



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

**CRITERIOS PARA LA DESIGNACIÓN DIRECTA DEL PROCESO EVENTUAL PARA
EL EJERCICIO FISCAL 2025**

Secretaría Administrativa

Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación

Diciembre, 2025

CONTENIDO

I. PRESENTACIÓN	5
II. MARCO NORMATIVO	5
III. REGISTRO	8
IV. EVALUACIÓN CURRICULAR	13
V. EXAMEN DE CONOCIMIENTOS	14
VI. DESIGNACIÓN	15
VII. INDUCCIÓN	18
VIII. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE OPERACIÓN DEL MECANISMO DE DESIGNACIÓN DIRECTA 2025	19
IX. CONCLUSIONES	36
X. ÁREAS DE OPORTUNIDAD	37

I. PRESENTACIÓN

La Dirección de Reclutamiento, Desarrollo y Evaluación del Instituto Electoral de la Ciudad de México (DRDyE), presenta el informe en cumplimiento a lo establecido en el Procedimiento para la Gestión de Personal Eventual en Órganos Desconcentrados del IECM (Procedimiento), aprobado por la Junta Administrativa mediante el Acuerdo IECM-JA103-23. Este informe tiene como objetivo detallar las acciones realizadas en la implementación de los Criterios de la Designación Directa del personal que apoyó a los Órganos Desconcentrados del Instituto Electoral de la Ciudad de México para el ejercicio fiscal 2025 (Criterios), aprobados por la Junta Administrativa, mediante Acuerdos IECM-JA126-24 e IECM-JA008-25.

II. MARCO NORMATIVO

El artículo 2, inciso C), fracción XXXI, Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del Instituto Electoral de la Ciudad de México (Reglamento de Relaciones Laborales) establece que:

Artículo 2. Para los efectos de este Reglamento, se entenderá:

C) En cuanto a los conceptos:

*XXXI.- **Personal Eventual:** Personas contratadas por el Instituto Electoral que, sin formar parte de la estructura organizacional del mismo, prestan un servicio al mismo por honorarios y por un tiempo o trabajo determinado.*

Por su parte, los artículos 291 y 292 del mismo ordenamiento señalan:

Artículo 291. La selección y contratación del personal que colabore en los procesos electorales y en los procedimientos de participación ciudadana se realizará en los términos de la normatividad aplicable y de la convocatoria que para tal efecto emita el órgano facultado para ello. El personal que sea contratado bajo esta modalidad será considerado Personal Eventual.

Artículo 292. El Personal Eventual deberá reunir los requisitos de ingreso señalados en el artículo 17, fracciones I, II, III, VI, VII y IX de este Reglamento y, en su caso, los que establezca la normatividad aplicable. Asimismo, deberá presentar a la Secretaría Administrativa, la documentación que acredite el cumplimiento de dichos requisitos.

Adicionalmente, el artículo 293 del Reglamento de Relaciones Laborales indica que:

Artículo 293. El Personal Eventual tendrá el pago como contraprestación de sus servicios que prestará al Instituto Electoral en los términos del contrato que se celebre para el desempeño de sus actividades...

Por otro lado, el Procedimiento, aprobado mediante Acuerdo IECM-JA103-23, en su apartado 6.3 *De los mecanismos de selección de personal eventual*, incisos 1) y 2) señala:

1) Con la finalidad de optimizar el uso de los recursos del Instituto Electoral, la selección de personal eventual se podrá realizar a través de los siguientes mecanismos:

- I. Concurso abierto.*
- II. Concurso por invitación.*
- III. Designación directa.*

2) La DRDyE, a través de la SA, presentará para aprobación de la Junta un análisis de costo-beneficio para determinar el mecanismo de selección de personal eventual acorde con el requerimiento de la persona TA, que deberá incluir

