



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

**MECANISMO DE DESIGNACIÓN DIRECTA  
PERSONAL EVENTUAL PREP 2021**

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

**Julio, 2021.**

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

## CONTENIDO

Introducción	3
Antecedentes	5
<b>I. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN</b>	<b>6</b>
Bloque I. Proceso de Selección	9
Bloque II. Propuestas de personas Aspirantes	10
Bloque III. Estructura del proceso	11
Bloque IV. Evaluaciones	13
Bloque V. Sistema para Seleccionar al Personal Eventual (SISPE)	14
Bloque VI. Resultados y Sustituciones	15
Bloque VII. Desempeño de la UTCFD	16
Resultados por bloques	17
Mecanismos de Selección de Personal Eventual por bloques	18
Bloque VIII. Preguntas abiertas	20
<b>II. GRUPO DE ENFOQUE</b>	<b>28</b>
<b>III. PANORAMA DE LOS MECANISMO DE SELECCIÓN IMPLEMENTADOS</b>	<b>32</b>
<b>IV. DESIGNACIÓN Y MOVIMIENTOS GENERADOS DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS DIVERSOS MECANISMOS DE SELECCIÓN</b>	<b>34</b>
<b>V. CONCLUSIONES GENERALES</b>	<b>36</b>

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

## Introducción

En el marco del Sistema de Gestión de Calidad Electoral y en cumplimiento a lo dispuesto 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 segunda Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque 2021, así como de los resultados obtenidos con el fin de evaluar la eficacia en la planeación, organización y desarrollo del primer mecanismo de Designación Directa del personal eventual que apoyó a los Centros de Acopio y Transmisión de Datos (CATD) del Programa de Resultados Electorales Preliminares (PREP) del Proceso Electoral Ordinario Local 2020-2021 del Instituto Electoral de la Ciudad de México (Instituto Electoral).

En principio, se presentan los antecedentes de las tres últimas Encuestas de Satisfacción implementadas por la UTCDF en 2020 y 2021 para evaluar los tres mecanismos vigentes para la selección del personal eventual: Concurso de Oposición Abierto, Concurso por Invitación y el más reciente, mecanismo de Designación Directa, con el fin de identificar las fortalezas y áreas de mejora de cada uno de ellos, considerando el momento en el que cada mecanismo fue implementado, ya que los dos últimos, se realizaron en el nuevo esquema y forma de trabajo por la Pandemia de Covid-19.

En el primer apartado, se desglosa a detalle la información recabada de la segunda 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, el personal de estructura de cada uno de ellos y la persona Titular de la Unidad Técnica de Servicios Informáticos (UTSI).

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, Subcoordinadoras y Técnicas de algunos Órganos Desconcentrados, así como la persona designada por la UTSI para que, desde su percepción y participación en todas o algunas de las etapas del mecanismo de Designación Directa, compartieran sus experiencias y áreas susceptibles de mejora.

En el tercer apartado, se presenta un análisis respecto a la implementación de los tres mecanismos de gestión de personal eventual: Concursos de Oposición Abiertos 2019 y 2020, Concurso por Invitación 2021 y el más reciente, mecanismo de Designación Directa 2021, así

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

como los requerimientos formulados por las personas que participaron en la operación y desarrollo de estos.

Finalmente, en las conclusiones se resaltan los requerimientos y necesidades que surgen a partir de la implementación de los tres mecanismos por parte del personal que participó en los ejercicios de evaluación, así como aquellas identificadas por el personal de la UTCFD 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**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

## Antecedentes

En el mes de enero de 2020, la UTCFD implementó una *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.

Cabe mencionar que el universo de personas que respondieron la encuesta 2020 fue de 33 personas, las personas titulares de la Dirección Ejecutiva de Organización, Estadística y Geografía (DEOEyG), de la Dirección Ejecutiva de Participación Ciudadana y Capacitación (DEPCyC), de la Dirección Ejecutiva de Educación Cívica y Construcción de la Ciudadanía (DEECyCC), de la Dirección Ejecutiva 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 el mes de febrero del presente año, la UTCFD implementó la *Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque del Concurso por Invitación*, para conocer el nivel de satisfacción de las personas involucradas en el desarrollo del mecanismo implementado para la contratación de 594 personas que apoyaron a los Órganos Desconcentrados para el Proceso Electoral Ordinario Local 2020-2021.

En esa ocasión, la encuesta estuvo dirigida a 174 personas: 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 y fue contestada por 122 personas, es decir, 70% de total de personas encuestadas.

En cuanto a la implementación del mecanismo de selección, se destaca que el 7 de octubre de 2020, mediante oficio IECM/UTSI/224/2020, la UTSI formuló los requerimientos de personal eventual que apoyaría a los Centros de Acopio y Transmisión de Datos (CATD) del Programa de Resultados Electorales Preliminares (PREP) del Proceso Electoral Local Ordinario 2020-2021.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

En este sentido, el 8 de febrero de 2021, en atención al correo electrónico IECM/UTCFD/CE/134/2021, la UTSI remitió los requerimientos de contratación de 270 personas Técnicas de Apoyo “A”, 231 para los Órganos Desconcentrados (7 personas en cada una de las 33 direcciones distritales) y 39 personas para oficinas centrales, con un periodo de contratación del 16 de abril al 15 de junio de 2021.

En atención a la solicitud recibida, la Junta aprobó el 28 de febrero de 2021 mediante Acuerdo IECM-JA026-21, el Análisis Costo-Beneficio y los Criterios para la Designación Directa de las 270 personas, dado el contexto actual por la emergencia sanitaria por la Pandemia de Covid-19, las condiciones actuales de trabajo, así como el perfil del puesto requerido.

En seguimiento a dicho mecanismo y en cumplimiento a lo dispuesto en el Procedimiento, la UTCFD implementó en el mes de junio del año en curso, la *segunda Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque* sobre la implementación del primer mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2021, a fin de evaluar la pertinencia, planeación, organización y desarrollo de las actividades realizadas en torno al mismo.

## **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 mecanismo de Designación Directa, 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 aplicación *Microsoft Forms* de la plataforma Office 365.

Mediante la Circular SA-18/2021 emitida el día 15 de junio por la Secretaría Administrativa y correo electrónico IECM/UTCFD/CE/589/2021, se dio a conocer al personal involucrado que el periodo de aplicación sería del 18 al 25 de junio del presente año; asimismo, la UTCFD, a través del correo electrónico IECM/UTCFD/CE/590/2021, solicitó a la Unidad Técnica de Archivo, Logística y Apoyo a Órganos Desconcentrados (UTALAOD), remitir a las personas integrantes de los Órganos Desconcentrados dicha circular.

Durante el periodo de aplicación, se realizaron monitoreos diarios respecto de la participación de las personas que contestaron la encuesta, siendo necesario solicitar a la UTALAOD, mediante correo electrónico IECM/UTCFD/CE/616/21, su apoyo para emitir un recordatorio con el fin de sensibilizar al personal involucrado sobre la importancia de contar con su participación en la implementación de este instrumento.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

La encuesta estuvo dirigida a todo el personal de estructura de los Órganos Desconcentrados, Jefas y Jefes de Departamento y personas encargadas de despacho de las Jefaturas de Coordinación y Seguimiento de las Cabeceras de Demarcación, así como a la persona Titular de la UTSI.

El número de personas convocadas para contestar la encuesta fue de 174, de las cuales respondió el 54.02%, es decir, 94 personas, de acuerdo con la siguiente distribución:

**Tabla 1. Personal que SI contestó la encuesta**

Cargo	Total
Titular de Órgano Desconcentrado	26
Subcoordinadora/Subcoordinador de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana	21
Secretaria/Secretario de Órgano Desconcentrado	9
Técnica/Técnico de Órgano Desconcentrado	35
Jefa, Jefe, Encargada y Encargado de Despacho de la Jefatura de Departamento de Coordinación y Seguimiento	3
<b>Total</b>	<b>94</b>

En cuanto a la distribución de las 80 personas que no contestaron la encuesta, se encuentran:

**Tabla 2. Personal que NO contestó la encuesta.**

Adscripción	Titular	SECOEyPC	SOD	Técnico de OD	JD de CyS	Total por DD
DD 1	1	1	1		No Aplica	3
DD 2			1		1	2
DD 3			1	0*	1	2
DD 4		1	1	1	No Aplica	3
DD 5				2	No Aplica	2
DD 6			1		No Aplica	1
DD 7	1		1	1	1	4
DD 8				1*	1	2
DD 9			1	0*	1	2
DD 10			1	0*	1	2
DD 11		1		1	No Aplica	2
DD 12		1	1	1	No Aplica	3
DD 13	1	1		1		3
DD 14			1	2	No Aplica	3
DD 15	1		1		1	3
DD 16	1		1		1	3
DD 17			1	1*		2

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

Adscripción	Titular	SECOEyPC	SOD	Técnico de OD	JD de CyS	Total por DD
DD 18			1	1	1	3
DD 19			1	1	No Aplica	2
DD 20		1		1*	1	3
DD 21			1		No Aplica	1
DD 22		1		1	No Aplica	2
DD 23		1			No Aplica	1
DD 24		1	1	0*	1	3
DD 25			1	1		2
DD 26		1	1	2	1	5
DD 27		1	1	1	No Aplica	3
DD 28		1	1	1	No Aplica	3
DD 29	1		1	2	No Aplica	4
DD 30			1	1	No Aplica	2
DD 33	1		1	0*	1	3
UTSI	1					1
<b>Total por cargo</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>13</b>	<b>80</b>

\* Direcciones Distritales con personal eventual como Supervisor de Grupo "C"

La encuesta fue diseñada 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 mecanismo, 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 integró una pregunta de perfilamiento al inicio de la encuesta con la finalidad de identificar los resultados a partir de la experiencia y participación en la operación y desarrollo del mecanismo de Designación Directa, en donde se observa un porcentaje alto en la participación del personal de estructura en la formulación de propuestas, lo que hace que dichas propuestas sean objetivas, transparentes y democráticas.

