IECM-JAINF038-22

INSTITUTO ELECTORAL
CIUDAD DE MÉXICO

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

CONCURSO POR INVITACIÓN DEL PERSONAL EVENTUAL 2022

Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo

Junio, 2022

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN 5

II. RESULTADOS DE LA ENCUESTA 7

Bloque I. Proceso de Selección 7

Bloque II. Propuestas de personas Aspirantes 8

Bloque III. Estructura del proceso 9

Bloque IV. Evaluaciones 9

Bloque V. Valoración Laboral 10

Bloque VI. Sistema para Seleccionar al Personal Eventual (SISPE) 12

Bloque VII. Resultados 12

Bloque VIII. Desempeño de la UTCFD 13

III. GRUPO DE ENFOQUE 14

IV. CONCLUSIONES 19

I. INTRODUCCIÓN

En el marco del Sistema de Gestión de Calidad Electoral y en cumplimiento a lo dispuesto en el Procedimiento para la gestión de personal eventual en Órganos Desconcentrados del IECM (Procedimiento), revisión 01/2021, la Unidad Técnica del Centro de Formación y Desarrollo (UTCFyD), en el mes de febrero de 2022, implementó la Encuesta de Satisfacción y Grupo de Trabajo, enfocados en conocer el nivel de satisfacción de las personas involucradas en el desarrollo del Concurso por Invitación para seleccionar personal eventual que apoyará a los Órganos Desconcentrados durante el ejercicio fiscal 2022.

Derivado del análisis de los resultados, tanto de la Encuesta como del Grupo de Trabajo 2022, se elaborará la propuesta de modificaciones al Procedimiento, en donde se incluirán las necesidades y sugerencias referidas por las personas que participaron en dichas actividades.

Originalmente el 10 de septiembre de 2021, mediante oficio conjunto IECM/DEPCyC/632/2021, IECM/DEOEyG/0830/2021, e IECM/DEECyCC/139/2021, las personas Titulares de las Direcciones Ejecutivas de Participación Ciudadana y Capacitación (DEPCyC), Organización Electoral y Geoestadística (DEOEyG), y de Educación Cívica y Construcción de Ciudadana (DEECyCC), formularon sus requerimientos de personal eventual para que se prevea la presupuestación y las acciones necesarias con perfil multifuncional, que apoye a los órganos desconcentrados en la realización de actividades en materia de participación ciudadana, educación cívica y organización electoral, vinculadas a la preparación y desarrollo de la Consulta de Presupuesto Participativo 2022 y las diferentes asambleas ciudadanas vinculadas a ello; los mecanismos de democracia directa e instrumentos de democracia participativa; así como actividades relacionadas con la actualización del marco geográfico de participación ciudadana y circunscripciones.

Posteriormente el 16 de diciembre de 2021, mediante oficio conjunto IECM/DEPCyC/878/2021, IECM/DEOEyG/1046/2021, e IECM/DEECyCC/210/2021, las personas Titulares de DEPCyC, de la DEOEyG, y de la DEECyCC, modificaron sus requerimientos de personal eventual en los Órganos Desconcentrados para el ejercicio fiscal 2022, para quedar conforme a lo siguiente:

CARGO	CANTIDAD	PERIODO DE CONTRATACIÓN
Técnica y Técnico Especializado "C" en Capacitación Electoral.	33	16 enero a 31 diciembre de 2022.
Técnica y Técnico Especializado "C" de Educación Cívica.	33	16 enero a 31 octubre de 2022.
Asistente Operativo Jurídico.	33	16 enero a 31 diciembre de 2022.
Asistente Operativo de Organización Electoral.	33	16 enero a 31 julio de 2022.
Asistente Operativo de Capacitación Electoral.	33	16 enero a 31 diciembre de 2022.

CARGO	CANTIDAD	PERIODO DE CONTRATACIÓN
Administrativa o Administrativo Especializado "A".	105	16 enero a 31 diciembre de 2022.
Capturista de Distrito.	33	16 enero a 31 mayo de 2022.

