

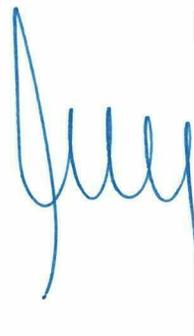


**INFORME FINAL SOBRE EL PROCESO DE
SELECCIÓN, INDUCCIÓN Y VALORACIÓN
LABORAL DEL PERSONAL EVENTUAL EN
ÓRGANOS DESCONCENTRADOS PARA EL
EJERCICIO 2023.**

MECANISMO DE DESIGNACIÓN DIRECTA DEL PERSONAL EVENTUAL 2023

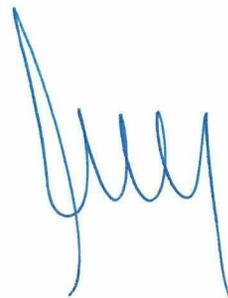
**Secretaría Administrativa
Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación**

Noviembre, 2023



CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN	3
II. Registro, evaluación curricular y examen de conocimientos	4
III. Inducción	6
IV. Valoración Laboral	8
V. RESULTADOS DE LA ENCUESTA	9
Bloque I. Proceso de Selección	11
Bloque II. Propuestas de personas Aspirantes	11
Bloque III. Estructura del proceso	13
Bloque IV. Evaluaciones	14
Bloque V. Valoración Laboral	15
Bloque VI. Sistema para Seleccionar al Personal Eventual (SISPE)	16
Bloque VII. Resultados	17
Bloque VIII. Desempeño de la DRDyE	18
VI. CONCLUSIONES	24



I. PRESENTACIÓN

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), aprobado mediante Acuerdo IECM-JA128-22, la Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación (DRDyE), a través de la Secretaría Administrativa, presenta el Informe final sobre el proceso de selección, inducción y valoración laboral del personal eventual que apoyó a los Órganos desconcentrados en el ejercicio fiscal 2023.

En la integración del informe se consideró la información y acuerdos generados por la Junta Administrativa en el marco de la implementación del Mecanismo de Designación Directa (Mecanismo), previsto en el Procedimiento; así como la información derivada de la aplicación de la Encuesta de Satisfacción que estuvo enfocada en conocer el nivel de conformidad de las personas usuarias involucradas en el desarrollo del Mecanismo en el ejercicio 2023.

El propósito del informe además de dar cuenta de las acciones implementadas durante la operación del Mecanismo, se orienta hacia la construcción de propuestas de mejora que puedan ser consideradas en los procesos de revisión y actualización del Procedimiento y/o criterios correspondientes.

Para el ejercicio fiscal 2023, las áreas ejecutivas mediante oficio conjunto IECM/DEGDHECyCC/162/2022, IECM/DEOEyG/793/2022 e IECM/DEPCyC/883/2022, todos de fecha 24 de noviembre de 2022, presentaron sus requerimientos de personal eventual para apoyar a los Órganos Desconcentrados en el ejercicio 2023.

Por su parte, el Consejo General, mediante Acuerdo IECM/ACU-CG-005/2023, aprobó el ajuste al Programa Operativo Anual y al Presupuesto de Egresos del Instituto Electoral de la Ciudad de México para el Ejercicio Fiscal 2023, con base en las asignaciones

**INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023**

autorizadas por el Congreso de la Ciudad de México para el Ejercicio Fiscal 2023, derivado de los ajustes presupuestales, el requerimiento de personal eventual en Órganos Desconcentrados quedó de la siguiente manera:

PERSONAL EVENTUAL PARA EL EJERCICIO FISCAL 2023		
CARGO	CANTIDAD DE PERSONAS A CONTRATAR	PERIODO DE CONTRATACIÓN
Técnica/o Especializado "C" en Capacitación Electoral	33	16 de enero al 31 de mayo de 2023
Asistente Operativo Jurídico	33	16 de enero al 31 de mayo de 2023
Asistente Operativo de Organización Electoral	33	16 de enero al 31 de mayo de 2023
Asistente Operativo de Capacitación Electoral	33	16 de enero al 31 de mayo de 2023
Administrativo Especializado "A"	61	16 de enero al 31 de mayo de 2023
Capturista de Distrito	33	16 de enero al 31 de mayo de 2023
Técnica/o Especializado "C" de Educación Cívica	33	1 de agosto al 31 de octubre de 2023
	259	

Mediante Acuerdo IECM-JA129-22, la Junta Administrativa determinó el mecanismo para la selección de personal eventual que apoyará a los Órganos Desconcentrados durante el Ejercicio Fiscal 2023, y aprobó los Criterios de Designación Directa correspondientes; mismos que fueron ajustados posteriormente mediante acuerdos IECM-JA136-22 e IECM-JA009-23.

II. Registro, evaluación curricular y examen de conocimientos

De conformidad con la Sección Segunda apartado 13 de los Criterios de Designación Directa aprobados por la Junta Administrativa, del 2 al 5 de diciembre de 2022, se realizó el registro de las personas aspirantes del Bloque I. Asimismo, el 15 de junio de 2023, se

**INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023**

realizó el registro de personas correspondientes al Bloque II. Las propuestas fueron inscritas a través del Sistema de Selección de Personal Eventual (SISPE), por las personas Titulares de los Órganos Desconcentrados, para tal propósito de conformidad con el SISPE se tiene registro de 305 personas aspirantes; 155 Mujeres y 150 Hombres.

Total de registros por sexo

Registro	Total	Porcentaje
Mujeres	155	50.8
Hombre	150	49.2

Nota: La cifra incluye el registro derivado de sustituciones.