**Gráfica 1. Porcentaje de participantes en la integración de propuestas**



**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

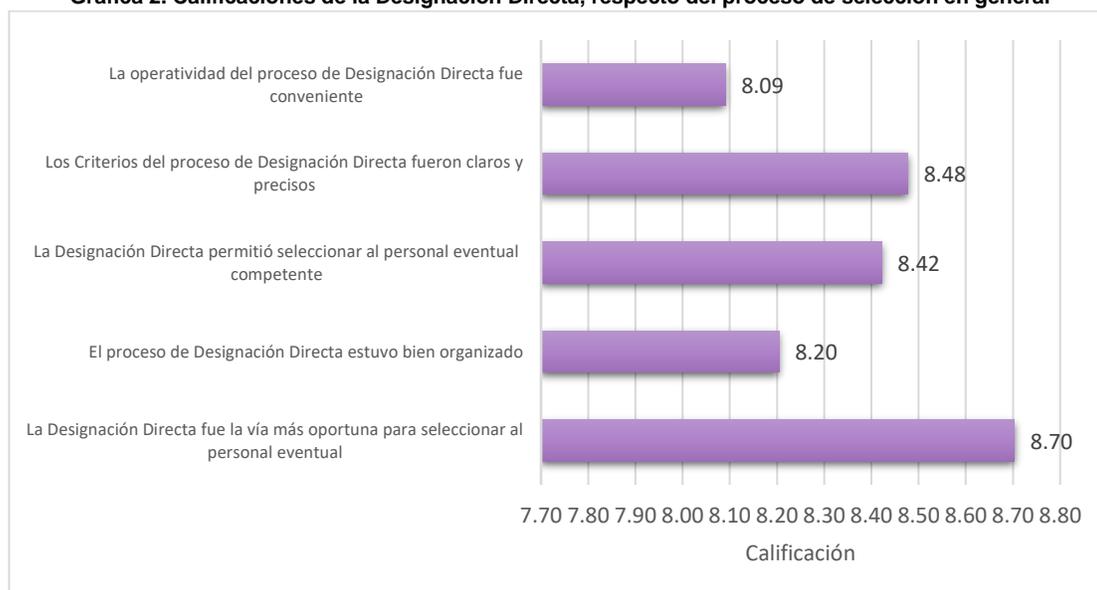
En este sentido, a continuación, se muestran los datos cuantitativos por cada uno de los bloques que conforman la encuesta, desglosando las calificaciones obtenidas en una ponderación de 1 a 10 puntos, respecto de los resultados logrados en las afirmaciones, así como de las respuestas otorgadas por cada perfil de las personas participantes.

Es importante mencionar que, con el fin identificar gráficamente los resultados de las encuestas aplicadas a los tres mecanismos de gestión de personal eventual, se presentan por cada bloque, algunos de los resultados obtenidos respecto 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 cada una de las encuestas.

**Bloque I. Proceso de Selección**

Enfocado en la pertinencia de la implementación del mecanismo de Designación Directa, dado el contexto de la emergencia sanitaria por la Pandemia de Covid-19, el desarrollo simultáneo de otros procesos de selección de personal eventual, así como la organización, operatividad, claridad y precisión de los Criterios, se obtuvo una calificación promedio de 8.38, lo que nos indica que la implementación de este mecanismo, optimizó la gestión del personal eventual, al incorporar personal con experiencia y conocimiento para las actividades a desarrollar en cada uno de los Órganos Desconcentrados; sin embargo, este mecanismo presenta áreas de oportunidad, principalmente en su operatividad, lo que indica que se deben realizar adecuaciones en la manera en la que se opera dicho mecanismo, para garantizar el cumplimiento de los objetivos.

**Gráfica 2. Calificaciones de la Designación Directa, respecto del proceso de selección en general**



**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

En cuanto a los resultados registrados en los mecanismos implementados con anterioridad, se observa que el Concurso de Oposición Abierto 2020, ha sido el proceso de selección de personal eventual mejor organizado, con una calificación de 8.50, mientras que la Designación Directa, es el mecanismo que ha permitido seleccionar al personal eventual más idóneo, puesto que cuenta con experiencia tanto en materia electoral como en el desarrollo de sus funciones, con una calificación de 8.42, respecto de la obtenida en el Concurso de Oposición Abierto 2019.

**Gráfica 3. Calificaciones de los diferentes mecanismos, respecto del proceso en general**



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

Enfocado a valorar que el perfil establecido para cubrir la plaza haya permitido a las personas asignadas desarrollar satisfactoriamente sus funciones, considerando las propuestas realizadas por las personas titulares de cada Órgano Desconcentrado y la pertinencia de realizar una sola propuesta por plaza.

En general, se obtuvo una calificación promedio de 8.08, lo que indica que las propuestas fueron las idóneas para los cargos requeridos, de tal manera que permitió cumplir satisfactoriamente con las funciones del cargo; sin embargo, se advierte la necesidad de contar con aspirantes en Lista de reserva, en caso de presentarse renunciaciones, declinaciones o que la persona aspirante no apruebe las evaluaciones.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

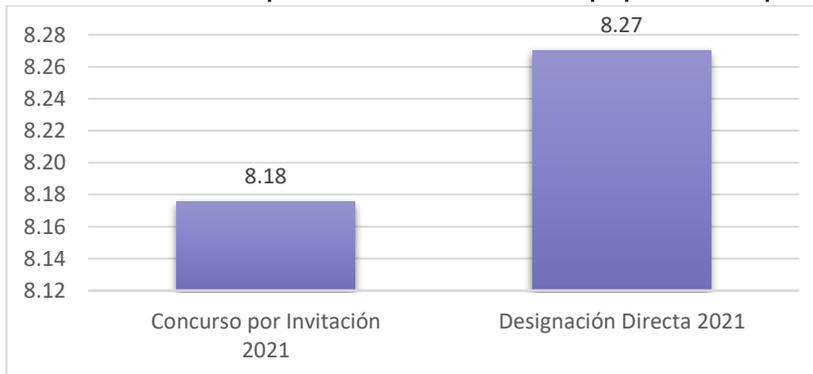
**Gráfica 4. Calificaciones obtenidas, respecto a las propuestas de personas aspirantes**



En cuanto a la idoneidad de las propuestas presentadas por las personas Titulares de los Órganos Desconcentrados, se obtuvo una calificación promedio de 8.27, respecto del Concurso por Invitación 2021, lo que sugiere que los criterios establecidos para formular las propuestas, fueron los adecuados para cubrir las vacantes requeridas.

Cabe señalar que dado los criterios de cada mecanismo, solo es posible realizar el comparativo, respecto de las propuestas, entre el Concurso por Invitación y la Designación Directa, ya que en ambos mecanismos se solicita la formulación de las mismas.

**Gráfica 5. Calificaciones respecto de la conveniencia de las propuestas de aspirantes.**



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

Está enfocado al tiempo otorgado a cada una de las etapas del proceso, los mecanismos de comunicación, así como su transparencia y objetividad. La calificación promedio de este rubro fue de 8.20, por lo que se deduce que la estructura del primer mecanismo de Designación Directa a partir de la actualización del Procedimiento da certeza y confianza a las personas responsables de su operación y desarrollo. Sin embargo, se advierte la necesidad de mejorar

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

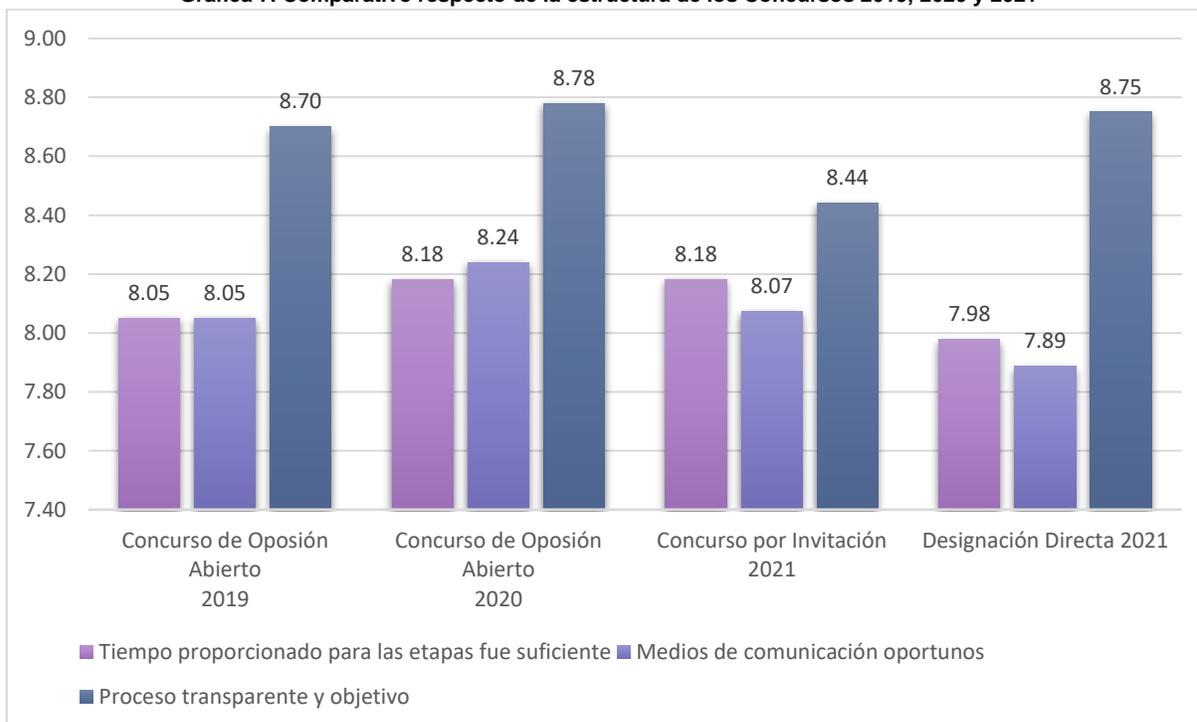
los mecanismos de comunicación entre las partes involucradas; así como, adecuar los tiempos de cada etapa, de tal manera que permitan formular propuestas convenientes y garantizar la idoneidad del personal eventual en el cargo.

**Gráfica 6. Calificaciones obtenidas, respecto a la estructura del proceso**



Las personas involucradas perciben a los diferentes mecanismos de selección de personal eventual implementados del 2019 a la fecha, transparentes y objetivos, sin embargo, las calificaciones obtenidas en la Designación Directa, comparadas con los demás mecanismos, sugiere la necesidad de realizar adecuaciones en los tiempos otorgados para cada etapa del proceso de selección, así como mejorar los canales de comunicación.

