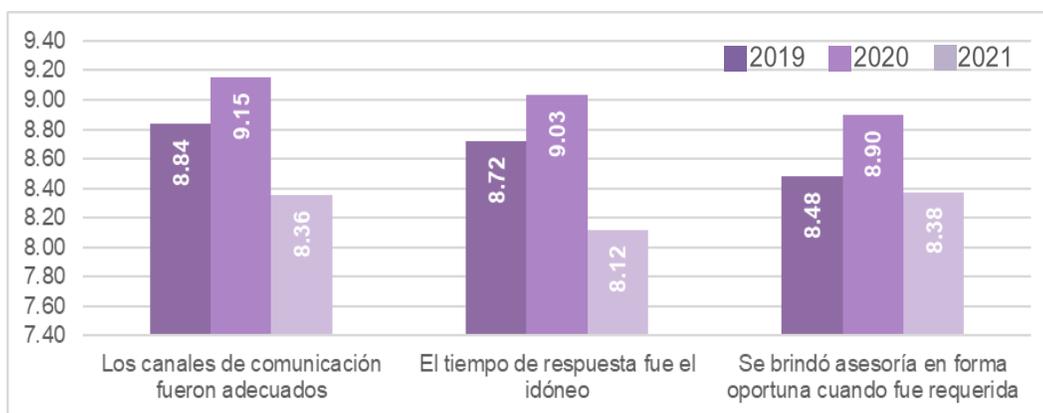
En cuanto a las calificaciones otorgadas por las personas de los diferentes perfiles participantes, en general, se observa una percepción positiva, salvo el caso de las personas de nuevo ingreso quienes registraron la calificación más baja en este bloque.

**Tabla 9. Promedio de calificaciones conforme al perfil de cada persona participante**

BLOQUE VI. RESULTADOS	Calificación General	Personal de Nuevo Ingreso		Participó en la Operación del Concurso		Participó en la Integración de Propuestas		
		SI (26)	NO (96)	SI (79)	NO (43)	SI (68)	NO (54)	
1	El mecanismo utilizado para brindar la información de los resultados de las diversas etapas fue el adecuado	8.13	7.57	8.22	8.15	8.07	8.18	8.05
2	Se cumplieron las fechas de publicación de folios, postulaciones y resultados de evaluaciones y finales en la página del Instituto	8.38	8.33	8.39	8.41	8.30	8.39	8.37
3	Se cumplieron cabalmente los criterios de designación de personas ganadoras y listas de reserva	8.44	8.63	8.40	8.56	8.13	8.44	8.43
<b>PROMEDIO</b>		<b>8.32</b>	<b>8.18</b>	<b>8.34</b>	<b>8.37</b>	<b>8.17</b>	<b>8.34</b>	<b>8.28</b>

### Bloque VII. Desempeño de la UTCFD

En lo relativo al desempeño del personal de la UTCFD que estuvo a cargo de la implementación y seguimiento del Concurso por Invitación, se alcanzó una calificación general de 8.39, lo que indica que aún con las medidas adoptadas para mantener una comunicación clara y oportuna con las personas participantes en el Concurso por Invitación, toda vez que la mayor parte de las actividades se realizaron a distancia, existe una oportunidad de mejora en cuanto a la organización y planeación de las actividades a desarrollar para brindar apoyo y atención al personal involucrado en la operación y desarrollo del proceso.



**Gráfica 6. Comparativo de calificaciones respecto al desempeño de la UTCFD, en los concursos 2019, 2020 y 2021**

Respecto a las calificaciones más bajas registradas en este bloque, si bien, no son tan bajas como las registradas en bloques anteriores, corresponden principalmente a aquellas personas que no participaron en la operación del Concurso, así como en la integración de las propuestas.

**Tabla 10. Promedio de calificaciones conforme al perfil de cada persona participante**

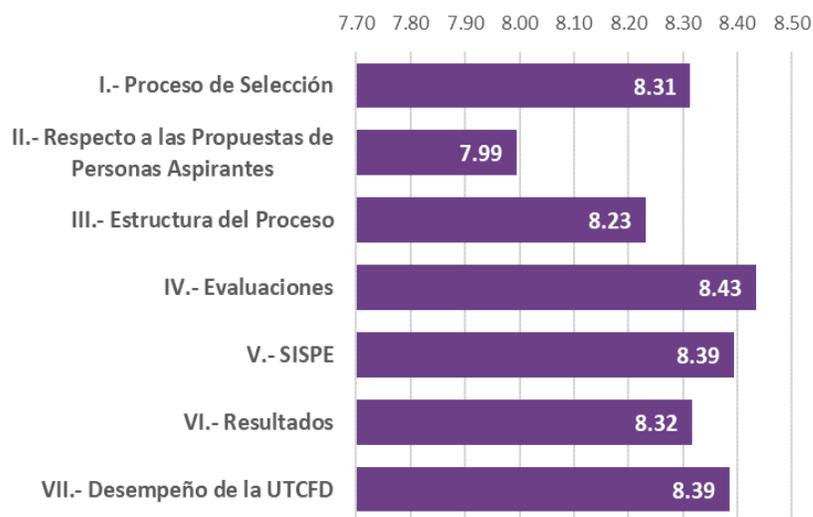
BLOQUE VII. DESEMPEÑO DE LA UTCFD	Calificación General	Personal de Nuevo Ingreso		Participó en la Operación del Concurso		Participó en la Integración de Propuestas	
		SI (26)	NO (96)	SI (79)	NO (43)	SI (68)	NO (54)
1 Los canales de comunicación fueron adecuados	8.36	8.57	8.32	8.38	8.28	8.57	8.00
2 El tiempo de respuesta fue el idóneo	8.12	8.15	8.11	8.18	7.92	8.39	7.62
3 Se brindó asesoría en forma oportuna cuando fue requerida	8.38	8.20	8.40	8.41	8.27	8.63	7.88

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

BLOQUE VII. DESEMPEÑO DE LA UTCFD		Calificación General	Personal de Nuevo Ingreso		Participó en la Operación del Concurso		Participó en la Integración de Propuestas	
			SI (26)	NO (96)	SI (79)	NO (43)	SI (68)	NO (54)
4	Las medidas adoptadas por la UTCFD para garantizar la seguridad sanitaria de las personas involucradas en las actividades presenciales fueron adecuadas	8.70	9.00	8.65	8.77	8.50	8.88	8.40
<b>PROMEDIO</b>		<b>8.39</b>	<b>8.48</b>	<b>8.37</b>	<b>8.43</b>	<b>8.24</b>	<b>8.62</b>	<b>7.98</b>

**Resultados por bloques**

A continuación, se muestran gráficamente los resultados obtenidos en los primeros siete bloques:



**Gráfica 7. Calificaciones por bloque**

En cuanto a la valoración otorgada por las personas participantes, respecto del perfil de cada una de ellas, las calificaciones más bajas registradas en esta encuesta, corresponden a las personas que no participaron en la operación del Concurso por Invitación, así como quienes no participaron en la integración de las propuestas de aspirantes, lo que permite advertir, la necesidad de integrar a todo el personal de estructura de los Órganos Desconcentrados en todo el desarrollo y operación del proceso de selección a fin de garantizar la contratación del personal competente para cada uno de los cargos y puestos que se concursan en el futuro, a través de los diferentes mecanismos de selección.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