Cabe destacar que del universo de personas aspirantes registradas y en comparación con los registros de procesos anteriores (Concurso abierto y por invitación) se observa que, al menos el 84.7% corresponde a personas que han colaborado de manera previa en algún Órgano Desconcentrado; mientras que el 15.3% corresponde a personas que participaron por primera vez en los Órganos Desconcentrados.¹

Las personas aspirantes registradas y que cumplieron con los requisitos previstos en los Criterios, se les aplicó una evaluación curricular en el periodo establecido para el registro. Dicha evaluación estuvo a cargo del personal de los Órganos Desconcentrados.

Una vez realizada la evaluación curricular se realizaron los exámenes de conocimientos en las instalaciones de Oficinas Centrales del Instituto Electoral.

Aplicación de examen por cargo y sexo

Cargo	Mujeres	Hombres	Total
Administrativo especializado "A"	36	35	71
Asistente operativo CE	15	22	37
Asistente operativo jurídico	29	15	44
Asistente operativo OE	15	24	39
Capturista de Distrito	24	16	40

¹ Información obtenida de los Acuerdos IECM/JA160-19, IECM/JA112-20; IECM/JA164-21; IECM/JA008-22; IECM/JA102-23

**INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023**

Técnica Especializada "C" CE	19	20	39
Técnica Especializada "C" EC	17	18	35
Total	155	150	305

Finalmente, la Junta Administrativa, mediante Acuerdos IECM-JA008-23 e IECM-JA102-23, aprobó el registro de aspirantes; resultados de la evaluación curricular; resultados de exámenes de conocimientos y práctico, y lista para la Designación Directa del personal eventual para el Ejercicio Fiscal 2023.

Designación de aspirantes por sexo

Mujeres	147	51.7
Hombres	137	48.3
Total	284	100

Nota: Incluye las designaciones derivadas de las sustituciones

Una vez realizada la primera designación, se presentaron diversas solicitudes de sustitución por declinaciones, aspirantes que no acreditaron el examen y/o renunciaron. En todos los casos, de conformidad con los Criterios se presentaron nuevas propuestas a las cuales se les aplicó la evaluación curricular y los exámenes correspondientes y posteriormente se emitieron los Acuerdos de la Junta Administrativa IECM-JA018-23, IECM-JA027-23, IECM-JA037-23, IECM-JA049-23, IECM-JA055-23, IECM-JA063-23, IECM-JA102-23 e IECM-JA109-23, por los cuales el órgano colegiado aprobó el registro de aspirantes; resultados de la evaluación curricular; resultados de exámenes de conocimientos y práctico para las sustituciones correspondientes.

III. Inducción

La inducción corresponde al conjunto de actividades que tienen como propósito facilitar la adaptación e incorporación de las personas de nuevo ingreso al quehacer, estructura y funcionamiento del Instituto Electoral. Esta inducción reviste carácter obligatorio, de conformidad con el artículo 122 del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales.

La actividad de Inducción se realizó de conformidad con el Procedimiento de Inducción del personal que labora en el Instituto Electoral (Procedimiento de inducción), aprobado por la Junta Administrativa mediante Acuerdo IECM-JA007-23. El proceso comenzó a

**INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023**

partir de la solicitud de las personas titulares de los Órganos Desconcentrados ante la DRDyE y se desarrolló a partir de la emisión de la Circular No. SA-007/2023.

Con la finalidad de organizar y coordinar el seguimiento a estas actividades, la DRDyE utilizó la plataforma educativa denominada Campus virtual de Desarrollo y Evaluación, la cual permite operar la inducción mediante los recursos tecnológicos que ofrece Internet.

Es importante señalar que, de acuerdo con el Procedimiento de inducción, el personal eventual que haya cursado la inducción en el último año estará exento de volver a cursarlo, salvo que haya cambios sustantivos en la normativa.

Durante el periodo **del 20 de enero al 31 de agosto**, se recibieron 217 solicitudes, las cuales fueron matriculadas en el Campus. Una vez concluida su inducción, a cada persona participante le fue remitida la constancia respectiva.

Cargos del personal eventual en Órganos Desconcentrados que cursaron la Inducción

Cargos	Número de personas participantes		Totales por cargo
	Mujeres	Hombres	
Administrativo Especializado "A"	28	28	56
Asistente Operativo de Capacitación Electoral	12	17	29
Asistente Operativo de Organización Electoral	13	18	31
Asistente Operativo Jurídico	22	9	31
Capturista de Distrito	20	15	35
Supervisor de Grupo "C"	0	1	1
Técnico Especializado "C" en Capacitación Electoral	16	13	29
Técnico Especializado "C" en Educación Cívica	3	2	5
Total	114	103	217




IV. Valoración Laboral

De conformidad con el inciso 3), del numeral 6.12 De la inducción y valoración laboral del personal eventual, del Procedimiento, y de la SECCIÓN SEXTA. Inducción y valoración Laboral de los Criterios, todo el personal eventual designado en los términos del Procedimiento está sujeto a una valoración laboral a realizarse en la primera quincena de mayo y de octubre de 2023. Para ello, la Junta Administrativa mediante acuerdo IECM-JA154-23 aprobó los resultados de la valoración laboral aplicada en mayo y octubre del presente ejercicio a los cargos de Técnica/o Especializada/o "C" en Capacitación Electoral, Técnica/o Especializada/o "C" de Educación Cívica, Asistente Operativa/o Jurídica/o, Asistente Operativa/o de Organización Electoral, Asistente Operativa/o de Capacitación Electoral, Administrativa/o Especializada/o "A" y Capturista de Distrito en todos los casos personal eventual en Órganos Desconcentrados.