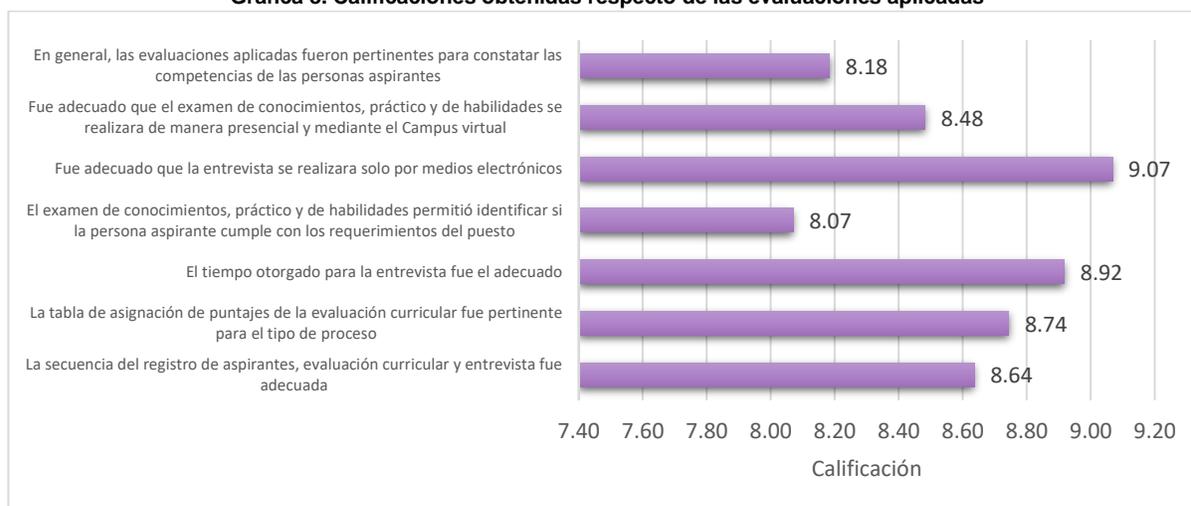
**Gráfica 7. Comparativo respecto de la estructura de los Concursos 2019, 2020 y 2021**



## Bloque IV. Evaluaciones

Para este bloque se valoró el nivel de satisfacción respecto a las evaluaciones aplicadas a las personas aspirantes, la secuencia, modalidad, así como el tiempo otorgado a la entrevista, a fin de constatar las competencias de las personas aspirantes; en ese sentido, se obtuvo una calificación promedio de 8.59, lo que indica que las evaluaciones aplicadas permitieron constatar las competencias de las personas aspirantes, en donde el examen de conocimientos, práctico y de habilidades, presenta áreas de oportunidad, ya que este, cumple moderadamente con los requerimientos del puesto; asimismo, se observa la aceptación de los medios digitales para la aplicación de las diferentes evaluaciones.

**Gráfica 8. Calificaciones obtenidas respecto de las evaluaciones aplicadas**



En este sentido, con base en la información registrada de procesos de selección anteriores, se observa una mejora considerable en la calificación otorgada por las personas involucradas en dichos procesos, respecto a las adecuaciones que se han implementado a las evaluaciones, a fin de hacerlas más precisas y objetivas conforme al perfil del cargo y puesto requerido, y que permitan constatar las competencias de las personas aspirantes.

**Gráfica 9. Comparativo de calificaciones respecto de la pertinencia de las evaluaciones aplicadas en 2019, 2020 y 2021**

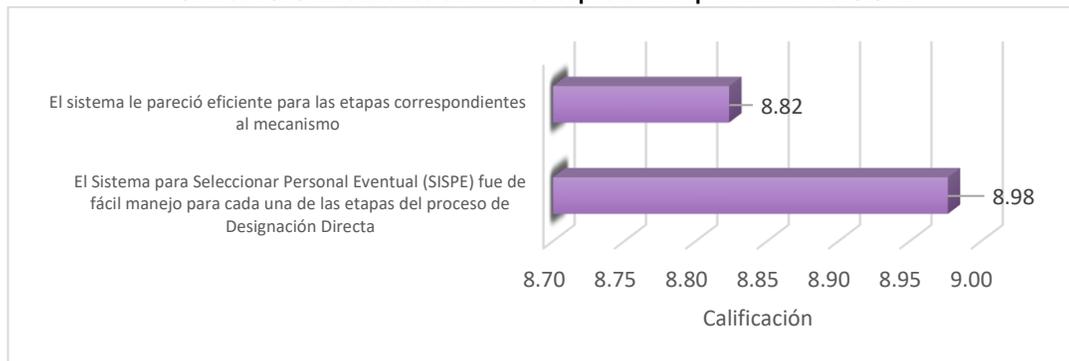


### **Bloque V. Sistema para Seleccionar al Personal Eventual (SISPE)**

El SISPE se ha consolidado como una herramienta funcional para sistematizar las diversas actividades de los procesos de selección, se han realizado para cada uno de ellos, actualizaciones y adaptaciones a fin de integrar las particularidades de cada uno de los mecanismos implementados.

En este sentido, la calificación promedio registrada para este bloque en el mecanismo de Designación Directa es de 8.90, lo que denota la confianza y satisfacción de las personas usuarias del sistema.

**Gráfica 10. Calificaciones obtenidas respecto a la operatividad del SISPE**



En cuanto a la información registrada de los procesos de selección anteriores, se observa un mayor grado de satisfacción respecto del Sistema. Es importante mencionar la necesidad de continuar con la optimización de este, de tal manera que el empleo del Sistema sea aplicable al mecanismo de selección que se estime pertinente implementar, derivado del contexto y de los requerimientos.

**Gráfica 11. Comparativo de calificaciones respecto al manejo del SISPE, en los Mecanismos 2019, 2020 y 2021**

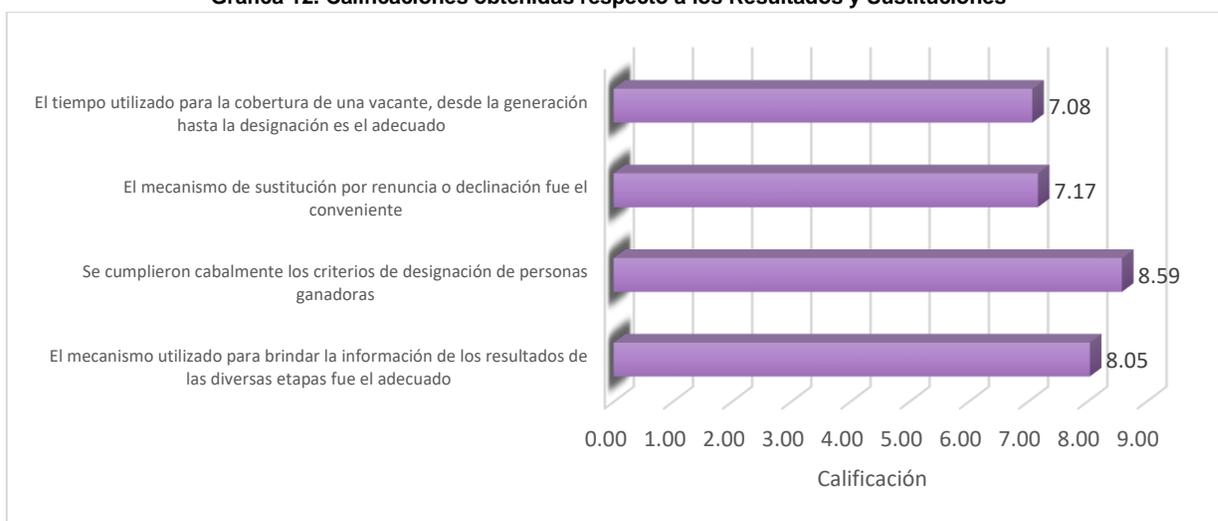


## **Bloque VI. Resultados y Sustituciones**

El objetivo de este bloque fue valorar el nivel de satisfacción respecto al mecanismo empleado para informar los resultados de cada etapa, el cumplimiento de las designaciones, el tiempo de cobertura de una vacante; así como el mecanismo implementado para ello.

La calificación promedio otorgada a este bloque fue de 7.72, lo que indica una importante área de oportunidad enfocada en el tiempo empleado para cubrir una vacante generada por declinación o renuncia, lo que sugiere que los criterios establecidos para sustituciones no fueron claros y adecuados para el cargo. En ese sentido, se infiere que este mecanismo implicó invertir más tiempo al proceso de selección de personal eventual, ya que fue necesario realizar el mecanismo nuevamente por cada vacante generada, es decir, desde el envío de la propuesta, la aplicación de las evaluaciones, la aprobación de resultados y la designación.

**Gráfica 12. Calificaciones obtenidas respecto a los Resultados y Sustituciones**



Considerando los resultados obtenidos en los ejercicios previos, se observa que cada uno de los mecanismos que se han implementado, cumplen los criterios de designación de personas ganadoras establecidos, la diferencia entre mecanismos es que en los Concursos se tiene la posibilidad de contar con una Lista de reserva, mientras que en la Designación Directa no es posible.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

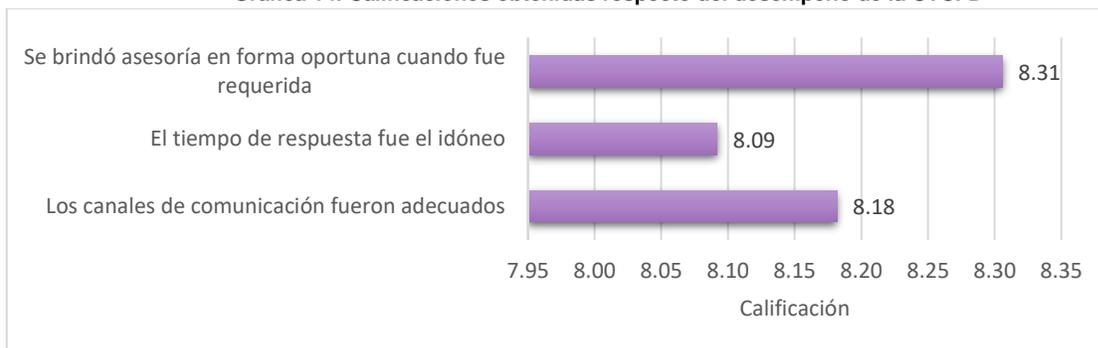
**Gráfica 13. Comparativo de calificaciones respecto de los Criterios de designación, en los mecanismos 2019, 2020 y 2021**



**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 mecanismo de Designación Directa, considerando que la mayor parte de las actividades se realizaron a distancia, se registró una calificación general de 8.19, lo que indica que existe una oportunidad de mejora en cuanto a los tiempos de respuesta; así como en mejorar los canales de comunicación entre las partes interesadas.