**Tabla 11. Calificaciones del Concurso por Invitación 2021, respecto del perfil de cada participante**

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN		Calificación General	Personal de Nuevo Ingreso		Participó en la Operación del Concurso		Participó en la Integración de Propuestas	
			SI (26)	NO (96)	SI (79)	NO (43)	SI (68)	NO (54)
<b>I</b>	<b>Proceso de Selección</b>	8.31	8.00	8.40	8.50	7.94	8.69	7.78
<b>II</b>	<b>Respecto a las Propuestas de Personas Aspirantes</b>	7.99	8.36	7.92	8.10	7.78	8.22	7.66
<b>III</b>	<b>Estructura del Proceso</b>	8.23	8.21	8.24	8.37	7.87	8.49	7.81
<b>IV</b>	<b>Evaluaciones</b>	8.43	8.49	8.43	8.54	8.16	8.67	8.05
<b>V</b>	<b>SISPE</b>	8.39	7.94	8.44	8.44	8.16	8.54	8.04
<b>VI</b>	<b>Resultados</b>	8.32	8.18	8.34	8.37	8.17	8.34	8.28
<b>VII</b>	<b>Desempeño de la UTCFD</b>	8.39	8.48	8.37	8.43	8.24	8.62	7.98
<b>VII</b>	<b>Promedio</b>	<b>8.30</b>	<b>8.24</b>	<b>8.30</b>	<b>8.40</b>	<b>8.04</b>	<b>8.51</b>	<b>7.94</b>

### **Bloque VIII. Preguntas abiertas**

El objetivo de este bloque, fue recabar información más detallada y precisa sobre algún aspecto en particular del proceso, que permitiera analizar la pertinencia de la implementación del Concurso por Invitación, la contratación de personal con experiencia y conocimientos para el desarrollo de las funciones correspondientes a cada cargo y puesto, dadas las condiciones actuales de trabajo por la Pandemia de Covid-19, así como de acciones de mejora que pueden incluir en su caso, la actualización y modificación al Procedimiento.

A continuación, se presenta el análisis elaborado, respecto de las cuatro preguntas, que conforman este bloque.

#### **1. En comparación con un Concurso Abierto, ¿Cómo valora el Concurso por Invitación?**

De las 122 personas que participaron en la encuesta, 6 no respondieron, 5 contestaron que no tienen elementos para emitir una valoración, mientras que, de los 111 participantes restantes, las respuestas se dividieron en 3 rubros, los cuales se desglosan a continuación:

- 93 personas estimaron que el Concurso por Invitación fue adecuado, de las cuales se desprende que:
  - 61 participantes lo encontraron adecuado, puesto que permitió obtener al personal idóneo para las actividades propias del Proceso Electoral Ordinario Local, ya que se cuenta con antecedentes de las personas propuestas, respecto del trabajo realizado, su desempeño y compromiso con el Instituto Electoral.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

Cabe señalar que 8 personas son de nuevo ingreso al SPEN, mismas que no participaron activamente en la operación del Concurso por Invitación; sin embargo, están experimentando los resultados de este.

- 18 personas valoraron el Concurso por Invitación como excelente, como una mejor opción y conveniente; asimismo, aportaron ideas de mejora, en cuanto a privilegiar las calificaciones obtenidas, más que a la cuota de género, y de ser así, invitar a dos personas de ambos géneros por plaza; así como otorgar más tiempo entre etapas y la posibilidad de que se realice de manera directa.
- 11 personas lo estimaron apropiado dadas las condiciones de la emergencia sanitaria por Covid-19. Al no implementar una Convocatoria Pública, con un reclutamiento masivo, se garantizó el derecho a la salud, tanto del personal del Instituto Electoral como el de las personas aspirantes.
- 3 personas consideraron que fue adecuado para la situación actual derivado de la Contingencia sanitaria por Covid-19, y que a su vez permitió la integración de gente nueva, así como de personas con experiencia electoral, puesto que han participado en otros procesos, realizando actividades de campo y se tiene la confianza de asignarles tareas.
- 8 personas comentaron que el proceso fue inadecuado puesto que se limitó a sólo ciertos grupos; excluyente, ya que no permitió que hubiera variedad de perfiles, reduciendo las posibilidades de enriquecer el trabajo en distrito con las habilidades, experiencia y conocimiento de personal nuevo, es por ello, que consideraron que va en contra de los principios rectores del Instituto Electoral. En ese sentido, consideraron como mejor opción para el reclutamiento y selección del personal eventual, el Concurso Abierto. Cabe señalar que, de las 8 personas, 4 son de nuevo ingreso.
- 6 personas coinciden en que el proceso fue más práctico, rápido y sencillo para la contratación de personal eventual.
- Se presentaron 4 respuestas aisladas, de las que destacan:
  - *“Es una de las alternativas institucionales para el suministro de capital humano que requiere de un diagnóstico para determinar la eficacia de su impacto en la competencia del personal propuesto y designado.”*
  - *“En mi experiencia, Si bien el Concurso Abierto permite igualdad de oportunidades; respecto a acciones afirmativas, existen personas que quedan seleccionadas y no poseen las competencias para desarrollar el cargo para el que fue designado. En el*

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

*caso de personas que tienen excelentes promedios no necesariamente garantizan, el profesionalismo, la ética, el compromiso INSTITUCIONAL, así como la competencia para desempeñar una función.”*

**2. Dadas las condiciones de la emergencia sanitaria por Covid-19, ¿Qué otro mecanismo de selección propondría para garantizar el derecho a la salud de personas aspirantes y trabajadoras?**

De las 122 personas participantes, 11 no respondieron esta pregunta, 5 contestaron que no tienen comentarios o elementos para emitir una respuesta y 7 contestaron ninguno. De las 99 personas que contestaron, las respuestas se enfocaron en 5 rubros, como a continuación se desglosa:

- **Concurso por invitación:** 40 personas consideraron que el actual mecanismo empleado fue el adecuado, ya que permitió tener menor contacto físico entre personas, no hubo aglomeraciones, el sistema no se saturó, cumplió con un concurso objetivo e imparcial, y demostró las competencias de las personas propuestas. Cabe señalar que 8 personas son de nuevo ingreso.

Asimismo, las personas participantes proponen que todo el proceso se lleve a cabo de manera digital, con el uso de las tecnologías de la información y comunicación e incrementar el número de propuestas para tener mayor reserva.

- **Designación Directa:** 24 personas la sugirieron como mecanismo alternativo para seleccionar personal eventual, de esta manera se evitarían aglomeraciones al momento de realizar las evaluaciones, además de implementarla para ciertos cargos; asimismo, se sugiere que las propuestas las realicen la o las personas quienes serán responsables de supervisar al personal eventual que ingrese.
- **Concurso de Oposición Abierto:** 4 personas estimaron apropiado un Concurso de Oposición Abierto, dos de ellas de nuevo ingreso; asimismo, sugirieron el uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- **Mixto:** 3 personas propusieron como otro mecanismo de selección el Mixto, sin dar más información.
- **Bolsas de trabajo universitarias:** dos personas valoraron como una opción, hacer difusión en bolsas de trabajo.

Las siguientes respuestas, no son propuestas de mecanismos de selección; sin embargo, existe coincidencia en la idea, es por ello por lo que se agruparon en los siguientes rubros:

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

- **Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación:** 17 participantes, estimaron adecuado que el proceso, en su totalidad se lleve a cabo por medios digitales.
  - **Medidas sanitarias:** 3 personas se refieren a las medidas sanitarias, con control de calidad de los materiales de prevención; así como, sanitización a los concursantes y las instalaciones en donde se apliquen las evaluaciones.
- De igual manera, se presentaron 6 respuestas aisladas; es decir, que no se pudieron ubicar en alguno de los rubros antes mencionados, de las que destacan:
    - *“Que se mantenga este espacio virtual, aun cuando las condiciones de la pandemia cambien; creo que se debe abonar a eficientar los tiempos y los recurso tanto técnico como humanos.”*
    - *“Evitar en todo momento la presencia de las personas aspirantes, bajo la consideración de que se trata de un acto de buena fe y bajo protesta de decir verdad.”*
    - *“Realizar el procedimiento a través del CENEVAL”*
- 3. ¿Qué otras evaluaciones resultarían aplicables para constatar que las personas aspirantes cuentan con las competencias necesarias para el puesto?**

De las 122 personas participantes, 15 no contestaron, 7 respondieron que no cuentan con los elementos necesarios para emitir un comentario, y 7 más respondieron Ninguna.