En seguimiento a dicho Concurso y en cumplimiento a lo dispuesto en el Procedimiento, la UTCFyD implementó en el mes de febrero del año en curso, la Encuesta de Satisfacción sobre la implementación del Concurso por Invitación del personal eventual 2022 (encuesta), a fin de evaluar la planeación, organización y desarrollo de las actividades realizadas en torno a este mecanismo.

En esta ocasión, la encuesta estuvo dirigida a todo el personal de estructura de los Órganos Desconcentrados, la cual tuvo como objetivo identificar el grado de satisfacción de las partes interesadas respecto de dicho Concurso.

En el diseño de la encuesta se consideraron 8 bloques, los cuales abordan temas específicos acerca de la implementación y desarrollo del Concurso por Invitación. La aplicación se llevó a cabo del 7 al 14 de febrero de 2022, a través de la aplicación denominada *Forms* de la plataforma Office 365, misma que se dio a conocer al personal involucrado a través del correo de la Unidad Técnica de Archivo, Logística y Apoyo a Órganos Desconcentrados enviado el día 7 de febrero del año en curso a las personas participantes, con los aspectos técnicos inherentes a su aplicación.

En esta ocasión, la encuesta 2022 estuvo dirigida a 181 personas, de las cuales respondieron el 65.2%, es decir, 118 personas.

En este sentido, a continuación, se detallan los resultados cuantitativos obtenidos en la Encuesta.

II. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Bloque I. Proceso de Selección

El primero bloque está enfocado a conocer la apreciación de los encuestados, en cuanto a la implementación del Concurso por Invitación, así como la organización, claridad y precisión de los Criterios del Concurso.

En el siguiente cuadro se muestra que en general las personas que respondieron percibieron que la implementación de este mecanismo fue la mejor opción para seleccionar personal idóneo para cubrir la vacante solicitada, ya que 63 personas estuvieron totalmente de acuerdo y solo 9 en total desacuerdo.

En este bloque el 47.88% (226 respuestas), se situaron en el rubro de totalmente de acuerdo respecto del Proceso de Selección.

Tabla 1. Proceso de Selección

	BLOQUE I. Proceso de Selección	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
1	El Concurso por Invitación es la mejor opción para seleccionar personal idóneo para cubrir la vacante solicitada.	63	29	12	4	9	1	118
2	El Concurso por Invitación estuvo bien organizado.	49	47	8	2	9	3	118
3	El Concurso por Invitación permitió seleccionar al personal eventual competente cumpliendo con el perfil requerido para el cargo.	59	39	6	3	9	2	118
4	Los Criterios del Concurso por Invitación fueron claros y precisos.	55	47	6	4	5	1	118
	PROMEDIO	**47.88**	**34.32**	**6.78**	**2.75**	**6.78**	**1.48**	**100**

Bloque II. Propuestas de personas Aspirantes

En este bloque, relativo 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.

Del resultado obtenido por las aportaciones realizadas por el personal que contestó la encuesta, se desprende que están totalmente de acuerdo en las propuestas y criterios adoptados en el concurso por invitación, ya que el 41.69%, respondió estarlo como se muestra a continuación:

Tabla 2. Propuestas de personas Aspirantes

	BLOQUE II. Propuesta de personas aspirantes	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
1	Las propuestas formuladas, fueron las convenientes para cubrir las vacantes respectivas.	55	42	5	6	8	2	118
2	El periodo para integrar las propuestas fue suficiente.	50	44	12	1	9	2	118
3	Es conveniente que los aspirantes sean considerados hasta por dos plazas en el mismo concurso.	57	44	6	5	4	2	118
4	El criterio de Distribución de Género fue conveniente para las plazas del Concurso por Invitación.	45	37	18	4	11	3	118
5	Las reglas para la inclusión de personas con discapacidad y primer empleo fueron las idóneas.	39	43	12	2	18	4	118
	PROMEDIO	**41.69**	**35.59**	**8.98**	**3.05**	**8.47**	**2.20**	**100**

Bloque III. Estructura del proceso

Este bloque está dirigido 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.