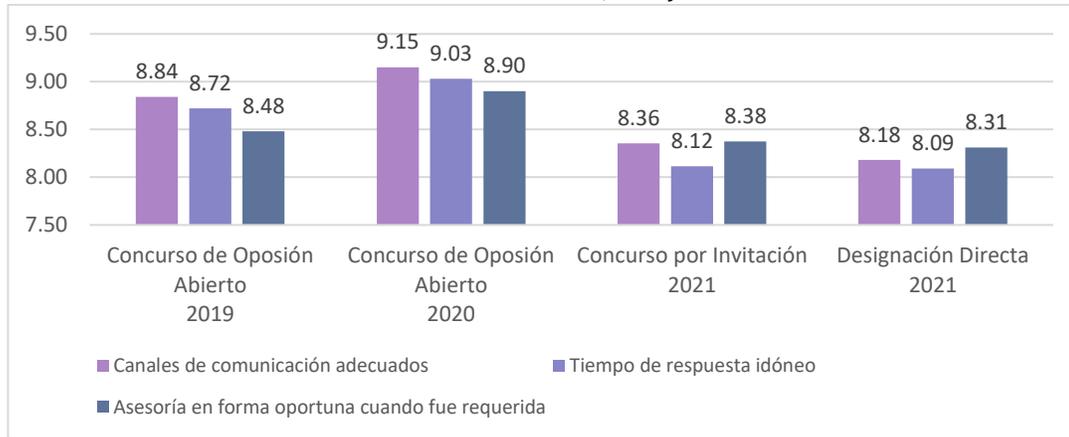
**Gráfica 14. Calificaciones obtenidas respecto del desempeño de la UTCFD**



Respecto a la información registrada en los procesos anteriores, se infiere que el desempeño del personal de la UTCFD ha sido valorado de forma positiva en cada uno de los mecanismos; sin embargo, en los procesos de selección implementados durante el ejercicio 2021, se presentan oportunidades de mejora en cuanto a optimizar los canales de comunicación y los tiempos de respuesta, en donde se debe priorizar el esquema de trabajo a distancia.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

**Gráfica 15. Comparativo de calificaciones respecto del desempeño de la UTCFD, en los mecanismos 2019, 2020 y 2021.**



### Resultados por bloques

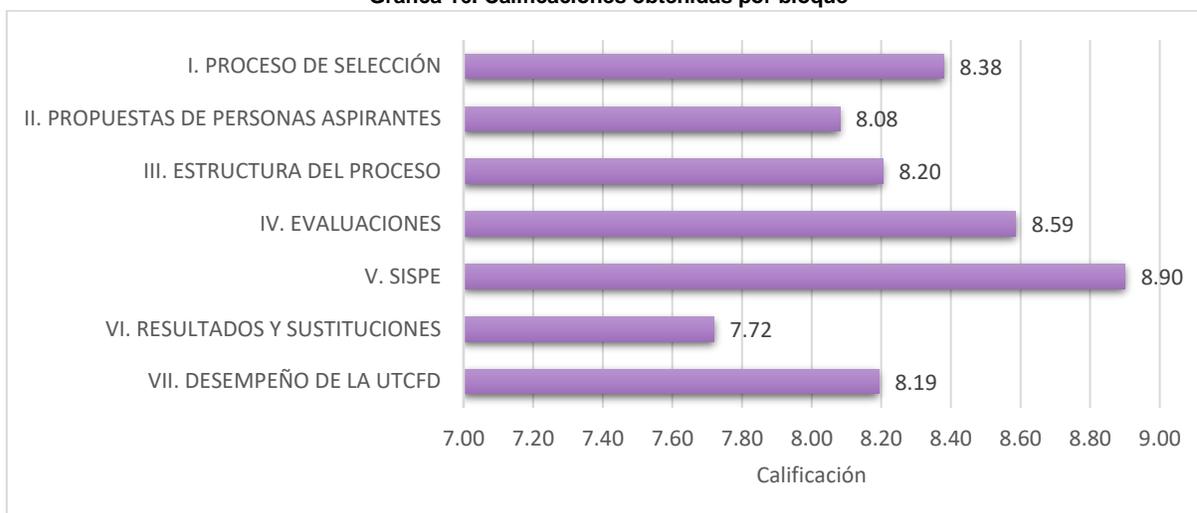
Como resultado de los siete rubros anteriores, se obtuvo una calificación final de 8.29, lo que nos indica que las partes involucradas en el desarrollo del proceso ven el mecanismo de Designación Directa como una propuesta adecuada para seleccionar al personal eventual idóneo, dadas las condiciones actuales de trabajo, así como el desarrollo simultáneo de otros procesos de personal eventual, que impactaron en el desarrollo y resultados de este mecanismo.

Por otra parte, se observa que las actualizaciones y mejoras realizadas al SISPE, permitieron que su operatividad sea más sencilla y eficiente para cada una de las etapas; así mismo, las evaluaciones aplicadas en la Designación Directa proporcionaron las herramientas para la designación del personal idóneo para el cargo.

El rubro con importantes áreas de mejora es el concerniente a los resultados y las sustituciones, específicamente, en las sustituciones, derivado de que los criterios para ello no son claros, lo que resulta en tiempos de cobertura de vacantes extensos.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

**Gráfica 16. Calificaciones obtenidas por bloque**



**Mecanismos de Selección de Personal Eventual por bloques**

Derivado de la implementación del SGE y atendiendo las necesidades de los OD, se han implementado diversos mecanismos que han ido evolucionando conforme a la información obtenida a través de las diferentes encuestas de satisfacción y grupos de trabajo que se han llevado a cabo, a continuación, se muestran los avances por mecanismo adoptado del 2019 al 2021:

**Esquema 1. Avances adoptados en los mecanismos 2019, 2020 y 2021**

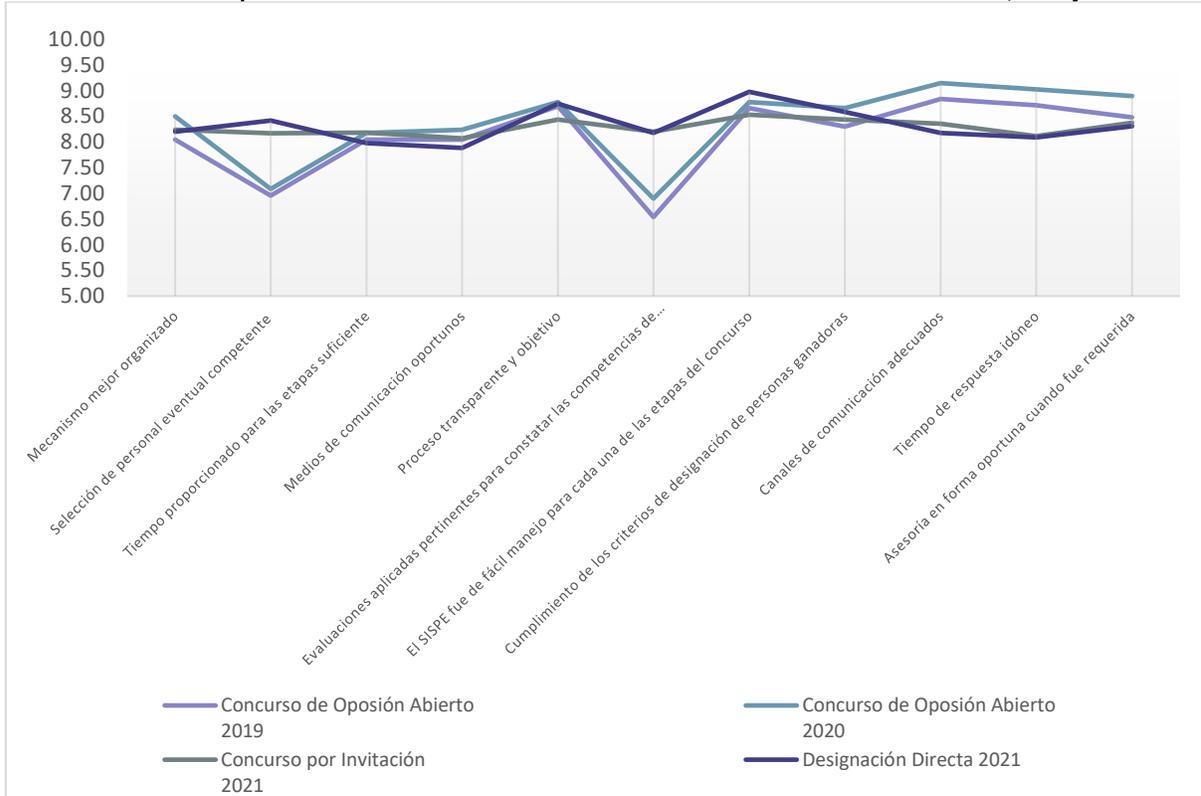
Concurso de oposición 2019	Concurso de oposición 2020	Concurso por invitación 2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación del registro del propio aspirante.</li> <li>• Innovación en la aplicación del examen en línea a través del campus virtual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejoras en la organización del concurso.</li> <li>• Se mejoraron canales de comunicación, tiempo de respuesta y asesoría.</li> <li>• Visualización de esquemas mixtos de selección de personal eventual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permitted to obtain suitable personnel, with experience and knowledge of their functions.</li> <li>• Adequate evaluations, allowed identifying suitable personnel for the position.</li> <li>• Inclusion of labor valuation in the recruitment processes.</li> <li>• Digitalization of the stages of the competition.</li> </ul>

En la siguiente gráfica se observa que del Concurso de Oposición Abierto del 2019 a la implementación de la Designación Directa en el 2021, se logró que los mecanismos aplicados permitan seleccionar al personal eventual idóneo para las actividades en Órganos Desconcentrados, así mismo, se consiguió mejorar las evaluaciones aplicadas, de tal manera que han permitido constatar las competencias de las personas aspirantes; sin embargo, se

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

presentan áreas de oportunidad, tal es el caso de mejorar los canales de comunicación y el tiempo de respuesta en asesorías por parte de la UTCFD.