Las respuestas de 67 personas se agruparon en 6 rubros como a continuación se desglosan:

- **Evaluaciones prácticas (casos situacionales):** 18 personas propusieron una evaluación en donde se planteen situaciones correspondientes al ámbito electoral y el aspirante de solución a la misma, casos prácticos enfocados en la demostración de conocimiento operativo, de campo, del ámbito geográfico electoral y sobre las funciones a desarrollar.
- **Evaluaciones psicométricas:** 17 participantes sugirieron aplicar pruebas psicométricas, que permitan detectar rasgos de personalidad, así como habilidades y aptitudes.
- **Evaluaciones del desempeño de procesos anteriores:** 10 participantes propusieron tomar en cuenta dichas evaluaciones, que servirán de referente.
- **Prueba de manejo de vehículos:** 7 personas comentaron que es indispensable que los aspirantes cuenten con conocimientos en el manejo de todo tipo de vehículos, para

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

desarrollar las actividades propias de los Órganos Distritales; así como, presentar licencia de manejo.

- **Evaluación por competencias:** 6 participantes propusieron realizar este tipo de evaluaciones de acuerdo con el perfil de cada cargo, procurando una aplicación objetiva, supervisada y comprobable, que permita constatar que las competencias que posee el aspirante son efectivamente las que se requieren.
- **Adecuaciones en las evaluaciones existentes:** 5 participantes propusieron que, las entrevistas sean más profundas, otorgando el tiempo necesario para valorar aspectos en situaciones de cambio, así como la habilidad para dar solución; por otro lado, sugirieron exámenes de conocimientos más completos. Respecto del examen práctico a capturista, solicitaron exámenes menos técnicos.
- **Evaluaciones que incluyan redacción, ortografía, paquetería y manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación:** 4 personas indicaron como propuestas de evaluaciones, aquellas en las que se demuestre el conocimiento en ortografía, análisis y redacción de documentos, comprensión lectora, así como el manejo de paquetería office y dada la situación de emergencia sanitaria, el uso de las tecnologías de la información.

Por otra parte, 16 participantes apreciaron que las evaluaciones aplicadas en el Concurso por Invitación fueron las adecuadas, puesto que permitieron constatar las competencias de las personas aspirantes. Asimismo, propusieron el involucramiento de todo el personal de estructura de los Órganos Distritales en las evaluaciones, tanto en el proceso de selección como en la valoración laboral del personal eventual.

Se presentaron 8 respuestas aisladas que, por su contenido, no fue posible agruparlas en alguno de los rubros antes mencionados; sin embargo, aportan ideas para formular propuestas de mejora, algunas de las que resaltan son:

- *“Se debe realizar de manera abierta los concursos del personal eventual, ya que se evitan favoritismos y lo que se pretende en este Instituto es fomentar la equidad, y en algunas circunstancias no se da del todo.”*
- *“Más que evaluaciones, deberían solicitar más información a los integrantes del Servicio sobre las funciones específicas de cada cargo que se va a desempeñar. Ya que, entre otras cosas, durante años se ha solicitado incluir en los perfiles del Asistente Operativo Jurídico “que sepa manejar” y en la praxis los miembros del SPEN seguimos siendo choferes del personal de honorarios.”*

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

**4. En general, ¿Cómo mejoraría el proceso de selección de personal eventual para garantizar el cumplimiento de las competencias requeridas para el puesto?**

De las 122 personas que participaron en la encuesta, 13 no contestaron la pregunta, 13 contestaron que no tienen elementos para emitir algún comentario, de los cuales 4 son personas de nuevo ingreso.

Las respuestas de 71 personas se agruparon en 10 rubros, cabe señalar que toda vez que la pregunta en sí permite abarcar diferentes ámbitos del proceso; para cada rubro, no se especificó el número de participantes que respondieron a dicha pregunta, puesto que una misma respuesta, puede clasificarse en diferentes rubros.

- **Mejoras en las evaluaciones existentes:** propusieron adecuar la ponderación de las evaluaciones, de tal manera que permitan contar con personal con experiencia, nivel académico correspondiente a las funciones del cargo, así como capacidad de resolución de problemas prácticos, mismas que se desglosan a continuación:
  - **Examen de conocimientos:** incluir aspectos más operativos, relacionados con las funciones del cargo, en donde implique resolución de problemas; así como, incrementar el número de reactivos.
  - **Evaluación curricular:** proponen diferenciar a través de rangos la experiencia electoral y de procedimientos de participación ciudadana; así como, ser más estrictos en la documentación soporte.
  - **Entrevista:** enfocada a las actividades que desarrollará cada cargo; así como, ajustes en la selección de personas entrevistadoras, sugirieron que sean ajenos a la Dirección Distrital.
- **Involucramientos de todas las partes en el proceso:** sugieren la participación de cada una de las partes implicadas, principalmente del personal de estructura de cada Órgano Desconcentrado, en el proceso de selección de personal eventual, desde la propuesta de candidatos hasta la valoración laboral. En donde la intervención de las partes involucradas corresponda a las funciones del cargo.
- **Alternativas en evaluaciones:** los participantes sugirieron la posibilidad de incluir evaluaciones psicométricas, por competencias, exámenes situacionales o prácticos y pruebas de manejo; así como, solicitar licencia de manejo, consideran que al incluir estas alternativas permitirá elegir al personal idóneo.
- **Evaluaciones prácticas para todos los cargos:** los participantes consideraron incluir una evaluación práctica que, a través de la exposición de temas referentes a las funciones propias del cargo o la solución a una situación específica, se evidencie el conocimiento operativo y de campo, que permitirá seleccionar al personal idóneo.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

- **Alternativas de selección de personal:** los participantes sugirieron la implementación de mecanismo de selección de personal eventual alternos, ello dependería de las funciones o el cargo. En ese sentido, para ciertos cargos, en donde la experiencia tenga mayor peso, implementar el Concurso por Invitación o la Designación Directa; mientras que para cargos en donde la experiencia tenga menor peso, implementar el Concurso de Oposición Abierto, sería la opción para obtener variedad de perfiles.
- **Ampliar los periodos en las etapas:** las personas participantes valoraron como propuesta de mejora ampliar los periodos entre cada etapa, incluyendo la formulación de las propuestas, el registro de aspirantes y la aplicación de las evaluaciones.
- **Evaluaciones del desempeño de procesos anteriores:** los participantes proponen tomar en cuenta las evaluaciones del desempeño de procesos anteriores como una evaluación, en donde haya intercambio de información entre los órganos desconcentrados, que permita conocer las habilidades y capacidades del personal.
- **Adecuaciones en las propuestas:** dentro del rubro, se presentaron tres vertientes, la primera enfocada en delimitar el número de propuestas por cargo o puesto y restringir el registro de los aspirantes en diferentes Órganos Desconcentrados, así como hacer un mejor perfilamiento de los cargos.

La segunda tiene que ver con las acciones afirmativas implementadas, en específico, las cuotas de género y las personas con discapacidad; propusieron que se valoren otros mecanismos que permitan la igualdad de oportunidades, y la certeza de la condición que ostentan los aspirantes.

La tercera vertiente, está enfocada en limitar el registro de personas aspirantes con algún tipo de parentesco con las personas evaluadoras, para evitar sesgos en las evaluaciones.