De los resultados obtenidos, la valoración de este bloque considera que el proceso del mecanismo por invitación fue transparente y objetivo y en este rubro se obtuvo un promedio de 47.18% de respuestas que están totalmente de acuerdo con los procesos que se realizaron durante el concurso por invitación.

Tabla 3. Estructura del proceso

	BLOQUE III. Estructura del Proceso	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
1	El tiempo proporcionado para cada una de las etapas fue suficiente.	53	47	9	0	7	2	118
2	Los mecanismos de comunicación del Concurso por Invitación fueron oportunos.	51	42	9	0	14	2	118
3	El proceso en general fue transparente y objetivo.	63	32	3	9	9	2	118
	PROMEDIO	**47.18**	**34.18**	**5.93**	**2.54**	**8.47**	**1.69**	100

Bloque IV. Evaluaciones

Su objetivo es 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 se da cuenta que, con respecto al bloque de evaluaciones, el 50.9% está totalmente de acuerdo en que se cumplió con el proceso de evaluación conforme a los criterios aprobados.

Tabla 4. Evaluaciones del Concurso por Invitación 2022

	BLOQUE IV. Evaluación	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
1	La secuencia de evaluación curricular y entrevista fue adecuada.	55	46	7	1	6	3	118

	BLOQUE IV. Evaluación	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
2	La tabla de asignación de puntajes de la evaluación curricular fue pertinente para el tipo de proceso de selección.	44	38	16	3	15	2	118
3	Fue conveniente que la entrevista se realizara solo por medios electrónicos	71	38	5	0	1	3	118
4	El examen de conocimientos y práctico por medios electrónicos fue la herramienta pertinente para su aplicación.	62	33	5	5	9	4	118
5	Las medidas de seguridad implementadas para la aplicación del examen de conocimientos y práctico fueron adecuadas.	59	31	10	8	7	3	118
6	Las medidas de seguridad implementadas para la aplicación de las evaluaciones permitieron garantizar la certeza y legalidad del proceso de selección.	61	32	7	7	8	3	118
7	Se garantizó la certeza y legalidad en la aplicación y resultados del examen de conocimientos y práctico.	65	31	5	7	8	2	118
8	En general, las evaluaciones aplicadas fueron pertinentes para constatar las competencias de las personas aspirantes.	51	40	8	4	11	4	118
9	Es adecuado que las etapas de evaluación del Concurso por Invitación se realicen en la Dirección Distrital.	64	31	7	6	8	2	118
	PROMEDIO	50.09	30.13	6.59	3.86	6.87	2.45	100

Bloque V. Valoración Laboral

Se enfoca en conocer si el personal propuesto es el idóneo con la finalidad de garantizar que cumple con las funciones previstas en el perfil del cargo, permite evaluar el desempeño del

personal en el periodo contratado a través de dos valoraciones laborales para continuar en el cargo.

Cabe señalar que la valoración laboral se realiza por todo el personal de *Estructura* del OD y que a aquellas personas que obtengan una calificación inferior a 7.0 en una escala de 0 a 10 puntos, se les dará por concluida de forma anticipada su contratación.

En este bloque, se obtuvo una aprobación en el rubro totalmente de acuerdo del 42.23% del personal encuestado.

Tabla 5. Valoración laboral del Concurso por Invitación 2022

	BLOQUE V. Valoración laboral	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
1	La valoración laboral del ejercicio anterior permitió seleccionar al personal idóneo para el cargo.	49	43	10	3	9	4	118
2	Los indicadores (calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, responsabilidad y colaboración) le permitieron valorar el desempeño del personal eventual.	49	49	9	0	8	3	118
3	Es conveniente la aplicación de más de una valoración laboral en el año.	58	44	8	0	7	1	118
4	Los periodos de aplicación de la valoración laboral, programados en la Convocatoria para seleccionar personal eventual son pertinentes.	47	57	6	0	7	1	118
5	Los periodos de valoración laboral que se realiza al personal contratado permiten identificar al personal competente para continuar en el cargo.	50	46	5	2	14	1	118
6	El instrumento de valoración laboral es claro y preciso.	46	51	6	1	11	3	118
	PROMEDIO	42.23	40.96	6.21	0.85	7.91	1.84	100