Valoración laboral aplicada.

Para la calificación de la valoración laboral, se consideraron cuatro indicadores, mismos que se describen a continuación:

- 1. Calidad del trabajo:** Valora la presentación, orden y esmero con que la persona eventual realiza su trabajo.
- 2. Conocimiento del trabajo:** Valora el grado de conocimiento que tiene la persona eventual sobre su trabajo, los procedimientos y técnicas propias de su cargo, así como la autonomía para planear, ejecutar y controlar sus actividades.
- 3. Responsabilidad:** Valora el compromiso y dedicación al realizar el trabajo cotidiano y la búsqueda de resultados.
- 4. Colaboración:** Valora la disposición a cooperar, la actitud frente a la institución y a sus compañeros, así como el interés en adquirir conocimientos y mejorar.

En lo que corresponde a la aplicación de dichas valoraciones, es importante señalar que la DRDyE, verifica con apoyo de la Dirección de Apoyo a Órganos Desconcentrados (DAOD), los nombres de las personas evaluadoras en cada una de las 33 Direcciones

**INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023**

Distritales, la valoración laboral fue realizada por todo el personal de estructura del Órgano Desconcentrado que contó con elementos para realizarla, la información requerida se cargó en el SISPE 2023 donde se realizó la valoración correspondiente en los tiempos previstos en la normativa señalada.

Resultados de la valoración laboral del personal eventual en órganos desconcentrados, por cargo y sexo

Cargo	Calificación																				Total x		Total Pers. Event.								
	10		9.6		9.5		9.4		9		8.6		8.5		8		7.5		7		6.5			6		Género					
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H			
Técnica/o Especializado "C" de Capacitación Electoral	16	14			2					1	3																1	1	19	19	38
Asistente Operativo Jurídico	22	12								1	1					2	1	2											28	13	41
Asistente Operativo de Organización Electoral	11	19			2						2					1	1												14	22	36
Asistente Operativo de Capacitación Electoral	12	19								1	2		1																13	22	35
Administrativo Especializado "A" Electoral	23	23	1		2	2				4	7			1		3													34	32	66
Capturista de Distrito.	12	13			1					5	1	1				1	1			1									21	15	36
Técnica/o Especializado "C" de Educación Cívica	15	15								1	1	1																	16	17	33
Total	111	115	1	0	7	2	0	1	13	17	1	1	1	0	7	2	1	0	3	0	0	1	0	1	145	140	145	140	285		

V. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

En cumplimiento a lo dispuesto en el Procedimiento, la DRDyE realizó en el mes de noviembre del año en curso, la encuesta de satisfacción sobre la ejecución del Mecanismo, a fin de evaluar la planeación, organización y desarrollo de las actividades realizadas para su ejecución.

En esta ocasión, la encuesta estuvo dirigida a las personas funcionarias que participaron de alguna manera durante la implementación de los Criterios para la Designación Directa



**INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023**

del Personal Eventual de apoyo a los órganos Desconcentrados para el Ejercicio Fiscal 2023, tanto al personal adscrito en las Direcciones Ejecutivas como al personal de las treinta y tres Direcciones Distritales. El objetivo fue conocer el punto de vista de todas las personas involucradas en la implementación de los Criterios para la designación directa del personal eventual e integrar su experiencia en el Informe respectivo.

En el diseño de la encuesta se consideraron 9 bloques, los cuales abordan temas específicos acerca de la implementación y desarrollo del Mecanismo. La aplicación se llevó a cabo del 6 al 8 de noviembre de 2023, a través de la aplicación denominada *Forms* de la plataforma *Google*, misma que se dio a conocer al personal involucrado tanto en el área central como en los Órganos Desconcentrados a través del correo IECM/SE/DAOD/824/CE/2023.

Concluido el periodo de aplicación de la encuesta se recibieron respuestas de 64 funcionarios conforme a lo siguiente:

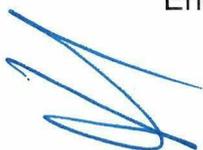
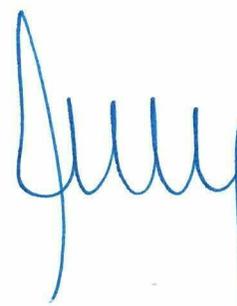
Respuestas por cargo

Cargo	%	Número
TOD	28.1	18
SECOEyPC	32.8	21
SOD	15.6	10
ATOD	10.9	7
TA	1.7	1
OTRO	10.9	7
	100	64

Respuesta por sexo

Género	%	Número
Mujeres	53.1	34
Hombres	45.3	29
Prefiero no decirlo	1.6	1
	100	64

A continuación, se detallan los resultados cuantitativos obtenidos en cada Bloque de la Encuesta.

Bloque I. Proceso de Selección

El primer bloque se enfocó en conocer la apreciación de los encuestados, en cuanto a la pertinencia del Mecanismo, así como respecto de su organización, claridad y precisión de los Criterios.

En el siguiente cuadro se muestra la frecuencia en las respuestas para cada una de las escalas y los promedios correspondientes. En general se advierte que las personas que respondieron perciben la implementación del Mecanismo como mejor opción para seleccionar personal idóneo para cubrir la vacante solicitada, ya que entre el 50 y 80% de los encuestados manifestaron acuerdo o total acuerdo en los aspectos consultados.