**Gráfica 17. Comparativo de resultados obtenidos en las Encuestas de los mecanismos 2019, 2020 y 2021**



En general se observa una diferencia mínima entre los mecanismos, el mejor calificado fue el Concurso de Oposición Abierto 2020 con una calificación de 8.36, lo que indica que las modificaciones aplicadas entre los Concursos 2019 y 2020, fueron de gran aporte ya que permitieron que el Concurso se percibiera mejor organizado.

Por otra parte, los mecanismos implementados en el 2021, al ser de nueva implementación presentan áreas de mejora.

**Gráfica 18. Comparativo de Resultados de las Encuestas de Satisfacción por Mecanismo**



**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

### **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 mecanismo de Designación Directa, la contratación de personal con experiencia y conocimientos para el desarrollo de las funciones correspondientes al 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 o por Invitación, cómo valoraría el proceso de Designación Directa***

De las respuestas obtenidas para la valoración de la Designación Directa, 4 personas no contestaron, 2 mencionaron que no tienen elementos para poder contestar la pregunta. A continuación, se muestran las conclusiones obtenidas respecto de la valoración realizada al proceso de Designación Directa, incluyendo el número de respuestas obtenidas por categoría:

**INFORME FINAL DE RESULTADOS  
Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque  
Mecanismo de Designación Directa del  
personal eventual PREP 2021**

**Esquema 2. Número de respuestas obtenidas por categoría**



Finalmente, en la valoración del proceso se presentaron 4 respuestas aisladas, es decir, que, dado el contenido de estas, no fue posible catalogarlas:

- “Se recomienda incluir que las propuestas sean consensadas por el equipo de trabajo para elegir los mejores perfiles del puesto y no sea una sola persona quien lo determine.”
- “Si se atendiera oportunamente, sería un proceso muy valorado y significativo.”
- “Pues que se crean vicios que se pensaban erradicados, ya que se tiene al favoritismo por parte de los integrantes que llevan a cabo el proceso del concurso.”
- “El proceso de invitación directa tiene ventajas sobre un concurso abierto.”

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

Cabe señalar que, de las 90 personas que respondieron esta pregunta, 70 participaron en la integración de las propuestas de personas aspirantes, lo que equivale al 78% de las respuestas, de lo que se desprende que el 63% de las personas encuestadas y que participaron en la formulación de propuestas perciben a la Designación Directa como un mecanismo adecuado y eficiente.

Mientras que 20 personas, es decir, el 22% de las respuestas, no participaron en dicha integración, de las cuales, solo 2 personas argumentaron no tener elementos para dar contestación. De las 4 personas que no contestaron la pregunta, 2 personas participaron en la integración de las propuestas y 2 no lo hicieron.

Así mismo, los participantes consideraron como una oportunidad de mejora, la incorporación de más personas para contar con una lista de reserva acreditada, que permita cubrir vacantes de manera inmediata.

**2. Considerando los riesgos operativos, sanitarios o legales que enfrenta el proceso de selección de personal eventual, qué otro mecanismo propondría para garantizar la oportuna ocupación de las plazas**

Del total de respuestas obtenidas, 6 personas no contestaron y 8 solo respondieron Ninguno. Asimismo, 26 personas consideraron que la Designación Directa es la mejor opción, dadas las condiciones actuales que se viven, ya que permite la ocupación oportuna de las plazas.

**Esquema 3. Propuestas de mecanismos que garanticen la oportuna ocupación de las plazas**



**INFORME FINAL DE RESULTADOS  
Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque  
Mecanismo de Designación Directa del  
personal eventual PREP 2021**

**Esquema 3. Continuación. Propuestas de mecanismos que garanticen la oportuna ocupación de las plazas**



Finalmente se presentaron 8 respuestas aisladas, lo que significa que, por el contenido de estas, no fue posible catalogarlas en alguno de los rubros anteriores, de las que destacan:

- “Que sean consensadas y avaladas por las personas que integran la Dirección Distrital.”
- “Reducir el número de experiencias en procesos anteriores, ya que eso pone en desventaja a los que entraron como de primer empleo y tuvieron un buen desempeño.”
- “Quizás sea conveniente que se realice con mayor tiempo de antelación para las posibles sustituciones por deserción.”

Cabe señalar que, de las 88 personas que respondieron esta pregunta, 69 participaron en la integración de las propuestas de personas aspirantes, lo que equivale al 78% de las respuestas, de lo que se desprende que el 34% de los que si participaron en la formulación de propuestas perciben la Designación Directa como el mecanismo oportuno para la ocupación de plazas, dadas las circunstancias actuales, mientras que el 11% consideran mejor opción el Concurso por Invitación.

Así mismo, 19 personas, es decir, el 22% de las respuestas, no participaron en dicha integración. De las 6 personas que no contestaron la pregunta, 3 personas participaron en la integración de las propuestas y 3 no lo hicieron.

Por otra parte, sugirieron mejorar la etapa de presentación de propuesta, para que se lleve de manera más democrática. Así mismo, se presentaron 12 respuestas que no responden a la pregunta; sin embargo, el contenido de estas, aportan propuestas de mejora a los mecanismos implementados, las cuales se diferencian por la intensidad de la mejora, como a continuación se muestra:

- 7 participantes consideraron que los procesos de selección se lleven a cabo solo en una modalidad, ya sea de manera presencial o virtual, no en un esquema mixto.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

- 4 participantes comentan la importancia de contar con Lista de reserva, ya que simplificaría el proceso en general, puesto que es tardado realizar todo el proceso nuevamente cuando se genera una vacante por renuncia o declinación, en ese sentido, proponen considerar en casos imprevistos para la lista de reserva, al personal que, ya ha laborado en el Instituto, por lo menos en tres procesos.

**3. En general, ¿cómo mejoraría el proceso de selección de personal eventual para garantizar que sean designadas las personas idóneas al perfil del cargo?**

De las 94 respuestas obtenidas en la encuesta, 10 personas no contestaron o mencionaron no tener comentarios al respecto.

De las 84 respuestas restantes, 24 de ellas se enfocan en realizar ajustes y mejoras a las evaluaciones ya incorporadas, se sugiere que las evaluaciones, se apeguen a las funciones a realizar por el personal eventual y que la experiencia sea el punto de partida para determinar la idoneidad de las personas aspirantes. Las respuestas obtenidas en este rubro se distribuyeron de la siguiente manera:

**Esquema 4. Propuesta de mejoras en las evaluaciones aplicadas**

**Examen de conocimientos**

**10 personas**

- Más adecuado a las actividades a realizar, al tiempo de contratación.
- Instrucciones más claras.
- Priorizar la modalidad virtual, a la distancia.
- La eliminación de este, como medio para determinar la idoneidad del aspirante.

**Entrevista**

**6 personas**

- Ponderación más alta en la calificación final.
- Modificar estructura, para conocer las competencias de la persona aspirante.
- Llevada a cabo por personal diferente al del OD.

**Examen Psicométrico**

**3 personas**

- Respuestas contrarias:
- Necesidad de incorporarlos como mecanismo de evaluación.
- La aplicación, no contiene los elementos suficientes para determinar la idoneidad del aspirante.

Las respuestas restantes se distribuyen en mejoras que van desde la estructura del proceso de selección, hasta la adecuación de los criterios del mecanismo de selección de personal, como a continuación se muestra:

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

**Esquema 5. Propuestas de mejoras en el proceso de selección de personal eventual**

Adecuación en los tiempos de cada etapa	Involucramiento de las partes	Perfeccionar el perfil del puesto	Lista de reserva	Valoración Laboral previa
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permitirá formular propuestas apegadas al perfil y en consecuencia, personal idóneo.</li> <li>• En la recepción de documentación, misma que debe subirse al sistema.</li> <li>• En la entrevista, no es el suficiente, tiempo para valorar las competencias de la persona aspirante.</li> <li>• Las sustituciones deben de ser inmediatas, el tiempo de espera es inadecuado.               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 respuestas.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La totalidad de las personas de estructura formulen, revisen y aprueben las propuestas, priorizando el cumplimiento del perfil requerido.</li> <li>• Mayor flujo de información y apoyo entre oficinas centrales, la UTCFD y los OD.               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 7 respuestas</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más apegado a las funciones que desempeñará el personal eventual</li> <li>• Deberá incluir la experiencia necesaria para desempeñar las funciones del cargo.               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 respuestas</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de contar con Lista de Reserva, para cubrir vacantes de manera inmediata</li> <li>• Incluir entre 2 o 3 personas más en las propuestas.               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 respuestas</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomar en cuenta la valoración laboral de años anteriores.</li> <li>• Permitirá identificar la idoneidad de la persona aspirante, antes de ser contratada.               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 respuestas</li> </ul> </li> </ul>

Asimismo, 2 personas consideran que la manera en la que se mejoraría el proceso de selección sería que la decisión de aprobar la designación del personal eventual recayera en los Órganos Desconcentrados y no en la Junta Administrativa.

Por otro lado, 19 respuestas se enfocaron en la pertinencia de los mecanismos de selección, de las cuales, 13 personas consideraron que la Designación Directa es la más adecuada; sin embargo, sugieren que esta sea de forma pura, sin necesidad de acreditar evaluaciones, con propuestas directas de personal que se apeguen al perfil del puesto, que conozcan las actividades electorales, que cuenten con la experiencia y compromiso laboral, así mismo, comentan la conveniencia de que el proceso sea totalmente virtual.