Bloque VI. Sistema para Seleccionar al Personal Eventual (SISPE)

Se enfoca en conocer si el SISPE es de fácil manejo en cada una de las etapas del Concurso por Invitación, si permitió sistematizar las diversas actividades del proceso de selección y aminorar las condiciones de trabajo que en su momento se desarrollaron en cada OD.

De los datos recopilados se obtuvo que el 50% estuvo totalmente de acuerdo en que el SISPE se mostró óptimo y eficiente en el registro y evaluaciones realizadas por los OD.

Tabla 6. Sistema para Seleccionar al Personal Eventual (SISPE)

	BLOQUE VI. Sistema para seleccionar al personal eventual SISPE	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
1	El SISPE fue de fácil manejo para cada una de las etapas del Concurso por Invitación.	63	40	4	0	2	9	118
2	El Sistema aminoró la carga de trabajo sobre el Concurso por Invitación.	53	40	7	1	9	8	118
3	El SISPE brindó confianza en los trámites efectuados sobre el mecanismo.	61	40	2	0	7	8	118
	PROMEDIO	**50.00**	**33.90**	**3.67**	**0.28**	**5.08**	**7.06**	**100**

Bloque VII. 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.

Los datos que se muestran son en función del número de personas que representan el 41.24% sobre el mecanismo realizado para la publicidad de los resultados logrando una mayor confiabilidad en la eficiencia y transparencia del proceso.

Tabla 7. Resultados

	BLOQUE VII. Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
1	El mecanismo utilizado para brindar la información de los resultados de las diversas etapas fue el adecuado.	47	51	10	1	6	3	118

	BLOQUE VII. Resultados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
2	Se cumplieron las fechas de difusión de folios, postulaciones y resultados de evaluaciones y finales.	46	48	5	7	10	2	118
3	Se cumplieron cabalmente los criterios de designación de personas ganadoras y listas de reserva.	53	47	3	3	9	3	118
	PROMEDIO	**41.24**	**41.24**	**5.08**	**3.11**	**7.06**	**2.26**	**100**

Bloque VIII. Desempeño de la UTCFyD

Con relación al desempeño del personal de la UTCFyD que estuvo a cargo de la implementación y seguimiento del Concurso por Invitación, con base en los resultados obtenidos se da cuenta que el 50.9% está totalmente de acuerdo en que se cumplió con el proceso de evaluación conforme a los criterios aprobados.

Los datos que se muestran son en función del número de personas encuestadas que representan el 46.61% sobre el Desempeño de la UTCFyD relacionados con la comunicación, asesoría y medidas sanitarias obteniendo una aprobación del 46.61%.

Tabla 8. Desempeño de la UTCFyD

	BLOQUE VIII. Desempeño de la UTCFyD	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
1	Los canales de comunicación fueron adecuados.	54	50	6	0	5	3	118
2	Se brindó asesoría en forma oportuna cuando fue requerida.	55	43	5	0	9	6	118
3	Las medidas adoptadas por la UTCFyD para garantizar la seguridad sanitaria de las personas involucradas en las actividades presenciales fueron adecuadas.	56	43	5	1	10	3	118
	PROMEDIO	**46.61**	**38.42**	**4.52**	**0.28**	**6.78**	**3.39**	**100**

III. 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, la UTCFyD convocó a un Grupo de Enfoque para que, desde la percepción y participación de las partes interesadas en todas, 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, en su caso, se someterá a la consideración de la Junta.