BLOQUE I. Proceso de Selección		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
1	El Mecanismo de Designación Directa es la mejor opción para seleccionar personal idóneo para cubrir la vacante solicitada.	43	18	3	0	0	0	64
2	El Mecanismo de Designación Directa estuvo bien organizado.	34	22	4	2	1	1	64
3	El Mecanismo de Designación Directa permitió seleccionar al personal eventual competente cumpliendo con el perfil requerido para el cargo.	42	18	4	0	0	0	64
4	Los Criterios del Mecanismo de Designación Directa fueron claros y precisos.	33	22	5	1	2	1	64

Bloque II. Propuestas de personas Aspirantes

En este bloque se indaga lo relativo a la integración de las propuestas de las personas aspirantes a cada uno de los puestos disponibles. Para ello se considera la necesidad

**INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023**

de revisar el origen de las propuestas, el periodo para su integración, 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 respondió la encuesta se desprende la oportunidad para revisar el método en la integración de las propuestas de persona, de modo que se cumpla con criterios de inclusión, pero también con aquellos referidos a la eficacia e idoneidad del personal propuesto.

BLOQUE II. Propuestas de personas Aspirantes		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
1	¿Se consideró mi opinión en la selección de aspirantes?	32	15	6	5	0	6	64
2	El plazo para integrar las propuestas fue suficiente.	19	30	10	3	0	2	64
3	Considera conveniente que los Criterios del mecanismo de Designación Directa incluyan un apartado en el que se describa un método para que en la presentación de propuestas de personal a contratar se garantice la participación del personal de estructura con áreas de responsabilidad en la Dirección Distrital.	33	20	4	3	1	3	64
4	El criterio de Distribución de Género fue conveniente para cubrir las vacantes respectivas.	18	31	13	0	2	0	64
5	Las reglas para la inclusión de personas con discapacidad y/o primer empleo fueron las idóneas.	9	36	11	2	4	2	64
6	Considera conveniente que los Criterios del Mecanismo de Designación Directa deban incluir reglas adicionales para garantizar la inclusión de personas pertenecientes a otros grupos de atención prioritaria.	5	20	25	5	5	4	64

**INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023**

En este sentido, se destaca que el 50% de las personas encuestadas manifestaron estar totalmente de acuerdo en que se consideró su opinión para seleccionar aspirantes, 23.43% manifestó estar de acuerdo, 9.37% estuvo en desacuerdo, 7.81% manifestó estar totalmente en desacuerdo con la afirmación y 9.37% manifestó no tener los elementos para opinar.

En cuanto a la distribución de los cargos por género, 31 personas que equivale al 48.43% manifestaron estar totalmente de acuerdo que fue conveniente para cubrir las vacantes y el 56.25% manifestó que las reglas para la inclusión de personas con discapacidad y/o primer empleo fueron idóneas. Del mismo modo, el 39.06% de las personas encuestadas consideró estar en desacuerdo para incluir reglas adicionales para garantizar la inclusión de personas pertenecientes a otros grupos de atención prioritaria y apenas el 7.81% manifestó estar totalmente de acuerdo con incluir a otros grupos prioritarios.

Bloque III. Estructura del proceso

Este bloque estuvo orientado a consultar la opinión de los encuestados respecto al plazo previstos para el desarrollo de cada una de las etapas del proceso, los mecanismos de comunicación, así como la percepción en general de la implementación del Mecanismo.

De los resultados obtenidos, se advierte que en general, el Mecanismo resulta transparente y objetivo, más del 80% de los encuestados dieron respuestas que están totalmente de acuerdo o de acuerdo con ello.

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.	20	34	6	3	0	1	64
2	Los medios de comunicación del Mecanismo de Designación Directa fueron oportunos.	27	26	6	3	0	2	64

**INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023**

BLOQUE III. Estructura del Proceso		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
3	El proceso de Designación Directa, en general, fue transparente y objetivo.	32	23	6	1	0	2	64

Bloque IV. Evaluaciones

El objetivo de este Bloque fue conocer la pertinencia, secuencia, tiempos, modalidad y asignación de puntajes de las etapas del Mecanismo que involucran una valoración que incide directamente en los resultados de las evaluaciones aplicadas a las personas aspirantes.

De los resultados obtenidos se da cuenta que, más del 70% de los encuestados manifiesta que las evaluaciones consideradas (curricular y examen), son pertinentes para constatar las competencias de las personas aspirantes; del mismo modo, se advierte la aceptación para que la evaluación curricular continúe siendo realizada por el personal de los órganos desconcentrados quienes son los encargadas de subir la documentación en el sistema; mientras que la DRDyE se encargue de la implementación del examen.

BLOQUE IV. Evaluaciones		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
1	La secuencia de: registro, evaluación curricular, examen y designación fue adecuada.	33	25	5	0	0	1	64
2	La tabla de asignación de puntajes de la evaluación curricular fue pertinente para el tipo de proceso de selección.	27	26	9	0	0	2	64
3	Fue conveniente que el examen se realizara solo por medios electrónicos.	37	15	10	1	0	1	64
4	Los temas considerados en la guía de estudio para la aplicación de examen de conocimientos y/o práctico fueron adecuados.	27	30	4	1	0	2	64

**INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023**

BLOQUE IV. Evaluaciones		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
5	En general, las evaluaciones aplicadas en el mecanismo de Designación Directa fueron pertinentes para constatar las competencias de las personas aspirantes.	26	27	8	1	0	2	64
6	Considera adecuado que la etapa de evaluación curricular del Mecanismo de Designación Directa se realice en la Dirección Distrital.	34	22	6	2	0	0	64
7	Considera adecuado que la etapa de evaluación (examen) del Mecanismo de Designación Directa se realice en las oficinas centrales.	33	21	8	0	1	1	64

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 el personal de Estructura del Órgano Desconcentrado 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.