- **Sistematización de las evaluaciones a través de herramientas digitales:** en este rubro, los participantes sugieren como mejora, la implementación del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en cada una de las etapas del proceso, incluyendo los exámenes de conocimientos, que derivado de la situación actual, permita garantizar la salud de las partes involucradas.
- **Mecanismos para listas de reserva:** sugieren la implementación de mecanismos de reserva en donde se genere un banco de talento, que permitiría agilizar algunos procesos; así como, la posibilidad de que en dado caso que se tome al personal de la lista de reserva general, el personal del Órgano Desconcentrado al que se asignará entreviste a dicha propuesta; así como, ampliar el número de propuestas por cargo para evitar que se queden sin reserva.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

Por otra parte, 18 personas comentaron, que les pareció adecuado el proceso de selección de personal eventual implementado, lo valoraron como incluyente y eficaz; asimismo, consideraron que, dadas las condiciones, fue una opción correcta, puesto que se pudo contar con profesionales que han demostrado resultados satisfactorios y cuentan con experiencia.

Se presentaron 7 respuestas aisladas, dado que el contenido de estas no permite su agrupación en alguno de los rubros antes mencionados, de las que destacan:

- *“En cuanto a la designación, me parece que cuando salen ganadores en 2 puestos se les debe brindar la oportunidad de que sean ellos los que elijan cuál es el puesto de su preferencia.”*
- *“Que el sistema del cuestionario de conocimientos tanto teórico como de habilidades, sea probado para evitar fallas al momento de iniciar la examinación.”*
- *“Que se establezca claramente la forma en que se notificarán los resultados a las personas participantes, y que se incorpore el registro documental en el sistema a los aspirantes invitados.”*

De igual manera, realizaron propuestas de mejora respecto de las evaluaciones, estimaron conveniente hacer instrumentos de evaluación más profundos enfocados a las actividades propias del cargo, tanto la parte teórica como práctica.

Cabe señalar que, en esta pregunta, se presentan comentarios que hacen referencia a la poca objetividad en la aplicación de las evaluaciones hacia las propuestas; es decir, a la preferencia o favoritismo de los evaluadores a la persona propuesta.

- *“Que las entrevistas no se realicen por el personal de la misma dirección distrital, o por la persona que las propuso.”*
- *“Que nos dejen escoger a todas y todos y no exista el monopolio para propuestas.”*
- *“Hacer un correcto perfil por cargo, por ejemplo, para el Asistente Operativo Jurídico, los requisitos que deban acreditar los aspirantes deben ser compatibles con los de la oficina del secretario.”*
- *Con todo respeto, en todos los concursos, se observa que el titular o el subcoordinador siguen favoreciendo a su gente, misma que por hacer un buen examen resulta seleccionada, y lamentablemente al menos yo no veo reflejada la transparencia ni imparcialidad que rigen a la función electoral en este tipo de concursos.”*
- *“Quizá dos o tres entrevistas por parte del SPEN, para no caer en subjetividades.”*
- *“Que las entrevistas las realizaran personal ajeno al distrito, con la finalidad de evitar preferencias y mantener la objetividad y transparencia entre aspirantes participantes apegándose a cada uno de los perfiles.”*

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

- *“Que no solo el Titular del Órgano Desconcentrado tenga la exclusividad de integrar las propuestas, sino que, dependiendo del cargo y de sus funciones, se permitan a las demás personas del SPEN en Distritos seleccionar las tercias. Por ejemplo, al Secretario de Órgano Desconcentrado, hacer la tercia de los Asistentes Operativos Jurídicos, a los Subcoordinadores se nos permita hacer las tercias del personal de Capacitación y de Organización, ya que, al final de cuentas, son estas figuras (Secretario y Subcoordinadores) quienes tienen mayor interacción con el personal eventual que con el Titular del Órgano Desconcentrado, quien suele invitar a personas que no cumplen con las características indicadas, o los colocan en puestos que no son los más adecuados. En mi caso particular, se me invitó solo a integrar propuestas en aquellos puestos en las que no tengo injerencia o solo para rellenar algunos espacios.”*

## **II. GRUPO DE ENFOQUE**

Con la finalidad de recuperar experiencias y detectar las áreas susceptibles de mejora del Concurso por Invitación, en complemento a la encuesta y conforme a las actividades realizadas en 2020, la UTCFD convocó a un Grupo de Enfoque para que, desde la percepción y participación de las partes interesadas en todas o algunas de las etapas del proceso, se contara con los elementos que nos permitan determinar la pertinencia en la elaboración de una propuesta de modificación y/o actualización del Procedimiento, mismo que se someterá a la consideración de la Junta.

En este sentido, la UTCFD invitó a 10 clientes internos a participar en el Grupo de Enfoque de manera virtual a través de la plataforma *Microsoft Teams*: cuatro de ellas, personas Titulares de Órganos Desconcentrados (2 hombres y 2 mujeres), cuatro personas Subcoordinadoras de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana (2 hombres, 2 mujeres), 2 personas Técnicas de Órgano Desconcentrado (1 hombre y 1 mujer).

Es importante mencionar que con el fin de optimizar los tiempos de las personas participantes y la necesidad de desahogar cada una de las preguntas que se integraron a la Guía de Tópicos, se programaron dos sesiones diferentes, las cuales se desarrollaron de manera simultánea el día 1° de marzo, en un horario de 10:00 a 12:00 horas con la participación de las siguientes personas:

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

**Tabla 12. Personas participantes del Grupo de Enfoque**

Sesiones	Nombre	Cargo
1	Roberto Francisco Hinojosa Frías	Titular de Órgano Desconcentrado
	Laura Alejandra Martínez Arroyo	
	Víctor del Valle Rosas	Subcoordinador/Subcoordinadora de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana.
	María de la Paz Rodarte Reyes	
	Pedro Casañas León*	
2	Alejandro Noriega González	Titular de Órgano Desconcentrado
	Paola Swarovsky Velasco	
	Nora Cristel Rodríguez Paisano	Subcoordinadora/Subcoordinador de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana
	Marco Antonio Mendoza Abarca	
	Esmirna Rodríguez Vicente	

\*ingresó solo un momento ya que su señal de internet era muy mala

La conducción del grupo estuvo a cargo por los directores de área de la UTCFD, quienes formularon las preguntas y moderaron las intervenciones de las personas participantes. Además, se incorporaron a cada reunión personas en calidad de observadoras, quienes estuvieron tomando notas de las intervenciones y reacciones de las personas informantes.

Con la finalidad de contar con la referencia exacta, la reunión fue grabada y sirvió de insumo para la generación de las propuestas de mejora. A continuación, se presenta el reporte de las observaciones obtenidas en cada uno de los tópicos:

**1. La implementación del primer Concurso por invitación a partir de la actualización del Proceso de gestión de personal eventual.**

Para el análisis del tópico, se presentó el siguiente cuestionamiento ¿Considera que la implementación del primer Concurso por invitación, dado el contexto de la emergencia sanitaria por la Pandemia de Covid-19, fue el mecanismo más indicado para el reclutamiento y selección del personal eventual para el ejercicio 2021?, en donde se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- El Concurso por Invitación, permitió buscar a perfiles idóneos puesto que han laborado previamente en el Instituto Electoral, en ese sentido, es posible aprovechar sus fortalezas y se tiene la certeza de que es personal que realizará efectivamente las actividades encomendadas, por la experiencia y el profesionalismo; asimismo, permitió que los Órganos Desconcentrados, se alleguen de mejores perfiles.
- La contratación de personal eventual se realizó con adecuadas medidas de seguridad, fue de manera expedita, con una corresponsabilidad y participación de las partes involucradas.

En general, asentaron que fue un mecanismo de selección acertado, novedoso, y que cumple con el protocolo de ser un concurso por oposición, que ayudará a minimizar las cargas laborales y de presión, respecto de la situación en la que nos encontramos.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

## **2. Operatividad del Concurso a la distancia.**

Para explorar este rubro, se les solicitó a las personas informantes, responder al siguiente cuestionamiento, “*La operatividad del concurso a la distancia fue\_\_\_*”, de las respuestas obtenidas, se concluye que perciben la operatividad muy rápida, que logró resolver, eficiente y coordinada.