En este sentido, la UTCFyD invitó a 8 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 (2 mujeres y 1 hombre), tres personas Subcoordinadoras de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana (2 hombres, 1 mujer), 2 personas Técnicas de Órgano Desconcentrado (2 hombres). Así el 18 de febrero, se llevó a cabo con la participación de las siguientes personas:

Tabla 9. Personas participantes del Grupo de Enfoque

No.	Adscripción	Nombre	Cargo
1	6	Mónica Marlene Cruz Espinoza	TOD
2	19	Ricardo López Chavarría	TOD
3	33	Blanca Gloria Martínez Navarro	TOD
4	1	Leonel Soto Aguilar	SECOEPC
5	9	Elizabeth Maldonado Antonio	SECOEPC
6	29	Eduardo Arévalo Anaya	SECOEPC
7	18	Javier Malpica Moreno	Técnico
8	31	Rubén Rosey González	Técnico

La conducción del grupo estuvo a cargo del C. Ángel García Torre, en ese momento Encargado del Despacho de la UTCFyD, quien formuló las preguntas y moderó las intervenciones de las personas participantes. Además, se incorporaron a la reunión personas asesoras adscritas a las Oficinas de los Consejeros Electorales en calidad de observadoras, así como personal de la UTCFyD 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.

Durante el análisis del tópico, se obtuvieron las siguientes aportaciones:

- El concurso permitió integrar un equipo eficiente, ya que cuentan con más experiencia de las personas para ser invitados.
- Con el concurso se ahorró tiempo y se reclutó personas con experiencia.
- Fue muy efectivo, por el clima laboral, más productividad, en general es más afortunado y eficiente, las personas ya conocen; el proceso es menos cansado; se reduce la deserción.
- Dio buenos resultados, la gente sabe a lo que viene, diversificar en algunos cargos; reducir el universo a duplas; mantener 2 plazas postulación, las propuestas no son tan idóneas a veces.
- Se deben considerar los aspectos de primer empleo y discapacidad; cómo se logran los consensos al momento de las propuestas; los criterios no dicen cómo.

En general, comentaron que fue un mecanismo de selección que permitió integrar equipos de trabajo eficientes y productivos; manifestaron la necesidad de establecer criterios para lograr consensos en las propuestas.

2. La operatividad del Concurso por Invitación fue…

Para explorar este rubro, se les solicitó a las personas informantes, su opinión respondiendo lo siguiente:

- Una de las participantes consideró que faltó lineamiento preciso en torno a la aplicación del examen, se debe garantizar la igualdad de condiciones para todos los aspirantes para evitar sospechosísmo.
- El concurso permitió una mejor logística por saber cuántos son y garantizar las condiciones de espacio y operatividad adecuada.
- Se debe garantizar igualdad de perfiles, al menos una semejanza entre las personas; garantizar las condiciones físicas; igualdad de trato.
- Al contar ya con una base de datos, se le puede dar la obligación de registro al propio aspirante.
- Proponen un solo canal de comunicación con el aspirante.
- Se ha ido mejorando la operatividad, exámenes presenciales cómodos; sugiere hacer el cambio en las etapas en donde sea primero el examen eliminatorio y después entrevista. La operatividad es buena.
- Mejorar registro de aspirantes; pre registro, cómo se debe aplicar el examen; criterios claros; se hicieron 33 formas distintas; se perdieron condiciones de certeza; el mecanismo permite manipular ternas; modificar orden de evaluaciones.

- El sistema debe validar si solo tiene un registro; cada Dirección Distrital aplicó su examen como pudo lo que ocasionó que los aspirantes consideraran que las condiciones no fueron iguales.
- En la etapa de entrevistas, buscar lineamientos para garantizar mismo criterio al asignar puntajes e integración de entrevistadores para entrevistar ciertos cargos.
- Primero exámenes y entrevista al final del proceso y que quede abierto dependiendo de las condiciones del distrito puedan ser presenciales o en línea; examen; criterios más uniformes.