En ese sentido, 6 personas consideraron que el Concurso de Oposición Abierto, permite captar a más aspirantes, lo que implica un mayor número de perfiles, seleccionar a los mejores evaluados y la posibilidad de cubrir las vacantes que se presenten, con mayor rapidez.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

Finalmente se presentaron 8 respuestas aisladas, lo que significa que, por el contenido de estas, no fue posible catalogarlas dentro de algún rubro previo, sin embargo, a continuación, se presentan las respuestas con mayor relevancia por el aporte que brindan al proceso:

- “En cada proceso de reclutamiento recuperar los datos e información capturada por los aspirantes; asignarles una clave única para que puedan participar y solo actualizar su información.”
- “Tratándose de otros cargos diferentes al PREP, me parece adecuada la terna de propuestas en razón de que se genera lista de reserva.”
- “Proporcionar una guía de examen, para darle la oportunidad al aspirante de estudiar y mejorar su calificación.”

Cabe señalar que, de las 84 personas que respondieron esta pregunta, 66 participaron en la integración de las propuestas de personas aspirantes, lo que equivale al 79% de las respuestas, de lo que se desprende que el 23% considera necesario realizar mejoras en las evaluaciones aplicadas, mientras que el 12% sugieren adecuaciones en los tiempos de cada etapa del proceso.

Así mismo, 18 personas, es decir, el 21% de las respuestas, no participaron en dicha integración. De las 10 personas que no contestaron la pregunta, 6 personas participaron en la integración de las propuestas y 4 no lo hicieron.

**4. Derivado de la experiencia en la implementación de los tres mecanismos de selección de personal eventual: Concurso de Oposición Abierto, Concurso por Invitación y Designación Directa, ¿cuál considera que es el más efectivo para seleccionar al personal**

De las 94 respuestas obtenidas en la encuesta, 6 personas no dieron contestación a la pregunta y se presentó solo una respuesta aislada, en donde la persona menciona que, entre los tres mecanismos, no existe diferencia, puesto que se evalúan los mismos criterios.

Por otra parte, 6 participantes consideraron que la determinación del mecanismo a implementar para la selección del personal eventual dependerá de las circunstancias en que este se lleve a cabo, la decisión radicaría en función de los cargos a concursar, el área que los requiera, el tiempo de contratación, las actividades o funciones a desempeñar.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

**Esquema 6. Eficiencia de los Mecanismos implementados en los ejercicios 2019, 2020 y 2021**

**Designación Directa**

**33 respuestas**

- Mecanismo más efectivo, dada la situación actual.
- Se presentaron menos bajas.
- Incorporación de personas con experiencia comprobada.
- Permite elegir perfiles para actividades técnicas u operativas.

**Concurso por Invitación**

**21 respuestas**

- Mecanismo más efectivo.
- Permite seleccionar y cuadrar al personal de acuerdo con el perfil en el que mejor se hayan desempeñado.
- Se garantiza que sea personal con mayor experiencia, conocimiento y actitud.
- Proceso democrático, puesto que se debe cumplir con las etapas para ser contratados.
- Se cuenta con Lista de Reserva, al tener la posibilidad de proponer a más de una persona por cargo.
- Ocupación de vacantes de manera inmediata.

**Concurso de Oposición Abierto**

**17 respuestas**

- Todo aquel que desee ocupar una plaza de personal eventual, tendrá igualdad de oportunidades.
- Se cuenta con personas con diferentes habilidades y capacidades para los perfiles de puesto.
- Se genera una amplia Lista de Reserva.
- Áreas de mejora:
  - Evaluaciones e incorporación de las valoraciones laborales previas.

**Concurso por Invitación y Designación Directa**

**10 respuestas**

- Mecanismos más efectivos.
- Permiten elegir al personal idóneo para las funciones a desempeñar.
- Áreas de mejora:
  - Supervisión puntual por parte de la UTCFD para evitar favoritismos.
  - Consenso de las propuestas, participación del personal supervisor de las tareas en la formulación de propuestas.
  - En la Designación Directa, implementar un Mecanismo emergente de rápida sustitución, lo que permitiría cubrir vacantes de manera inmediata, sin realizar el proceso nuevamente y esperar los tiempos administrativos para la designación.

Cabe señalar que, de las 88 personas que respondieron esta pregunta, 69 participaron en la integración de las propuestas de personas aspirantes, lo que equivale al 78% de las respuestas, de lo que se desprende que el 33% de las personas encuestadas que participaron en la formulación de las propuestas, consideraron la Designación Directa como el mecanismo más efectivo para seleccionar personal eventual, considerando las áreas de oportunidad que se han señalado previamente, mientras que el 17% consideran el Concurso por invitación como el mecanismo idóneo para seleccionar personal competente y con experiencia.

Así mismo, 19 personas, es decir, el 22% de las respuestas, no participaron en dicha integración. De las 10 personas que no contestaron la pregunta, 6 personas participaron en la integración de las propuestas y 4 no lo hicieron.

Asimismo, sugirieron propuestas de mejora al mecanismo, como tomar en cuenta las valoraciones laborales previas, sin el proceso excesivo de evaluaciones o de etapas.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

## **II. GRUPO DE ENFOQUE**

Con la finalidad de recuperar experiencias y detectar las áreas susceptibles de mejora del mecanismo de Designación Directa, en complemento a la encuesta y conforme a las actividades realizadas en 2021, 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 permitirán 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*: tres de ellas, personas Titulares de Órganos Desconcentrados (1 hombre, 2 mujeres), tres personas Subcoordinadoras de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana (2 hombres, 1 mujer), 2 personas Técnicas de Órgano Desconcentrado (1 hombre, 1 mujer) y 2 personas designadas por la UTSI (1 hombre, 1 mujer).

La sesión se llevó a cabo el día 2 de julio, en un horario de 10:00 a 14:00 horas con la participación de las siguientes personas:

**Tabla 3. Personas participantes del Grupo de Enfoque**

<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Dirección Distrital</b>
<b>Lucía Pérez Martínez</b>	Titular de Órgano Desconcentrado	24
<b>Rocío Bernabé García</b>		28
<b>Harumi Frida Tirado Mendoza</b>		31
<b>Gabriel Sánchez Hernández</b>	Subcoordinador/a de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana	4
<b>Elizabeth Maldonado Antonio</b>		9
<b>Rocío Hernández Ramos</b>		30
<b>Enrique Jiménez Méndez</b>	Técnico/a de Órgano Desconcentrado	21
<b>Rubicela Castellanos Ramos</b>		26
<b>Paula Robles Mass Tapia</b>	Jefa de Departamento de Análisis y Diseño de Sistemas de Información	UTSI

La conducción del grupo de enfoque estuvo a cargo del Director de Reclutamiento y Selección y de la Jefa del Departamento de Control y Registro de la UTCFD, quienes formularon las preguntas y moderaron las intervenciones de las personas participantes. Además, se incorporaron a la reunión tres personas en calidad de observadoras, quienes estuvieron tomando notas de las intervenciones y reacciones de las personas informantes.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS  
Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque  
Mecanismo de Designación Directa del  
personal eventual PREP 2021**

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 las conclusiones obtenidas durante el grupo de enfoque:

✓ **Pertinencia del mecanismo de Designación Directa para contar con el personal requerido.**

Para el análisis del tópico, se presentaron una serie de cuestionamientos, los cuales permitieron concluir:

**Esquema 7. Pertinencia de la Designación Directa, respecto a su estructura**

Operatividad	Evaluaciones	Resultados y Sustituciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertinente dado el contexto actual.</li> <li>• Adecuación en los tiempos de cada etapa, de tal manera que permitan contar con las propuestas suficientes para cada escenario que se presente.</li> <li>• Optimizar tiempos de designación, en relación con el tiempo de contratación.</li> <li>• Reducir los tiempo de aprobación de resultados y designación, para evitar desfase de actividades tanto de inducción, capacitación y las propias del Proceso Electoral y del OD.</li> <li>• Permitted buscar perfiles idóneos para el puesto, los cuales ya han laborado previamente en el Instituto Electoral, lo que permite aprovechar sus fortalezas, experiencia y compromiso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necesidad de proporcionar una guía de estudios a los aspirantes.</li> <li>• Examen psicométrico como examen diagnóstico y no como una determinante.</li> <li>• Consideración de valoraciones laborales previas e inclusive historial laboral como referencia.</li> <li>• Evaluación de conocimientos técnicos enfocado en la captura numérica.</li> <li>• Evaluaciones menos estrictas, puesto que se conoce la experiencia y conocimientos de la persona aspirante que se está proponiendo.</li> <li>• Voto de confianza de la persona Titular o del responsable de supervisar el trabajo, para que, con base en el examen psicométrico, considere la continuidad en el proceso de la persona aspirante.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultados de manera inmediata, de ser posible comunicarlos a través del SISPE, de tal manera que permita la contratación o la sustitución en tiempo.</li> <li>• Implementar un mecanismo emergente para sustituciones-Lista de reserva genérica, que permita cubrir vacantes de forma inmediata y así, contar con la plantilla de personal eventual completa, permitiendo el desarrollo de actividades en OD.</li> <li>• Definir con claridad el tipo de Lista de Reserva: Distrital, por Demarcación o general.</li> <li>• Incorporar elementos jurídicos que den herramientas a los OD para sustituciones en casos especiales.</li> </ul>

En general, asentaron que fue un mecanismo de selección novedoso, permitió proveer a los Órganos Desconcentrados de personal idóneo, con los mejores perfiles, con responsabilidad y compromiso hacía las actividades y al Instituto Electoral, con áreas de oportunidad, principalmente en los tiempos, tanto para la implementación del mecanismo, los cuales, fueron cortos, en casos en los que fue necesario realizar una nueva propuesta, lo cual genera un desfase de actividades; como en los empleados para emitir los resultados de las propuestas secundarias.

Así mismo, sugirieron la posibilidad de integrar un Multisistema del Instituto Electoral, en el que se incluyan todos los sistemas que actualmente se utilizan para el desarrollo de diferentes actividades, a fin de contar con un solo usuario y contraseña.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

✓ **Resultados de la Designación Directa.**

Derivado del análisis de la información obtenida en el grupo de enfoque, se concluye que la Designación Directa no fue la mejor opción en cuanto a que se llevan a cabo las mismas etapas y evaluaciones aplicables a los mecanismos de Oposición Abierto y de Invitación, lo que no genera un valor agregado a las propuestas formuladas.