De las personas encuestadas, 43.75% manifestó estar totalmente de acuerdo con que la valoración laboral del ejercicio anterior aportó elementos significativos para seleccionar al personal idóneo. El 46.87% también estuvo totalmente de acuerdo con que los indicadores (calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, responsabilidad y colaboración) permitieron valorar el desempeño del personal eventual. Por otro lado, 39.06% estuvo de acuerdo en que es conveniente considerar la aplicación de más de

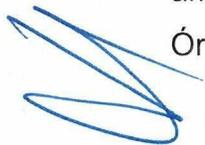
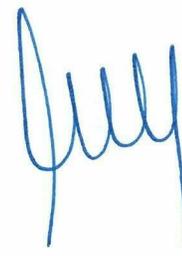
**INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023**

una valoración laboral al año y el 42.18% está totalmente de acuerdo en que la valoración del personal contratado permite identificar al personal competente para el cargo y 31 personas que equivale al 48.44% están de acuerdo en que el instrumento de valoración es claro y preciso, mientras que 25 personas encuestadas que equivale al 39.06% están totalmente de acuerdo con esa afirmación.

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 aportó elementos significativos para seleccionar al personal idóneo para el cargo.	28	23	8	2	0	3	64
2 Los indicadores (calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, responsabilidad y colaboración) le permitieron valorar el desempeño del personal eventual.	30	22	6	1	0	5	64
3 Es conveniente considerar la aplicación de más de una valoración laboral en el año.	20	25	13	0	1	5	64
4 La valoración laboral que se realiza al personal contratado permite identificar al personal competente para continuar en el cargo.	27	26	6	1	1	3	64
5 El instrumento de valoración laboral es claro y preciso.	25	31	1	1	0	6	64

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 Mecanismo, si permitió sistematizar las diversas actividades del proceso de selección y aminorar las condiciones de trabajo que en su momento se desarrollaron en cada Órganos Desconcentrados.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023**

De los datos recopilados se obtuvo que el 51.04% estuvo totalmente de acuerdo en que el SISPE se mostró óptimo y eficiente en el registro y evaluaciones realizadas por los OD.

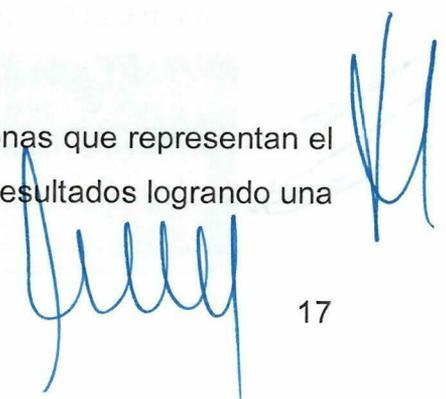
BLOQUE VI. Sistema para Seleccionar al Personal Eventual SISPE		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
1	El SISPE fue de fácil manejo para cada una de las etapas del Mecanismo de Designación Directa.	35	22	0	0	0	7	64
2	El SISPE permitió aminorar la carga de trabajo derivada de la implementación del Mecanismo de Designación Directa.	28	27	1	0	1	7	64
3	El SISPE brindó confianza en los trámites efectuados sobre el mecanismo.	35	21	1	0	0	7	64

En cuanto al funcionamiento del SISPE, se destaca que 54.68% de las personas entrevistadas estuvo totalmente de acuerdo con que fue de fácil manejo para cada una de las etapas, el 43.75, consideró que permitió aminorar la carga de trabajo derivada de la implementación del mecanismo y 35 personas manifestaron estar totalmente de acuerdo con que le sistema brindó confianza en los trámites efectuados sobre el mecanismo.

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 26.56% sobre el mecanismo realizado para la publicidad de los resultados logrando una mayor confiabilidad en la eficiencia y transparencia del proceso.



**INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023**

BLOQUE VII. Resultados		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
1	La difusión de los resultados de las diversas etapas y la designación del personal a contratar fue oportuna.	21	28	9	4	0	2	64
2	Considera que el mecanismo implementado para la sustitución de personal eventual, ante ausencias definitivas, se realizó de manera oportuna.	13	25	4	2	1	19	64

En cuanto a este bloque, 43.75% de las personas encuestadas está de acuerdo en que la difusión de los resultados de las diversas etapas y la designación de las personas a contratar fue oportuna y el 6.25% estuvo totalmente en desacuerdo con esa afirmación. Mientras que, el 39.06% estuvo de acuerdo en que el mecanismo implementado para la sustitución de personal eventual, ante ausencias definitivas, se realizó de manera oportuna.

Bloque VIII. Desempeño de la DRDyE

Con relación al desempeño del personal de la DRDyE que estuvo a cargo de la implementación y seguimiento del Mecanismo, con base en los resultados obtenidos se da cuenta que el 35.15% 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 39.84% sobre el Desempeño de la DRDyE relacionados con la comunicación, asesoría y medidas sanitarias.

BLOQUE VIII. Proceso de Selección		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
1	Los canales de comunicación con la DRDyE fueron adecuados.	22	29	8	1	1	3	64

**INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023**

BLOQUE VIII. Proceso de Selección		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Indeciso	Sin elementos	Total
2	La DRDyE brindó asesoría en forma oportuna cuando fue requerida.	23	22	10	2	1	6	64

Para este bloque, de manera más particular, el 45.31% estuvo de acuerdo en que los canales de comunicación con la DRDyE fueron adecuados mientras que el 1.56% estuvo totalmente en desacuerdo con esa afirmación. En cuanto a la asesoría que brindó la DRDyE fue oportuna cuando se requería, el 35.93 de las personas manifestó estar totalmente de acuerdo con esa afirmación.