- I. Antecedentes del requerimiento de personal eventual: cantidad de personas a contratar, la cantidad de plazas para cada OD, las funciones a desarrollar, los perfiles de los cargos, el periodo de contratación.*
- II. Marco Normativo aplicable.*
- III. Condiciones del requerimiento.*
- IV. Disponibilidad presupuestal.*
- V. Referentes de gasto de los mecanismos de gestión de personal eventual.*
- VI. Referentes operativos.*
- VII. Conclusiones.*

Las personas Titulares de las Direcciones Ejecutivas de Género, Derechos Humanos, Educación Cívica y Construcción Ciudadana (DEGDHECyCC), Organización Electoral y Geoestadística (DEOEyG), y Participación Ciudadana y Capacitación (DEPCyC), mediante oficio conjunto IECM/DEGDHECyCC/017/2025, IECM/DEOEyG/0021/2025 e IECM/DEPCyC/013/2025, presentaron a la Secretaría Administrativa la solicitud de requerimiento de personal eventual para apoyar a los Órganos Desconcentrados (OD).

En este sentido, la persona Titular de la Secretaría Administrativa remitió a la DRDyE, la relación de plazas, número de personas por cada una de ellas y el período de contratación de personal eventual con perfil multifuncional que apoyaría a los treinta y tres OD en las actividades relacionadas con el Proceso Electoral Extraordinario para la

Elección del Poder Judicial Local 2024-2025 y en materia de educación cívica, organización electoral y participación ciudadana, vinculadas a la preparación y desarrollo de la Consulta de Presupuesto Participativo 2025 conforme a lo siguiente:

Tabla 1. Distribución de personal eventual requerido.

CARGO/PUESTO	CANTIDAD DE PLAZAS	PERIODO DE CONTRATACIÓN
Técnica/o Especializada/o "C" de Capacitación Electoral (Perfil 12)	33	16 de febrero al 30 de junio de 2025
Técnica/o Especializada/o "C" de Capacitación Electoral (Perfil 13)	33	1 de julio al 30 de noviembre de 2025
Técnica/o Especializada/o "C" de Educación Cívica (Perfil 1)	33	16 de febrero al 31 de agosto de 2025
Técnica/o Especializada/o "C" de Organización Electoral (Voto Anticipado) (Perfil 2)	33	1 de febrero al 30 de junio de 2025
Técnica/o Especializada/o "C" de Organización Electoral (Perfil 3)	33	1 de febrero al 30 de junio de 2025
Técnica/o Especializada/o "C" de Organización Electoral (Perfil 4)	33	1 de julio al 31 de octubre de 2025
Técnica/o Especializada/o "C" de Participación Ciudadana UT (Perfil 18)	46	1 de febrero al 15 de diciembre de 2025
Técnica/o Especializada/o "C" de Participación Ciudadana DDCCD (Perfil 19)	16	1 de marzo al 31 de agosto de 2025
Asistente Operativa/o de Capacitación Electoral (Perfil 14)	66	1 de marzo al 30 de junio de 2025
Asistente Operativa/o de Capacitación Electoral (Perfil 15)	66	1 de julio al 31 de agosto de 2025
Asistente Operativa/o de Organización Electoral (Perfil 7)	33	1 de febrero al 30 de junio de 2025
Asistente Operativa/o de Organización Electoral (Perfil 8)	33	1 de julio al 31 de octubre de 2025
Asistente Operativa/o Jurídico (Perfil 5)	33	1 de marzo al 31 de julio de 2025
Asistente Operativa/o Jurídico (Perfil 6)	33	1 de agosto al 30 de noviembre de 2025
Administrativa/o Especializada/o "A" UT (Perfil 16)	115	1 de marzo al 31 de agosto de 2025
Capturista de Distrito (Perfil 17)	33	1 de febrero al 31 de agosto de 2025
Capturista de Distrito (Perfil 9)	264	1 de mayo al 30 de junio de 2025
Capturista de Distrito (Perfil 10)	33	1 de julio al 31 de agosto de 2025

CARGO/PUESTO	CANTIDAD DE PLAZAS	PERIODO DE CONTRATACIÓN
Auxiliar Electoral (Perfil 11)	132	1 de febrero al 30 de junio de 2025
Administrativa/o Especializada/o "A" (Perfil 20)	33	1 de marzo al 31 de octubre de 2025
Total	1,134	