## **3. Conformación de propuestas.**

El primer cuestionamiento para explorar este rubro es del tenor siguiente, ¿Cuál fue el nivel de complejidad para la elaboración de las propuestas?, en donde se registraron las siguientes conclusiones:

- Definir o acotar, al candidato más adecuado para cada cargo o área, de tal manera que se aprovechen al máximo los perfiles.
- El tiempo brindado para la elaboración de las propuestas fue muy corto, lo cual dificultó el conformar las ternas.
- La oportunidad del aspirante, de concursar hasta por dos cargos, en donde se debía contemplar las posibles renunciaciones.
- La conformación de las propuestas por ternas y no contar con el personal suficiente que cubra los perfiles.

Se les presentó a los participantes un segundo cuestionamiento ¿Consideras que las propuestas permitieron obtener al personal idóneo? En ese sentido, las personas informantes consideraron que el Concurso por Invitación, permitió proveer a los Órganos Desconcentrados de personal idóneo, con los mejores perfiles, con responsabilidad y compromiso hacía las actividades y al Instituto Electoral.

## **4. De la estructura del proceso de selección (etapas).**

En el análisis de este rubro, se les realizó el siguiente cuestionamiento ¿Considera que las etapas, así como las evaluaciones y puntajes asignados a cada una de ellas, son las idóneas?, de las respuestas obtenidas, se concluye que las etapas y las evaluaciones fueron idóneas; sin embargo, presentan oportunidades de mejora; asimismo, la ponderación de las evaluaciones permitió hacer una diferencia entre las propuestas. Por otra parte, la operación del sistema fue fácil; sin embargo, presenta oportunidades de mejora.

## **5. De los canales de comunicación entre los involucrados.**

Para el análisis del rubro, se les presentó a los participantes el cuestionamiento siguiente ¿Dadas las circunstancias actuales, fue eficiente la comunicación con los involucrados en el proceso?, de las respuestas se concluye que la comunicación fue fluida, expedita, con rápida asesoría; así como una adecuada implementación de los canales de comunicación, cabe mencionar que hicieron uso del correo electrónico, línea telefónica y de la aplicación de *WhatsApp*; sin embargo, mencionaron que en la etapa de la aplicación del examen, no existió

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

una homogeneidad en la asesoría, puesto que al solicitar apoyo durante la aplicación del examen, en diferentes Órganos Desconcentrados la asesoría fue diferenciada.

**6. Pertinencia sobre las evaluaciones aplicadas.**

Para el análisis de este rubro, se les presentó a las personas informantes el siguiente cuestionamiento: *“Las evaluaciones aplicadas, para el tipo de actividades que desarrolla el personal eventual fueron\_\_\_”*, de las respuestas obtenidas se concluyó que:

- Respecto de la situación actual, las evaluaciones son apropiadas, para el Concurso por Invitación funcionan adecuadamente, toda vez que ya se conoce el desempeño de las personas invitadas.
- Las evaluaciones están alejadas de lo que realmente se necesita conocer del personal eventual, son demasiado teóricas y exigentes.
- Exámenes enfocados a las funciones del cargo, al trabajo operativo. En cuanto a normativa, incorporar la correspondiente a las funciones del cargo.
- Aplicación de evaluaciones de manera virtual, a través de las tecnologías.
- Revaloración y construcción de exámenes, derivado de que presentan oportunidades de mejora, puesto que reportan reactivos confusos, poco claros, e incluso, están mal redactados.
- Materiales de estudio ofertados de mejor calidad.
- Dadas las circunstancias en las que se está laborando actualmente, aplicación de examen práctico referente al uso de las herramientas tecnológicas.
- Reconsiderar la ponderación otorgada en la evaluación curricular, respecto de la experiencia de Consejeros Distritales y Observadores Electorales, puesto que no hay igualdad en las actividades desempeñadas en estas funciones.
- Revalorar la experiencia electoral de la no electoral.
- Examen práctico de capturista, debe ser más eficiente y claro; asimismo, se presentaron fallas durante la aplicación.
- En la etapa de entrevista, incluir la participación tanto del Titular de Órgano Desconcentrado como de la persona responsable de supervisar el trabajo del personal eventual, permitió que se llevara a cabo de manera objetiva y enfocada a las funciones a desarrollar por el personal eventual.
- Actualizar el método de la entrevista de tal manera que no resulte el mismo para todos los procesos, y permita detectar cuestiones operativas y técnicas.
- Incorporación de una evaluación psicométrica o mecanismo que permita detectar rasgos de la personalidad y comportamiento del aspirante.
- Aplicar una prueba de manejo, en aquellos cargos en donde sea un requisito.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

### **7. De la operatividad del SISPE.**

Respecto de la operatividad del Sistema, se planteó el siguiente cuestionamiento ¿Qué mejoras podríamos incluir a fin de lograr que el proceso sea más sistematizado a partir de la nueva normalidad?, de los resultados obtenidos se concluye:

- La necesidad de tener precargada la información y documentación de los aspirantes que ya han participado en otros procesos y al realizar la búsqueda a través del nombre, la CURP o RPE, se visualice su información y documentos soporte para validación y actualización.
- Actualizar el sistema para que permita modificar la información o documentación, sin que elimine lo capturado o guardado.
- Revisar aspectos técnicos como la ortografía, que la navegación sea más amigable y sencilla.

### **8. Resultados.**

Para analizar este rubro, se presentó a los participantes el siguiente cuestionamiento ¿Considera que incluir la valoración laboral es una herramienta que permitió garantizar la obtención del personal idóneo?, de los resultados obtenidos, se concluye lo siguiente:

- Proporciona un parámetro bastante amplio, que permite conocer la experiencia, conocimiento, desempeño e incluso, detectar posibles comportamientos del personal; sin embargo, una de sus oportunidades de mejora es que actualmente, tiende a ser subjetiva, por lo mismo se corre el riesgo de no obtener calificaciones reales.
- Involucramiento tanto del Titular del Órgano Desconcentrado como de la persona encargada de supervisar las actividades del personal eventual; e incorporar un espacio dentro de la valoración, para asentar las habilidades, aptitudes y comportamientos que presente dicho personal, y así obtener una evaluación integral, objetiva y real.
- Elaboración de una herramienta informática que integre los aspectos necesarios para obtener calificaciones objetivas y reales.
- Implementar pláticas o cursos en donde se concientice y sensibilice al personal evaluador, acerca de la importancia y el peso que tiene la valoración, de tal manera que sea un referente en los procesos de selección.

### **9. Alternativas para reducir la incidencia de sustituciones.**

Para realizar el análisis del rubro, se planteó la siguiente pregunta ¿Cómo disminuiría la frecuencia en las sustituciones del personal eventual?, de las respuestas obtenidas se concluyó lo siguiente:

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

- Omitir en la convocatoria la posibilidad de concursar hasta por dos cargos, toda vez que al permitir que los aspirantes se puedan registrar hasta en dos cargos, genera movimientos en la ocupación de plazas.
- Evitar, en la manera de lo posible, que las convocatorias coincidan en tiempo, puesto que la realización simultánea de las diferentes convocatorias deriva en la renuncia del personal eventual, generando plazas vacantes.
- Brindar más tiempo para la elaboración de propuestas, permitiría tener mejor analizadas las propuestas de personas que generen menos movimientos.
- Adecuar los perfiles, de tal manera que no limiten las opciones para proponer personal con experiencia y buen desempeño, por no cubrir el perfil requerido.