Bloque IX. Comparativo de Mecanismos

El objetivo fue valorar la aplicación de los tres mecanismos para contratación de personal eventual, términos de operatividad y medidas de inclusión de grupos de atención prioritaria.

En este bloque, se obtuvo una aprobación en el rubro Designación Directa del 71.35% del personal encuestado.

BLOQUE I. Proceso de Selección		Concurso Abierto	Concurso por invitación	Designación Directa	Total
1	Desde su experiencia y, una vez que han sido aplicados los 3 mecanismos para contratación de personal eventual (Concurso abierto, Concurso por Invitación; y Designación Directa): ¿Cuál considera la mejor opción para el logro de los objetivos institucionales?	4	9	51	64
2	En términos de operatividad: ¿Cuál mecanismo considera que representa mayores beneficios para el IECM?	3	8	53	64
3	Para efectos de garantizar medidas de inclusión de grupos de atención prioritaria, ¿Cuál mecanismo considera que representa mayores beneficios para el IECM?	16	15	33	64

INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023

Para este bloque se destaca que, 51 personas que equivale al 79.68% manifestó que la mejor opción para el logro de objetivos institucionales es la designación directa, el 14.06% considera que es el concurso por invitación y el 6.25% se inclina por el concurso abierto. En este mismo sentido, el 82.81% prefiere la designación directa como mecanismo de selección de personal eventual pues considera que representa mayores beneficios en términos de operatividad, para el Instituto Electoral, el 12.50% considera que es el concurso por invitación y el 4.68% considera que es mediante concurso abierto. Mientras que para efectos de garantizar medidas de inclusión de grupos de atención prioritaria el 51.56% de las personas encuestadas considera que se puede garantizar mediante el mecanismo de designación directa, el 25.00% considera que es a través del mecanismo de concurso abierto y el 23.43% considera que se puede garantizar mediante el concurso por invitación.

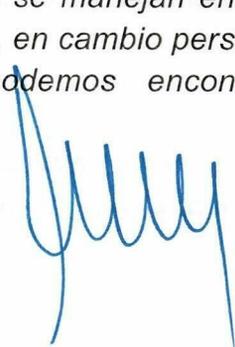
4. ¿Desea agregar un comentario final?

Finalmente, la encuesta dispuso de un espacio para que el personal participante manifestara un comentario adicional de manera libre. Al respecto, se destacan las siguientes respuestas:

- ✦ *El calendario debe ser en tiempo y forma planificado, la valoración debe ser de acuerdo con el tiempo de contratación de dos o más, la designación por genero debe ser de acuerdo con las características del personal de estructura de la Direcciones Distritales, del ámbito geográfico y necesidades de cada una de las mismas. Los exámenes deben aplicarse en oficinas centrales para dar certeza a los aspirantes y a la convocatoria. Se evitan medios de impugnación y malas prácticas.*
- ✦ *Considero muy importante tomar en cuenta las cargas de trabajo en las direcciones distritales para la contratación y temporalidad del personal eventual.*
- ✦ *Establecer un mecanismo en el que no solamente los titulares sean los que designen a las personas ni los únicos que evalúen su desempeño.*

INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023

- ✦ *No se debería ser juez y parte. Las mismas personas que invitan o proponen, son quienes califican y aplican evaluaciones, lo que deja espacios de intervención en favor de algunas personas, lo que le resta equidad y certeza a los mecanismos de selección.*
- ✦ *Que los criterios operativos para la contratación del personal eventual se nos entreguen con la antelación suficiente para realizar las propuestas requeridas. Que exista una comunicación real, eficiente y oportuna con la Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación ya que el proceso anterior fue muy deficiente. Que se elimine el examen de conocimientos en el mecanismo de designación directa, toda vez que es una contradicción con dicho mecanismo, pues ya no sería designación directa.*
- ✦ *Durante este año la división de plazas a cubrir en bloques A y B, en función de la fecha de ingreso, y la posterior supresión del bloque B, limitó la posibilidad de que las personas titulares realizáramos ajustes una vez que se realizó la reducción de plazas para seleccionar al personal que finalmente sería contratado. Se sugiere que para el siguiente proceso se evite la conformación de bloques y se mantenga la posibilidad de que las personas titulares podamos hacer ajustes en cualquier etapa del proceso, considerando que no tendremos certeza sobre el número de personas que se contratarán sino hasta el momento de la designación.*
- ✦ *No encuentro diferencias sustanciales entre el concurso por invitación y el concurso por designación directa; por lo que hace a los grupos de atención prioritaria, no todos son compatibles con los cargos que integran la plantilla de honorarios en las Direcciones Distritales. Encontré tendenciosas algunas preguntas de la presente encuesta, por ejemplo, las tres que conforman este bloque de preguntas, porque obliga a contestar y optar por alguna de las respuestas, aunque no esté totalmente de acuerdo con alguna de ellas.*
- ✦ *Es preferible la designación directa pues no perdemos tiempo en capacitar a personal nuevo, sobre todo por los tiempos que se manejan en proceso, ya saben que esto es sin horario ni días festivos, etc. en cambio personal nuevo a veces es un dolor de cabeza, aunque podemos encontrar nuevos colaboradores.*