Por otra parte, el no contar con un mecanismo de sustituciones, implica invertir mucho más tiempo en la integración de nuevas propuestas, para cubrir vacantes en aquellos casos en los que las personas propuestas no aprobaron algunas de las evaluaciones o se presentaron renuncias o declinaciones.

En ese sentido, se sugiere valorar claramente la implementación del mecanismo de Designación Directa en los procesos de selección de personal, ya que limitan el desarrollo de las actividades por realizar en los Órganos Desconcentrados propias del Proceso Electoral. En cuyo caso, se contemple la implementación de la Designación Directa cuando la lista de reserva de otro mecanismo de selección de personal se haya agotado y que, conforme al perfil de puesto requerido, los antecedentes de la valoración laboral y las evaluaciones correspondientes, se proceda a la contratación del personal de forma directa.

✓ **Pertinencia en la implementación de los mecanismos de selección**

Derivado de la información recabada en el grupo de enfoque, respecto de la conveniencia en la implementación de cada uno de los mecanismos, se concluyó que se determinará en función del número de plazas a concursar, el perfil del puesto, el periodo de contratación, así mismo, se recomienda que los diferentes mecanismos que se apliquen para el proceso de reclutamiento y selección de personal eventual se lleven a cabo al mismo tiempo, independientemente del periodo de contratación, ya que cada uno permite el reclutamiento de perfiles específicos.

A continuación, se detalla por mecanismo de selección, las condiciones en las que se sugiere la aplicación de cada uno de ellos:

**INFORME FINAL DE RESULTADOS  
Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque  
Mecanismo de Designación Directa del  
personal eventual PREP 2021**

**Esquema 8. Pertinencia de los mecanismos de selección**



**✓ Situación actual y la rotación del personal eventual.**

En cuanto a la situación actual derivada de la pandemia de Covid-19, se concluyó que no afectó de manera negativa la frecuencia de sustituciones, por el contrario, propició la contratación de personal comprometido, responsable y enfocado en conservar su empleo. Así mismo, se presentaron casos que impactaron, por el acercamiento a casos de Covid-19, no solo en el desarrollo de las actividades en la Dirección Distrital, sino en la seguridad sanitaria del grupo de trabajo.

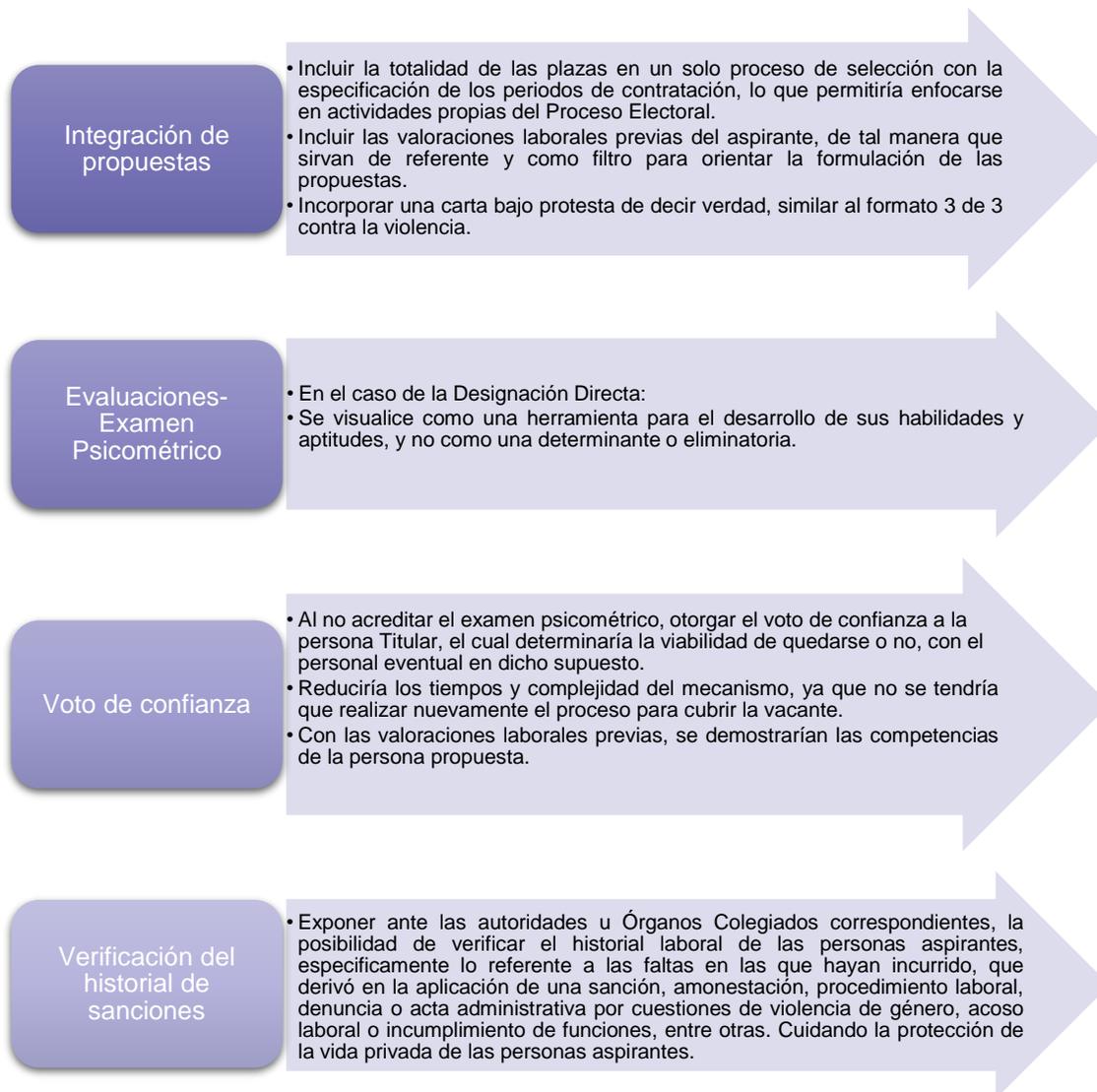
Por otra parte, concluyeron que la rotación de personal, en muchos de los casos, se debe a los periodos cortos de contratación, puesto que, al presentarse una mejor oportunidad de trabajo, no necesariamente en cuanto a salario, si no al periodo de contratación, las personas prefieren tener estabilidad laboral con periodos de contratación más extensos.

**✓ Alternativas de mejora al proceso de selección de personal eventual**

Con el fin de acotar las propuestas anteriormente expuestas por las personas participantes, a continuación, se presentan las conclusiones al respecto:

**INFORME FINAL DE RESULTADOS  
Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque  
Mecanismo de Designación Directa del  
personal eventual PREP 2021**

**Esquema 9. Alternativas de mejora al proceso de selección**



### **III. PANORAMA DE LOS MECANISMO DE SELECCIÓN IMPLEMENTADOS**

Con la finalidad de proveer a los Órganos Desconcentrados de personal eventual idóneo para el desarrollo de actividades inherentes a los Procesos Electorales y procedimientos de Participación Ciudadana, así como a la promoción de la educación cívica y vida democrática, y derivado de la adopción del SGE, la UTCFD ha implementado mecanismos de selección de personal eventual; cada uno de ellos, ha respondido a los requisitos solicitados, al contexto en el que se desarrollan, a la disponibilidad presupuestaria, a su operatividad; así como a las

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

necesidades que los clientes internos han manifestado a través de las herramientas de evaluación aplicadas por la UTCFD, como son, las encuestas de satisfacción, grupos de enfoque y de trabajo.

A continuación, se muestran las características de cada uno de los mecanismos aplicados durante el 2019, 2020 y 2021.

Cabe señalar que, los mecanismos implementados en el 2020 y 2021, también responden a la necesidad de salvaguardar el derecho a la salud del personal del Instituto Electoral; así como el de las personas interesadas en participar en los mecanismos de selección.

**Esquema 10. Características de cada mecanismo de selección implementado del 2019 al 2021**



**INFORME FINAL DE RESULTADOS  
Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque  
Mecanismo de Designación Directa del  
personal eventual PREP 2021**

**IV. DESIGNACIÓN Y MOVIMIENTOS GENERADOS DURANTE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS DIVERSOS MECANISMOS DE SELECCIÓN**

Con la finalidad de presentar un panorama integral respecto de la implementación de los diversos mecanismos de selección del 2019 al 2021, específicamente en cuanto al número de designaciones y movimientos que se generaron derivado de las renunciaciones y declinaciones presentadas, a continuación se hace un desglose de los datos estadísticos obtenidos en cada uno de ellos:

- I. En el Concurso de Oposición Abierto para seleccionar al personal eventual que apoyó a los Órganos Desconcentrados del IECM durante el ejercicio fiscal 2019, se designó a 262 personas conforme a la distribución siguiente:

**Tabla 4. Número de plazas concursadas por cargo en 2019**

Cargos	No de Plazas
Administrativo Especializado "A"	209
Capturista de Distrito	53

En Lista de reserva se designaron a 1,003 personas aspirantes, es decir, un total de 1,265 personas fueron consideradas para dichos cargos. Con corte al mes de diciembre de 2019, se contabilizaron un total de 22 renunciaciones/declinaciones del personal contratado para los diferentes cargos concursados.

- II. En el Primer Concurso de Oposición Abierto para seleccionar al personal eventual que apoyó a los Órganos Desconcentrados durante el ejercicio fiscal 2020, se designó a 487 personas conforme a la distribución siguiente:

**Tabla 5. Número de plazas concursadas por cargo en 2020**

Cargos	No de Plazas
Administrativo Especializado "A" (PE)	99
Administrativo Especializado "A" (PC)	209
Administrativo Especializado "A" (AC)	126
Capturista de Distrito	53

En Lista de reserva se designaron a 1,925 personas aspirantes, es decir, un total de 2,412 fueron consideradas para dicho cargo. Con corte al mes de diciembre de 2020, se contabilizaron un total de 46 renunciaciones/declinaciones del personal contratado para los diferentes cargos concursados.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

- III. El Concurso por invitación para seleccionar 66 capturistas de distrito que apoyaría a los Órganos Desconcentrados del IECM durante el ejercicio fiscal 2020, quedo suspendido por la emergencia sanitaria por COVID-19.
- IV. En el Concurso por invitación para seleccionar 594 personas que apoyan a los Órganos Desconcentrados del IECM durante el ejercicio fiscal 2021, se designó a 578 personas conforme a la distribución siguiente:

**Tabla 6. Número de plazas concursadas por cargo en 2021**

Cargos	No de Plazas
Técnico/a Especializado de Capacitación Electoral	33
Técnico/a Especializado de Organización Electoral	33
Asistente Operativo de Capacitación Electoral	165
Asistente Operativo de Organización Electoral	66
Asistente Operativo Jurídico	66
Administrativo Especializado "A"	66
Capturista de Distrito	165

En Lista de reserva se designaron a 576 personas aspirantes, es decir, un total de 1,154 fueron consideradas para dichos cargos. Con corte al mes de junio de 2021, se contabilizaron un total de 188 renunciaciones/declinaciones del personal contratado para los diferentes cargos concursados.