**10. La pertinencia del Concurso por invitación.**

Para obtener información respecto del rubro, se presentó el siguiente cuestionamiento ¿Consideras que el Concurso por Invitación tuvo mejores resultados en cuanto a tiempos, logística y personal idóneo obtenido?, en donde la totalidad de los participantes coincidieron en que el Concurso por Invitación es el medio idóneo de selección de personal eventual que permite, obtener al personal mejor preparado con los mejores perfiles, eficientar los tiempos laborales e integrar grupos de trabajo especializados, evitando un reclutamiento masivo; asimismo, lo valoraron como un proceso mejor llevado, con mayor control y que permite cubrir con el criterio de acciones afirmativas; sin embargo, presenta oportunidades de mejora.

**11. Alternativas para mejorar el proceso de selección de personal eventual.**

Para explorar el rubro, se presentó el siguiente cuestionamiento ¿Cuáles serían las alternativas para mejorar el proceso de selección de personal eventual?, del cual surgieron las siguientes propuestas:

- Aumentar los tiempos del reclutamiento, esto con el propósito de presentar las propuestas con los aspirantes más idóneos y que generen menos movimientos.
- En cuanto a la elaboración de propuestas, se sugiere plantear al menos dos personas por cargo y cada una hasta por dos cargos, ello para tener la posibilidad de un contraste, pero no necesariamente obligar al mecanismo a que sean tres propuestas, esto en función de las características del equipo.
- Mejorar el SISPE, en cuanto a tener la información precargada en el sistema, mejorar la navegación para la actualización de dicha información, posibilidad de editar sin eliminar la información previamente capturada.
- Actualizar las preguntas que conforman la etapa de la entrevista.
- Visualizar una prueba psicométrica.
- Mejorar la valoración laboral, con el involucramiento de las partes interesadas, al menos una más, y la posibilidad de sensibilizar al personal acerca de la importancia de dicha valoración.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

- Revisar los mecanismos para implementar las acciones afirmativas, en cuestión de cuota de género, que sea más libre la designación respetando la equidad de género, respecto de las personas en situación de primer empleo, buscar el mecanismo adecuado para su reingreso.

### **III. DE LA EVOLUCIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL EVENTUAL**

Con la implementación del Sistema de Gestión Electoral, la UTCFD asumió en su totalidad la operación del proceso de selección de personal eventual, desde el diseño de la Convocatoria hasta el desahogo de los medios de impugnación, derivado de ello, a continuación, se muestran las áreas de mejora que se han trabajado y las que, pese a la atención del área de oportunidad, aún persisten:

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

**Tabla 13. Evolución de los mecanismos de selección de personal eventual implementados, respecto de las herramientas para su evaluación**

Rubro	Mecanismo de selección	Concursos de Oposición Abiertos 2017 (Encuesta de satisfacción)	Concurso de Oposición Abierto 2018 (Encuesta de satisfacción y Grupo de Enfoque)	Concurso de Oposición Abierto 2019-2020 (Encuesta de satisfacción y Grupo de Trabajo)	Concurso por Invitación 2021 (Encuesta de satisfacción y Grupo de Enfoque)
Idoneidad del mecanismo de selección implementado		<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción con el proceso de selección de personal eventual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición del objetivo de las Convocatorias poco claro, por lo que se infiere que las mismas no ayudaron a seleccionar al personal idóneo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para algunos casos específicos, no es la herramienta ideal para seleccionar personal eventual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permitió obtener al personal idóneo, con la experiencia y conocimiento en el ámbito laboral y de sus funciones, para el desarrollo de actividades en las Direcciones Distritales.</li> </ul>
Organización y desarrollo		<ul style="list-style-type: none"> <li>Satisfacción en el desarrollo de los concursos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de una Convocatoria única para todos los cargos que se oferten, con criterios claros y transparentes.</li> <li>Homogeneidad en los plazos de las convocatorias; así como en las fechas de incorporación de los cargos.</li> <li>Afinar la organización de las etapas del concurso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concurso bien organizado, con mecanismos de difusión adecuados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El concurso se percibió organizado, con mayor control.</li> </ul>
Sistema para Seleccionar al Personal Eventual (SISPE)		<ul style="list-style-type: none"> <li>Planeación y diseño de un sistema en donde los aspirantes capturen su propia información.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adecuación del Sistema conforme a las necesidades de cada convocatoria aprobada.</li> <li>Etapas de pre-registro vía internet para que el aspirante suba la documentación solicitada al sistema.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementación del propio registro del aspirante, a través del SISPE, lo que aminoró las cargas de trabajo sobre el concurso, a los Órganos Desconcentrados.</li> <li>Contemplar un registro histórico de las personas aspirantes, que permita conocer su trayectoria laboral dentro del Instituto Electoral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Considerar, mantener precargada en el sistema, la información del personal que ha laborado en el Instituto Electoral, de tal manera que permita la actualización de los datos del aspirante.</li> <li>Mejorar la navegación para la actualización y modificación de la información del aspirante.</li> </ul>
Periodos de cada etapa		<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecimiento de plazos mínimos para las diversas etapas del proceso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El periodo para el desarrollo del concurso fue suficiente y el tiempo establecido para cada etapa resultó adecuado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El tiempo otorgado para cada etapa fue el adecuado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>El tiempo para cada etapa fue el adecuado; ampliar el periodo para el reclutamiento de las propuestas.</li> </ul>
Involucramiento de las áreas		<ul style="list-style-type: none"> <li>Considerar la participación de las Direcciones Distritales en la elaboración de la Convocatoria y</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contemplar la participación de los Órganos Desconcentrados en la planeación de los concursos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Considerar la participación de los Órganos Desconcentrados previo a la aprobación de las Convocatorias para especificar las funciones y áreas de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Involucramiento de todo el personal de estructura de los Órganos Desconcentrados en la operación, seguimiento y</li> </ul>

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

Mecanismo de selección Rubro	Concursos de Oposición Abiertos 2017 (Encuesta de satisfacción)	Concurso de Oposición Abierto 2018 (Encuesta de satisfacción y Grupo de Enfoque)	Concurso de Oposición Abierto 2019-2020 (Encuesta de satisfacción y Grupo de Trabajo)	Concurso por Invitación 2021 (Encuesta de satisfacción y Grupo de Enfoque)
	los perfiles para los cargos que se oferten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer las acciones que los Órganos Desconcentrados desempeñarán, con instrucciones claras y precisas.</li> </ul>	competencia de estas y determinar con claridad la participación de las áreas involucradas.	desarrollo del proceso de gestión de personal eventual.
Asesoría/ Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>La asesoría brindada fue satisfactoria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La asesoría brindada resolvió dudas e inquietudes; con oportunidades de mejora significativas.</li> <li>Mejorar la comunicación entre el Centro de Formación, los Órganos Desconcentrados y el área de Recursos Humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atención de dudas en tiempo y asesoría brindada de manera oportuna.</li> <li>Contar con personal especializado para atender y resolver los problemas técnicos que se pudieran generar durante alguna etapa del proceso.</li> <li>Incorporación de medios de comunicación directos para atención de dudas.</li> <li>Establecer redes de comunicación más firmes entre las partes interesadas, para proporcionar información pertinente y acertada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atención de dudas en tiempo y asesoría brindada de manera oportuna.</li> </ul>
Idoneidad de las evaluaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insatisfacción con las evaluaciones aplicadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluaciones con oportunidades de mejora, mismas que permitan diferenciar entre la idoneidad de las personas aspirantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluaciones aplicadas fueron poco pertinentes para constatar las competencias de las personas aspirantes en las actividades propias del cargo.</li> <li>Aplicar otro tipo de evaluaciones para cargos con periodos breves de contratación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las evaluaciones aplicadas fueron adecuadas, permitiendo identificar al personal idóneo para cada cargo, así mismo, presentan oportunidades de mejora.</li> </ul>
Diseño y planeación de las evaluaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>La homogeneidad en la Tabla de asignación puntajes, no permitió distinguir entre la persona mejor idónea para el cargo.</li> <li>Establecimiento de calificación mínima aprobatoria de 6 a 7.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diferenciación entre los exámenes de conocimientos de acuerdo al cargo, así como ser más accesibles, con temas enfocados a las funciones propias del cargo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajustar rubros dentro de la evaluación curricular, mismos que dependerán del perfil solicitado, por ejemplo, para cargos operativos, asignar una puntuación igual en grado académico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicación de los exámenes de manera virtual y a la distancia.</li> </ul>