Derivado de las respuestas anteriores, se solicitó a los informantes mencionar **dos criterios que deban aplicarse en la aplicación del examen…**

- Se debe establecer un acta de aplicación del examen, firmada con último aspirante.
- Considerar un mismo espacio para un mismo cargo, evidencia fotográfica; no celulares; mencionar en la introducción del examen que el personal de DD no ha tenido acceso al examen.
- Considera que debe participar personal de oficinas centrales, Contraloría, UTCyFD, y documentar la aplicación.
- El mismo cargo mismo espacio, horario, equipo de cómputo; reducir la propuesta en lugar de ser tres que sean dos aspirantes; documentar con actas; personal de oficinas centrales que observe el proceso.
- Considera regresar al examen en papel para abonar a la certeza; reducir el número de propuestas.
- Considera que el examen electrónico brinda más certeza; garantizar condiciones de igualdad con los equipos de cómputo.
- Se suma en que es mejor la aplicación del examen en medios electrónicos, contraseña previa al examen. Si la DD no tiene condiciones, apoyar en otras DD se pudieran habilitar Centros regionales de aplicación; actas y visita personal de oficinas centrales para mayor certeza.
- Medios electrónicos examen; apoyo de otras sedes o recibir apoyo de UTSI para crear una especie de laboratorios de cómputo o gestionar con instituciones que pudieran prestar espacios para brindar igualdad a todos los aspirantes.

Asimismo, se solicitó su opinión respecto del **sistema Evalúa en el Campus Virtual …**

- Buena plataforma y las pruebas, así como la contraseña.
- Los aspirantes manifestaron que el sistema era muy amigable, claro y accesible, sin quejas.
- Sin problemas o quejas de la plataforma, depende del internet, no sabían si se había terminado o no, el cierre es confuso, indicaciones de término.

3. **¿El Concurso por Invitación limita integrar una lista más amplia de posibles aspirantes al cargo solicitado?**

- No es obligatorio que haya reserva amplia, unas son suficientes; si pudieran ser duplas.
- Considera que el número es suficiente para cubrir plazas, no limita las reservas; alinear nuestros procedimientos y pensar en la figura del servicio social y poder sumarlos a una plaza de estructura.
- Las ternas están bien, no es excesivo, es apenas suficiente para la reserva, propia y general; es responsabilidad de quien hace las propuestas; las propuestas deben ser óptimas y competentes.
- No se limita la lista, es necesario para alimentar los diferentes tipos de reserva.

4. **¿Considera importante tomar en cuenta la valoración laboral del periodo anterior para integrar la propuesta del personal? ¿Por qué?**

- Si se debe considerar la evaluación del desempeño para tener elementos objetivos.
- Es indispensable saber el desempeño para ir observando y calificando a los aspirantes.
- Si sirve, permite hacer una mejor valoración del perfil; la Evaluación del desempeño no sirve si no se utiliza, se puede nivelar la ventaja con otros aspirantes que no han trabajado en el Instituto.
- Si es relevante, es necesario hacerla del conocimiento de los evaluados.
- Le evaluación del desempeño pierde esencia en la invitación, se puede hacer ficha de diagnóstico sobre la persona que permita más elementos.
- Es útil cuando es abierto en la invitación, se debe dar mayor información, se debe aplicar por varios evaluadores; revisar como se construye el instrumento.

5. **Las evaluaciones aplicadas, para el tipo de actividades que desarrolla el personal eventual fueron…**

- La guía de estudio fue muy amplia, el tiempo de estudio es corto, quitar lecturas, una gran cantidad de los reactivos no corresponden con la figura por la que están participando.
- En la etapa curricular, la ponderación castiga a los novatos, respecto a los exámenes, los temas que no están relacionados con el cargo.
- Es necesario revisar como medir las experiencias en procesos electorales o de participación ciudadana en la evaluación curricular, revisar criterios.
- Valorar su primer empleo, servicio social, valorar mejor a quienes ya tuvieron el cargo antes, no se debe equiparar electoral vs. no electoral.
- En cuanto la evaluación curricular, analizar qué constancias que están presentando para mejorar el instrumento; en la entrevista se requiere capacitación en el método STAR a los entrevistadores para focalizar las preguntas.