- V. En el Concurso por Designación Directa de personal eventual que apoyó al IECM en la operación del Programa de Resultados Electorales Preliminares del Proceso Electoral Ordinario Local 2020-2021, se designó a 270 personas para el cargo de Técnico de Apoyo "A" y una persona aspirante como reserva, es decir, un total de 271 fueron consideradas para dichos cargos.

Con corte al mes de junio de 2021, se contabilizaron un total de 22 renunciaciones/declinaciones del personal contratado para los diferentes cargos concursados, lo que generó que se llevara a Junta nuevas propuestas para su aprobación.

De la información presentada respecto al total de designaciones y renunciaciones o declinaciones de los mecanismos de selección implementados, a continuación, se muestra un comparativo con los datos estadísticos de cada uno de ellos:

**Tabla 7. Comparativo de datos estadísticos de los concursos implementados por la UTCFD durante los años 2019, 2020 y 2021**

Mecanismo de selección	Cargos	Total de plazas ofertadas	Total de Plazas por cargo	Total de personas registradas	Total designación	Vacantes iniciales	Total Lista de reserva	Renunciaciones o declinaciones	Total de renunciaciones
	Administrativo Especializado "A"	262	209	3916	209	0	871	12	22

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

Mecanismo de selección	Cargos	Total de plazas ofertadas	Total de Plazas por cargo	Total de personas registradas	Total designación	Vacantes iniciales	Total Lista de reserva	Renuncias o declinaciones	Total de renuncias
Concurso de Oposición Abierto 2019	Capturista de Distrito		53	1540	53	0	132	10	
Primer Concurso de Oposición Abierto 2020	Administrativo Especializado "A" (PE)	487	99	3711	99	0	796	3	46
	Administrativo Especializado "A" (PC)		209		209	0	501	29	
	Administrativo Especializado "A" (AC)		126	124	2	379	0		
	Capturista de Distrito		53	1704	53	0	249	14	
*Concurso por invitación 2020	Capturista de Distrito	66	66	0	0	0	0	0	0
Concurso por Invitación 2021	Técnico/a Especializado de Capacitación Electoral	594	33	99	33	0	54	6	188
	Técnico/a Especializado de Organización Electoral		33	99	33	0	45	5	
	Asistente Operativo de Capacitación Electoral		165	495	165	0	213	69	
	Asistente Operativo de Organización Electoral		66	198	66	0	93	29	
	Asistente Operativo Jurídico		66	198	65	1	67	16	
	Administrativo Especializado "A"		66	198	64	2	50	8	
	Capturista de Distrito		165	495	152	13	54	55	
Designación Directa	Técnico de Apoyo "A"	270	270	352	270	67	1	22	22
<b>Totales</b>			<b>1679</b>	<b>16099</b>	<b>1595</b>	<b>85</b>	<b>3505</b>	<b>278</b>	

\* Concurso suspendido derivado de la emergencia sanitaria con motivo del COVID-19

El mecanismo con mayor número de plazas ofertadas fue el Concurso por Invitación con un total de 594 distribuidas en siete cargos; Asimismo, es el mecanismo con mayor número de renuncias o declinaciones, en comparación con el Concurso de Oposición Abierto 2020, que ofertó 487 plazas y solo presentó 46 renuncias o declinaciones; ello puede deberse a la simultaneidad con otras convocatorias para personal eventual durante el 2021.

## V. CONCLUSIONES GENERALES

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 del Grupo de Enfoque, podemos concluir que:

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

1. Dadas las condiciones actuales de trabajo a distancia y el desarrollo simultáneo de otros mecanismos de selección de personal, la Designación Directa fue el mecanismo más oportuno y adecuado respecto al cargo y al periodo de contratación; así mismo, permitió tener control del proceso en general.
2. Optimizó la gestión del personal eventual, al incorporar personal con experiencia, tanto en materia electoral como en el desarrollo de sus funciones, con perfiles para actividades técnicas u operativas y con conocimiento de las acciones a desarrollar en cada uno de los Órganos Desconcentrado.
3. Incrementó la eficiencia en la contratación y disminución de las cargas de trabajo administrativas; así como el número de bajas de personal eventual.
4. Se deben realizar adecuaciones en el periodo de cada etapa, de tal manera que permitan operar el mecanismo de manera eficiente, contar con propuestas convenientes y suficientes para cada escenario que se presente y garantizar la idoneidad del personal eventual en el cargo.
5. Optimizar los tiempos de aprobación de resultados y de designación, en relación con el tiempo de contratación, permitirá que se evite el desfase de actividades tanto de inducción, capacitación y las propias del Proceso Electoral y del OD.
6. Se considere necesario el involucramiento de todo el personal de estructura de los Órganos Desconcentrados en la revisión del perfil, la formulación de propuestas y la integración de estas, con la finalidad de garantizar un proceso de selección transparente y objetivo.
7. Se requiere perfeccionar el perfil del puesto de acuerdo con las actividades a realizar por el personal eventual, enfocado en el uso de las nuevas tecnologías y la captura de datos numéricos.
8. Las Evaluaciones aplicadas deben ser más precisas y objetivas, de tal manera que permitan constatar las competencias de las personas aspirantes, conforme al perfil del cargo y puesto requerido y al periodo de contratación; también deben ser menos estrictas, puesto que se conoce la experiencia y conocimientos de la persona aspirante que se está proponiendo.
9. En cuanto al examen de conocimientos, habilidades y práctico debe ser más técnico, enfocado en la captura numérica; así mismo, proporcionar una guía de estudio al aspirante, de tal manera que le permita estudiar y mejorar su calificación.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

5. La aplicación del examen psicométrico se visualice como una herramienta para el desarrollo de las habilidades y aptitudes del aspirante, y no como una determinante o eliminatoria, puesto que no contiene los elementos suficientes para establecer la idoneidad del aspirante.
6. Fomentar la importancia de la valoración laboral, permitirá tener un referente del aspirante, así mismo, se generará un historial laboral de las personas que han participado en los diferentes procesos del Instituto Electoral; a través del cual, se demostrarían las competencias de la persona propuesta.
7. Promover el “Voto de confianza/calidad” de la persona Titular o del responsable de supervisar el trabajo que con base en el examen psicométrico, considerará la continuidad en el proceso de la persona aspirante, lo cual permitiría reducir los tiempos y complejidad del mecanismo, ya que no se tendría que realizar nuevamente el proceso para cubrir cada vacante que se genere.
8. Es indispensable precisar los criterios establecidos para sustituciones, de tal manera que permita reducir el tiempo empleado en la cobertura de una vacante generada por declinación o renuncia.
9. Derivado de la necesidad de contar con una Lista de Reserva acreditada, se sugiere implementar un mecanismo emergente para sustituciones, que permita cubrir vacantes de manera inmediata. Se proponen considerar al personal que, ya ha laborado en el Instituto, por lo menos en tres procesos; así como una Lista de reserva genérica.
10. A fin de garantizar la contratación del personal eventual en el tiempo establecido, se sugiere proporcionar los resultados de manera inmediata a través del SISPE, esto permitiría a los Órganos Desconcentrados agilizar los trámites administrativos y reducir el tiempo para la incorporación del personal eventual a sus funciones.
11. Es necesario evaluar las condiciones en las que se podría implementar el mecanismo de Designación Directa para seleccionar personal, podría considerarse como una alternativa de selección en el supuesto de un agotamiento de aspirantes en lista de reserva de otro mecanismo, en donde la propuesta se adecue al perfil de puesto requerido, y en conjunto con los antecedentes de la valoración laboral y los resultados de las evaluaciones correspondientes, se proceda a la contratación del personal de forma directa.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS**  
**Encuesta de Satisfacción y Grupo de Enfoque**  
**Mecanismo de Designación Directa del**  
**personal eventual PREP 2021**

Por otra parte, respecto a los mecanismos de selección de personal eventual implementados por la UTCDF, y con base en la información obtenida en la Encuesta y el grupo de enfoque, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. La implementación del mecanismo para seleccionar personal eventual se deberá determinar, principalmente, en función del número de plazas y cargos a concursar, del perfil del puesto, del periodo de contratación, del área que los requiera y las actividades o funciones a desempeñar; así como del contexto en el que este se lleve a cabo.
2. Se sugiere que los diferentes mecanismos que se apliquen para el proceso de reclutamiento y selección de personal eventual se lleven a cabo de manera simultánea, independientemente del periodo de contratación, ya que cada uno permite el reclutamiento de perfiles específicos.
3. La necesidad de incorporar elementos jurídicos que brinden herramientas a los Órganos Desconcentrados, para realizar sustituciones en situaciones que lo ameriten, como, por ejemplo, en cuestiones de enfermedades que impidan el desempeño de las funciones del personal eventual y se requiera contar con el personal.
4. Exponer ante las autoridades u Órganos Colegiados correspondientes, la posibilidad de verificar el historial laboral de las personas aspirantes, específicamente lo referente a las faltas en las que hayan incurrido, que derivó en la aplicación de una sanción, amonestación, procedimiento laboral, denuncia o acta administrativa por cuestiones de violencia de género, acoso laboral o incumplimiento de funciones, entre otras. Cuidando la protección de la vida privada de las personas aspirantes.
5. La incorporación del formato 3 de 3 o una carta bajo protesta de decir verdad contra la violencia de género y acoso laboral, como requisito para el registro de las personas aspirantes, ello permitiría contar con un filtro para la selección del personal eventual.