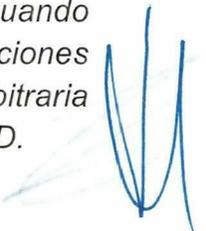
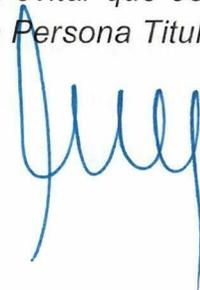
INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023

- ✦ *Revisar la aplicación de acciones afirmativas ya que en ocasiones se deja fuera a personal más valioso y con mayor experiencia para desempeñar las funciones en la DD.*
- ✦ *Se sugiere que los criterios para el mecanismo a implementar (preferentemente de designación directa) se socialicen con al menos 15 días previos al inicio del registro de propuestas, para tener oportunidad de integrarlas con tiempo.*
- ✦ *Que el plazo de contrataciones sea más largo y para el caso de sustituciones sea más flexible el mecanismo.*
- ✦ *Que tenga más valor la evaluación del responsable del área para el cual se contratará al personal. Las personas titulares desconocen los perfiles y utilizan criterios personales y no operativos.*
- ✦ *Que exista un tiempo razonable, dos o tres días, de cuando manden la convocatoria con respecto al inicio del registro de los aspirantes; que no haya variaciones en el número de los cargos a concursar y que la información se dé de manera oportuna, de conformidad con lo estipulado en la convocatoria y no fuera de los tiempos establecidos en la misma, como sucedió en este año, que hubo falta y retraso de la información.*
- ✦ *He participado en los tres mecanismos, pero considero que tiene mayores beneficios para el IECM es la designación directa.*
- ✦ *De acuerdo a la experiencia del proceso de designación directa, para casos futuro debe contemplar la sustitución o movilidad de la persona propuesta. En particular cuando haya cambio de Titulares de los OD.*
- ✦ *En términos generales me pareció un mecanismo muy adecuado ya que por medio del concurso por invitación genera más certidumbre por el tema de que el personal eventual ya se conoce con anterioridad formas de trabajo, calidad y habilidades para desempeñar de forma más adecuada las actividades de cada puesto que se requieren dentro del Instituto Electoral, adicional a ello genera un ahorro en tiempo y en costos que pueden ser destinados para otras actividades.*
- ✦ *Tener comunicación oportuna, ya que en el proceso de selección no se nos informó en el tiempo establecido la cancelación de plazas. Es de la mayor*

INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023

importancia la inclusión de grupos vulnerables al proceso de selección, sin embargo, bajo las circunstancias de contar con el personal eventual mínimo y las cargas de trabajo, en órganos desconcentrados no es lo ideal, eso se debe implementar en oficinas centrales.

- ✦ La Evaluación de Conocimientos debe ser presencial en los Distritos con presencia de la Contraloría o una persona de oficinas centrales*
- ✦ La selección de personal eventual por Designación Directa es la mejor opción en términos de operatividad, pero se tiene que implementar un mecanismo "obligatorio", que permita que las propuestas para la ocupación de los cargos del personal eventual se realicen de forma equitativa entre las personas proponentes: Titulares, Subcoordinadoras y Secretarios Jurídicos.*
- ✦ Que exista la posibilidad de consultar la valoración realizada al personal eventual en el SISPE, para determinar en qué casos ya no sería conveniente contratar a determinado personal. Porque en el caso de personas que han sido mal evaluadas en un Distrito, se registran en otros Distritos y no existe un seguimiento al particular.*
- ✦ Sería conveniente contar con una base de datos en la que se pudiese consultar evaluaciones en otros periodos de contratación y detectar a aquellas personas que han tenido un mal desempeño.*
- ✦ Con la designación directa se pretende que sean las personas idóneas contratadas para cada cargo, toda vez que, se evalúa su desempeño y disposición de los periodos inmediatos anteriores donde laboraron en el órgano desconcentrado correspondiente.*
- ✦ La designación directa garantiza la incorporación del personal más idóneo para ocupar el cargo requerido.*
- ✦ Considero que el mejor mecanismo es la designación directa, siempre y cuando se garantice la participación de todo el personal del SPEN de las Direcciones Distritales en la presentación de propuestas y así, evitar que esta se arbitraria y exclusiva de algunas figuras, entre ellas, la de la Persona Titular del OD.*



INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023

- ✦ *Que se aplicara en oficinas centrales una batería de pruebas psicométricas de acuerdo con el cargo para valorar y definir la viabilidad de los candidatos presentados por los OD.*
- ✦ *Si, que se consideren y garanticen las propuestas de los Subcoordinadores para la contratación de personal eventual, ya que somos nosotros los que coadyuvamos en la mayor parte con las actividades operativas, y en las anteriores ocasiones los titulares imponen a personal que no tiene experiencia.*
- ✦ *Se solicita se contrate al personal suficiente para la realización de las diversas actividades que debe llevar a cabo la Dirección Distrital, lo anterior, e efecto de evitar la sobrecarga de trabajo; lo que conllevaría a realizar todas las actividades asignadas en tiempo y forma y evitar futuros problemas de salud, tales como agotamiento generalizado.*
- ✦ *Contraten suficiente personal para la realización de las múltiples actividades, para no sobrecargar el trabajo en pocas manos y este se pueda llevar a cabo en tiempo y forma sin desgastar de más al personal.*
- ✦ *Considero que el recorte presupuestal, y el hecho de que no se repusiera el proceso una vez que se supo que el segundo bloque de personal ya no entraría a laborar, pudo afectar la adecuada conformación de los equipos de trabajo.*

VI. CONCLUSIONES

Una vez que se han sido aplicados los tres mecanismos (concurso abierto, por invitación y designación directa) en la selección de personal eventual que apoya a los Órganos Desconcentrados, podemos establecer puntos de comparación. En primer lugar, el número de plazas a cubrir en los tres procesos fue de: 487 en 2020; 594 en 2021; y 259 en 2023. Para cada proceso se registró un universo de 5,508, 1783 y 270 respectivamente.