- La tabla de la evaluación curricular debe ser revisada, la tabla debe ser por cargo no una general; que las propuestas estén equilibradas para que el examen sea determinante.
- No traer parientes a concursar entre sí o de los MSPEN, incluir estos criterios aún en plazas de honorarios.
- La valoración de experiencia debe hacerse igual por tiempo; punto adicional por experiencia electoral en el cargo; sujeta a la evaluación del desempeño.
- Se debe establecer en los criterios el tipo de constancia para que el aspirante sepa que debe presentar.
- En la evaluación curricular precisar características de las constancias, afinar-actualizar catálogo de preguntas, permitir entrevistas presenciales, intervención de un tercero en la entrevista, un externo podría ser personal del Centro de Formación para que fuera más objetiva la entrevista.

Además, se les solicitó su opinión respecto del **requisito relativo al sistema de vacunación COVID-19**, a continuación, se muestran las respuestas obtenidas:

- Considera que si debe ser requisito obligatorio, se previenen contagios.
- Revisar con el área jurídica del Instituto si puede ser un requisito, se puede considerar asignarle puntaje como parte de las evaluaciones.
- Si debe ser obligatorio, elemento de protección al contingente, no es una cuestión personal es una cuestión que afecta a los demás.
- Si debe conservarse, es una medida de protección no solo personal sino para todos los compañeros.
- Revisar sus constancias antes de registrar las propuestas para dar preferencia a las personas que tengan completo su esquema de vacunación.

Derivado de las respuestas anteriores, se consideró necesario explorar el tema de la **Licencia de Conducir.** Los informantes respondieron lo siguiente:

- Es un tema importante que algunos cargos sepan conducir para realizar trabajos en campo; revisar el tema de equidad para encontrar el equilibrio en género por el trabajo de campo; por cuestiones de seguridad y trabajo físico.
- Se podría considerar en un concurso abierto un elemento de desempate; requisito para algunos cargos.
- Asignar puntuación preguntar si sabe manejar; incluso para otros cargos saber el uso de paquetería; solicitar firma.
- Solo obligatorio en el caso del cargo de organización; tenemos control por ser concurso por invitación.
- También en los cargos de Capacitación.
- En las plazas de mayor ingreso debe ser obligatorio; las propuestas son responsabilidad compartida; documentar la corresponsabilidad de las propuestas.

IV. CONCLUSIONES

- Se advierte como una fortaleza de este concurso la aplicación del examen virtual, este de deberá sujetar a los criterios de aplicación.
- Buscar mecanismos que permitan consensar las propuestas de las personas aspirantes para el caso de concurso por invitación.
- Dar mayor tiempo a las direcciones distritales para generar consensos y buscar propuestas.
- Establecer los elementos mínimos que deben tener las constancias que presentan los aspirantes para "calibrar" el criterio de valoración.
- Ampliar la información que se presenta en la valoración laboral.
- Revisar la evaluación curricular y la integración de las preguntas de la entrevista, eventualmente transitar a una tabla de puntaje por cargo, revisar equiparación o no de experiencias electorales y no electorales.
- Considerar una nueva capacitación para reforzar el conocimiento sobre la aplicación de la metodología STAR y afinar las preguntas sobre las actividades que se estarán realizando.
- Valorar la incorporación de una persona ajena al distrito para equilibrar la entrevista.
- Normar criterios para la aplicación del examen, y sobre todo para dar igualad de oportunidades y condiciones a las personas aspirantes.
- Afinar reactivos conforme al perfil y enfocarlos a la Bibliografía.
- Necesidad de fortalecer los requisitos sobre el esquema de vacunación Covid.
- Verificar la pertinencia para algunos cargos de la habilidad de manejar y establecer un mecanismo de verificación de que realmente lo sepan hacer.

Revisar la posibilidad de implementar un mecanismo mixto de selección de personal, dependiendo del tipo de plazas que se ofertan, principalmente en las de mayor responsabilidad que eventualmente no se haga por terna sino por designación directa.