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

Mecanismo de selección Rubro	Concursos de Oposición Abiertos 2017 (Encuesta de satisfacción)	Concurso de Oposición Abierto 2018 (Encuesta de satisfacción y Grupo de Enfoque)	Concurso de Oposición Abierto 2019-2020 (Encuesta de satisfacción y Grupo de Trabajo)	Concurso por Invitación 2021 (Encuesta de satisfacción y Grupo de Enfoque)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo otorgado a la aplicación de las evaluaciones fue el adecuado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afinar programación para la aplicación de la prueba practica conforme a la cantidad de aspirantes.</li> </ul>		
Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar un modelo de Entrevista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño de la entrevista por competencias, para identificar el perfil profesional de cada aspirante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporación de la entrevista por competencias, misma que debe ser más dinámica</li> <li>Incorporar estrategias que demuestren las aptitudes y habilidades que tiene el aspirante para desempeñar el cargo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrevista por competencias más dinámica</li> <li>Actualizar las preguntas.</li> </ul>
Valoración laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ponderación a la valoración laboral, para aquellas personas que han trabajado previamente en el Instituto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir la valoración laboral de contrataciones previas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contemplar la valoración laboral de procesos anteriores dentro de la convocatoria, que sirva como referente.</li> <li>Realización de la valoración laboral por la totalidad de las personas de estructura de cada Dirección Distrital, entre el mismo personal eventual, y promediar.</li> <li>Otorgarle importancia y difusión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar la valoración laboral, con el involucramiento de las partes interesadas, al menos una más.</li> <li>Sensibilizar al personal acerca de la importancia de la valoración laboral.</li> </ul>
Examen práctico (Capturistas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporación de una prueba práctica para cargos específicos como Capturista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prueba práctica insuficiente para poder identificar a los mejores candidatos, ya que no cubrió las vacantes con el personal idóneo para el mismo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se registraron elementos al respecto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afinar el examen para que sea más eficiente y claro; asimismo, se presentaron fallas durante la aplicación.</li> </ul>
Resultados y Designación de ganadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliación de criterios de desempate (procesos de participación ciudadana, procesos electorales y evaluación del desempeño previas, escolaridad, experiencia laboral no electoral)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Publicación de resultados de manera simultánea para los diferentes cargos.</li> <li>Claridad en la designación de ganadores, con incorporación de lineamientos para dicho procedimiento.</li> <li>Diseño del procedimiento para las renunciaciones/declinaciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los criterios de designación se cumplieron adecuadamente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los criterios de designación se cumplieron adecuadamente.</li> </ul>

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

Mecanismo de selección Rubro	Concursos de Oposición Abiertos 2017 (Encuesta de satisfacción)	Concurso de Oposición Abierto 2018 (Encuesta de satisfacción y Grupo de Enfoque)	Concurso de Oposición Abierto 2019-2020 (Encuesta de satisfacción y Grupo de Trabajo)	Concurso por Invitación 2021 (Encuesta de satisfacción y Grupo de Enfoque)
Ocupación de vacantes y lista de reserva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformación de la lista general de reserva para cubrir las vacantes generadas por la sustitución del personal, sin claridad en la ruta a seguir para su uso.</li> <li>• Diseño de reglas para la sustitución del personal y criterios para la integración de la lista de reserva general, delegacional, por Órgano Desconcentrado y por Género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los criterios aplicados para la ocupación de plazas fueron oportunos.</li> <li>• Establecer un mecanismo que permita a las personas aspirantes priorizar sus postulaciones y que, en el momento en que alguna de ellas se cumpla, el resto de las postulaciones quedarán descartadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las vacantes se cubrieron oportunamente.</li> <li>• La lista de reserva se conformó adecuadamente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar mecanismos que permitan contar con una amplia lista de reserva.</li> </ul>
Acciones afirmativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al no contar con acciones afirmativas establecidas, se contempla dar oportunidad a las personas en situación de primer empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se percibieron incluyente, lo que indica que los grupos incluidos en dichas acciones son los adecuados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acotar los requisitos, en específico limitar el rango de edad, en el caso de las personas en situación de primer empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afinar los requerimientos para cubrir el logro de la cuota de género.</li> <li>• Mejorar los mecanismos para implementar acciones afirmativas.</li> </ul>
Opciones para disminución de rotación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Designación directa</li> <li>• Otorgando mayor peso a la experiencia electoral.</li> <li>• Homologar el periodo de contratación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esquema mixto de contratación, concurso abierto y designación directa, de acuerdo al cargo.</li> <li>• Nivelar periodos de contratación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Retomar las valoraciones laborales previas.</li> <li>• Ampliar el periodo de contratación y el número de personal requerido por dirección distrital, tomando en cuenta la situación demográfica de la misma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durante la elaboración de propuestas, plantear al menos dos personas por cargo y cada una hasta por dos cargos.</li> <li>• Brindar más tiempo para la elaboración de propuestas.</li> <li>• Adecuar los perfiles, de acuerdo con las funciones del cargo.</li> </ul>
Opciones de selección de personal eventual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de designación directa para la contratación del personal eventual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se contemple la posibilidad de abrir concursos o contrataciones directas cuando los concursos no permitan contar con todo el personal que se requiere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esquemas mixtos de contratación: designación directa, ternas y Concurso de Oposición Abierto, de acuerdo con las necesidades de las áreas involucradas, ello permitirá reducir costos, se tendría al personal idóneo y se disminuiría la rotación del personal.</li> <li>• Bolsa de trabajo, con el personal eventual con la mejor valoración laboral previa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Designación directa, dadas las circunstancias actuales, se evitarían aglomeraciones al momento de realizar las evaluaciones, además de implementarla para ciertos cargos; en donde las propuestas las realicen las personas responsables de supervisar al personal eventual que ingrese.</li> </ul>

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

Derivado del análisis de la información obtenida en las diferentes herramientas, y de la evolución de estas, en el ejercicio reciente, se realizaron mejoras al mecanismo para seleccionar personal eventual, atendiendo las propuestas de las personas informantes; asimismo, se detectaron elementos del Concurso por Invitación, que se han impactado y que han simplificado el proceso de selección, como son:

- Inclusión de la valoración laboral dentro del proceso de reclutamiento.
- Participación de dos personas de estructura en la etapa de entrevista.
- Digitalización de las etapas del Concurso.