El primer dato por destacar es el alto número de aspirantes que se registra en un proceso de concurso abierto; esto es, en una proporción de más de 11 personas por plaza a concursar. Ahora bien, de un análisis comparativo entre los reportes del registro en cada

INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023

proceso se advierte que el universo de personas que han resultado ganadoras en cada ejercicio corresponde a 746; de ellas casi el 50% han resultado ganadoras en 2 o 3 proceso.

De manera particular, en el mecanismo de designación directa que se implementó para el ejercicio fiscal 2023 de los 305 registros que resultados ganadores, el 85% correspondieron a personas que ya habían participado en concurso anteriores; y el 15% fueron personas que participaron por primera vez. De lo anterior, podemos deducir primero, que el mecanismo de designación directa permite recuperar al personal eventual con experiencia y que en el que el Instituto Electoral ha invertido recursos en su capacitación; pero al mismo tiempo, dicho mecanismo abre oportunidades para la incorporación de persona nuevo, con perfiles y competencias diversas, esto debido a la incorporación en los criterios de medidas de inclusión como el primer empleo, personas con discapacidad, principalmente.

Otro elemento por destacar dentro de la operación del mecanismo de designación directa es la disminución significativa en la cantidad de recursos que se requieren, tanto humanos como económicos. En el ejercicio 2023, el registro se mantuvo en línea a través del SISPE, plataforma digital que permite realizar de manera simultánea la registro la valoración curricular, y en lo que respecta al examen de conocimientos, el mismo se implementó en la plataforma del Instituto Electoral. Por su parte la Junta Administrativa, emitió 10 Acuerdos para realizar la designación de personal y las sustituciones necesarias. Al respecto, cabe señalar que el actual procedimiento para la gestión de personal eventual considera que una vez que la Junta Administrativa emita el Acuerdo inicial de designación de personal, las sustituciones serán procesadas y validas por la Secretaría Administrativa quien dará cuenta de ello en el informe final que se presente. Con esta disposición se pretende, que, dentro del actual proceso electoral en curso, se puedan atender de manera inmediata las necesidades de personal eventual en los Órganos Desconcentrados; y descargar de temas y asuntos administrativos al órgano colegiado.

**INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023**

En lo que toca a los resultados de la encuesta, se advierte que en cuanto al proceso de selección las personas encuestadas consideran que la organización del mecanismo fue adecuada, permitió que las personas designadas estuvieran conforme al perfil requerido, la claridad y precisión de los criterios fue oportuna y en general el proceso de selección se desarrolló de forma adecuada.

En cuanto a la forma como se realiza la integración de propuestas, la mayoría de las personas encuestadas consideraron que si se tomó en cuenta su opinión. Sin embargo, también manifestaron que no se centre únicamente el origen de la propuesta a consideración de la persona titular, sino que sea desde una visión integral de las personas del servicio que integran la Dirección Distrital para proponer personal apropiado y acorde a las actividades que se llevan a cabo en las áreas de la Subcoordinación de Educación Cívica, Organización Electoral y Participación Ciudadana o la Secretaría de Órgano Desconcentrado para enriquecer los perfiles que ingresan.

En cuanto a las evaluaciones, la secuencia planteada por el mecanismo es apropiada, así como la tabla de asignación de puntaje para la evaluación curricular. En cuanto al examen se favorece el uso de medio electrónicos y que éstos sean aplicados en el área central.

Por otro lado, se considera apropiado tomar en consideración la valoración laboral del año anterior como un antecedente del desempeño de la persona que se designe, y a su vez se propone que se prevea la posibilidad para que todos los Órganos Desconcentrados puedan acceder a las valoraciones de las personas aspirantes de manera previa, ya que en algunas ocasiones las personas aspirantes han laborado en otro distrito y se desconoce su desempeño. De igual manera, se considera oportuno la aplicación de más de una valoración al año y que la valoración permite identificar al personal competente para el cargo. Aquí cabe la posibilidad para que la valoración laboral se realice por más de dos o tres funcionarios del Órgano Desconcentrado que

**INFORME FINAL DE RESULTADOS
Del Mecanismo de Designación Directa del personal eventual 2023**

cuenten con los elementos para evaluar el desempeño del personal eventual y disminuir posibles sesgos subjetivos entre quien propone al aspirante quien lo evalúa.

En cuanto al desempeño de la DRDyE, los canales de comunicación fueron adecuados y la asesoría proporcionada fue oportuna. Sin embargo, también se comenta la necesidad de mejorar la comunicación y simplificar la selección cuando se presentan renunciaciones.

Por último, al comparar los beneficios de este mecanismo de Designación Directa sobre el Concurso por invitación o Concurso abierto, se observa una alta tendencia por este mecanismo de designación directa, pues considera que este mecanismo es la mejor opción para el logro de objetivos institucionales en términos de operatividad y también puede garantizar medidas de inclusión de grupos de atención prioritaria. En ese sentido, algunas personas funcionarias comentaron que con la implementación de este mecanismo no es necesario invertir mucho tiempo en la capacitación y se busca perfiles que por la propia experiencia han operado apropiadamente y fortalece los objetivos de los programas de servicio social en la institución. También se comentó que no es conveniente ampliar los grupos de atención prioritaria porque implicaría la posibilidad de dejar personas con experiencia fuera.