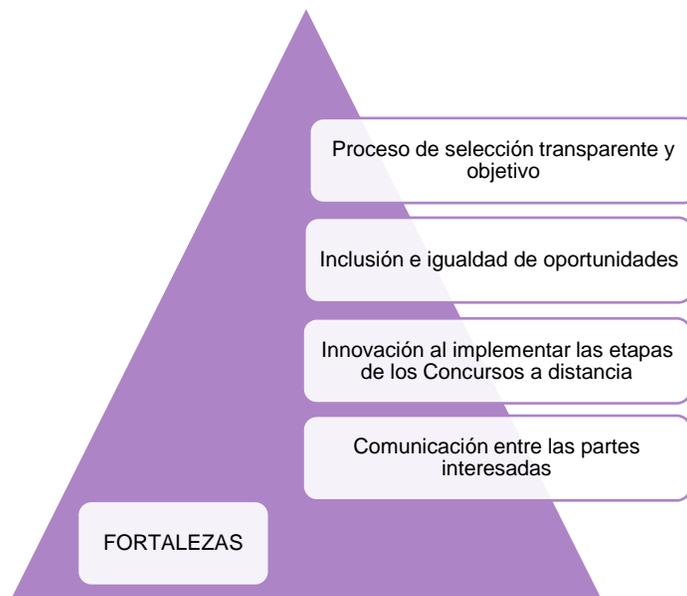
Así mismo, existen oportunidades de mejora, que desde la implementación de las Convocatorias del 2017 al Concurso por Invitación 2021 siguen persistiendo, en ese sentido, a continuación, se muestran las áreas de oportunidad, desglosadas por rubros:

**Tabla 14. Áreas de oportunidad persistentes detectadas en las herramientas de evaluación de los mecanismos de selección de personal eventual**

Rubro	Áreas de oportunidad persistentes en los Concursos implementados a partir del 2017 al 2021
Organización y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afinar la logística en la aplicación del examen de conocimientos y práctico; así mismo, homogeneizar la información brindada para asesoría, de tal manera que se mejore la comunicación y solución de problemáticas.</li> </ul>
Perfiles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuación de los perfiles, enfocados en las funciones a desempeñar en los Órganos Desconcentrados.</li> <li>• Perfiles más claros y específicos para cada cargo, respecto de las actividades fundamentales que realizará el personal eventual.</li> <li>• Ajustar los niveles académicos en relación con el cargo y las funciones a desarrollar, a su vez, que no sean tan exigentes.</li> <li>• Distinguir contrataciones en actividades ordinarias, actividades de educación cívica y actividades de proceso electoral.</li> </ul>
Evaluación curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconsiderar la puntuación respecto de la experiencia electoral, no electoral; así como la electoral no laboral.</li> <li>• Otorgar menor puntaje a la experiencia como Consejero Distrital y Observador Electoral.</li> <li>• Criterios más flexibles respecto al perfil o las actividades a realizar en las direcciones distritales,</li> <li>• Otorgar mayor peso a la evaluación curricular que al examen de conocimientos.</li> </ul>
Evaluaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluaciones más prácticas, enfocadas a cargos operativos, empatadas al perfil, que permitan conocer el grado de competencia del personal eventual.</li> <li>• Equilibrar la ponderación otorgada a las evaluaciones.</li> <li>• Afinar los exámenes de conocimientos, considerando que sean más flexibles, menos teóricos y con temas aplicables a las actividades a realizar en las direcciones distritales, descartar la normatividad no aplicable, de acuerdo con los cargos que se ofertan</li> </ul>
Otras opciones de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar la evaluación psicométrica, de acuerdo con los cargos ofertados.</li> <li>• Manejo de paquetería office en nivel medio y avanzado.</li> <li>• 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 casos prácticos.</li> <li>• Para cargos operativos, incluir una prueba de manejo vehicular o carta bajo protesta; así como solicitar licencia de manejo.</li> </ul>
Disminución de rotación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocatorias escalonadas, evitando la realización simultánea de las diferentes convocatorias.</li> </ul>

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

Por otra parte, con la implementación de los diferentes mecanismos de selección de personal, en busca de brindar el personal eventual idóneo para las funciones a desarrollar en los Órganos Desconcentrados, desde el 2017 a la fecha, mediante las herramientas de evaluación de dichos mecanismos, se detectaron fortalezas que presentan los mecanismos de selección de personal eventual, como a continuación se muestra:



Esquema 1. Fortalezas de los mecanismos de selección de personal eventual

Asimismo, las herramientas de evaluación brindaron información relevante que aporta datos para la actualización del Procedimiento, sin embargo, se detectaron algunas acciones que se encuentran fuera del alcance de la UTFCD, mismas que a continuación se enlistan:

- Acotar la participación de los aspirantes a máximo dos cargos o concursos.
- Acondicionar la infraestructura para las personas con discapacidad en los Órganos Desconcentrados, puesto que no es la apropiada para atender a personas con discapacidad.
- Generar o enfocar los perfiles a las diferentes discapacidades que se podrían presentar.
- Diseñar un cargo específico para incorporar a personas con discapacidad.
- Afinar los criterios y requerimientos que determinan la situación de personas con discapacidad, así como la presentación de algún documento que avale dicha condición.
- Analizar la posibilidad de incluir a otros grupos minoritarios.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

#### **IV. DE LAS CONCLUSIONES**

Con base en la información proporcionada por las personas que contestaron las afirmaciones y las preguntas abiertas de la Encuesta; así como, la información recabada a través de los Grupos de Enfoque, podemos concluir que:

1. La implementación del primer Concurso por Invitación, dadas las condiciones actuales de trabajo por la Pandemia de Covid-19, fue el mecanismo idóneo para la contratación de las 594 personas eventuales que apoyarán el desarrollo de las actividades del Proceso Electoral Ordinario Local 2020-2021 en los Órganos Desconcentrados.
2. El Concurso por Invitación permitió seleccionar al personal competente para cada uno de los Órganos Desconcentrados.
3. Se debe de incluir tanto en la operación, seguimiento y desarrollo del proceso de gestión de personal eventual, a todo el personal de estructura de los Órganos Desconcentrados, a fin de garantizar no solo la contratación del personal idóneo para cada uno de los cargos y puestos que se concursen en el futuro a través de los diferentes mecanismos de selección, sino lograr la objetividad y transparencia del proceso en general.
4. La necesidad de revisar y actualizar los perfiles del puesto a concursar a fin de orientarlos a resultados y la integración de alguna competencia relativa al uso de tecnologías; así como el tipo de evaluaciones que deben aplicarse a cada uno.
5. Revisión en la planeación, organización y desarrollo de las actividades para cada una de las etapas del proceso, a fin de brindar a los Órganos Desconcentrados los tiempos suficientes para el cumplimiento de cada una de ellas.
6. Sistematizar, en la medida de lo posible, la mayor parte de las actividades que se desarrollan normalmente de manera presencial, a fin de no solo salvaguardar la salud de las personas participantes en el desarrollo del proceso, sino de generar el historial de las personas que han participado en los diferentes procesos y programas del Instituto Electoral.
7. En cuanto a las evaluaciones aplicadas, se debe considerar incluir evaluaciones psicométricas, de desempeño en cuanto a los procesos anteriores en los casos de personal que no sea de nuevo ingreso, pruebas de manejo de vehículos para aquellos perfiles que así lo requieran.
8. En cuanto a la etapa de entrevista, adicionalmente a la metodología *STAR*, se incluyan preguntas con casos hipotéticos que permitan a la persona aspirante plantear una

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Concurso por Invitación del personal eventual 2021**

solución o respuesta a la misma; así como, la actualización de las preguntas. De igual forma, que las entrevistas no sean realizadas únicamente por las personas que realizaron las propuestas, sino por todo el personal de estructura a fin de contar con una evaluación imparcial y objetiva.

9. Implementar un mecanismo de comunicación más eficiente con el personal de la UTCFD, a fin de brindar en tiempo y forma, la asesoría que requieran las personas participantes en el proceso.
10. A partir de los resultados de los dos mecanismos de selección de personal eventual implementados para el ejercicio fiscal 2021, es decir, el Primer Concurso por Invitación para seleccionar al personal eventual en los Órganos Desconcentrados, así como el Concurso por Designación Directa para seleccionar al personal que apoyará en la operación del Programa de Resultados Preliminares (PREP), se realizarán los ajustes y modificaciones del actual Procedimiento para la gestión del personal eventual en los Órganos Desconcentrados, revisión 01/2020 a fin de integrar los requerimientos y necesidades identificados por las personas que han participado en la operación, seguimiento y desarrollo de los procesos de selección.