III. REGISTRO

Para llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección de personal, la DRDyE solicitó a la Unidad Técnica de Servicios Informáticos (UTSI), la creación del Sistema para el Reclutamiento y Designación de Personal Eventual que apoyará a los Órganos Desconcentrados en el Ejercicio Fiscal 2025 (SISRE 2025), con el objeto de llevar a cabo mejoras operativas del sistema, respecto al Sistema para Seleccionar Personal Eventual para el Ejercicio Fiscal 2024 (SISPEF).

El SISRE 2025 permitió un mejor seguimiento e implementación de cada una de las etapas establecidas en los Criterios, desde los registros, aplicación de evaluaciones (curricular y conocimientos y/o práctico), designaciones, notificaciones a las Direcciones Distritales, aplicación de bajas y valoración laboral.

Conforme a lo establecido en la Sección Segunda. Registro de aspirantes, numeral 17 de los Criterios, en las fechas establecidas, las personas Titulares de los OD, en coordinación con el personal de estructura designado, realizó la captura de la información de las personas aspirantes en el SISRE 2025, conforme a lo establecido en la "Sección Segunda. Registro" de los Criterios. Como resultado, se obtuvo un total de **1,403¹** registros de personas aspirantes, como se detalla a continuación:

¹ La cifra total de registros incluye a aquellos casos donde las Direcciones Distritales realizaron sustitución de su personal eventual.

Tabla 2. Distribución de personas aspirantes por género.

Registro	Total	Porcentaje
Femenino	820	58.45
Masculino	577	41.13
Otro	2	0.14
Prefiero no decir	4	0.29
Total	1,403	100.00

Asimismo, conforme a lo establecido en el numeral 13, de la Sección Segunda de los Criterios, las personas Titulares de los OD procuraron incorporar dentro de sus propuestas alguna persona en situación de primer empleo y/o que perteneciera a un grupo de atención prioritaria: jóvenes (entre 18 y 29 años); personas con discapacidad, personas pertenecientes a pueblos y barrios originarios, o comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México, personas de la diversidad sexual y de género, personas afromexicanas residentes en la Ciudad de México y personas adultas mayores (mayores de 60 años). Esta medida pretendió garantizar la inclusión de las personas, que debido a la desigualdad estructural enfrentan situaciones de discriminación, exclusión, maltrato, abuso, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.

En cuanto a la edad de las 1,403 personas registradas se presentan los siguientes datos:

Tabla 3. Distribución de rangos de edad.

Edad	Femenino	Masculino	Otro	Prefiero no decir	Total
Personas del grupo de edad de 18 a 29 años	262	190	1	2	455
Personas del grupo de edad de 30 a 59 años	541	358	0	2	901
Personas del grupo de edad de 60 a 69 años de edad	17	29	1	0	47
Total	820	577	2	4	1403

Ahora bien, de las 1,403 personas registradas, 114 fueron personas de primer empleo, y algunas se encuentran en algún grupo de atención prioritaria. En algunos casos una persona refirió pertenecer a uno o más grupos, los datos se muestran a continuación:

Tabla 4. Personas de primer empleo y personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria.

No.	Rubro	Total
1	Situación de primer empleo	114
2	Personas con discapacidad	7
3	Jóvenes (entre 18 y 29 años)	455
4	Personas pertenecientes a pueblos y barrios originarios, o comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México	43
5	Personas de la diversidad sexual y de género	6
6	Personas afroamericanas residentes en la Ciudad de México	0
7	Personas adultas mayores (mayores de 60 años)	47

Por otra parte, 114 personas señalaron estar en situación de primer empleo, de las cuales 95 fueron designadas.

Tabla 5. Personas en situación de primer empleo.

Registro	Total
Femenino	75
Masculino	39
Total	114

En cuanto a las 19 personas que no fueron designadas, y que se encontraban en los supuestos mencionados anteriormente, cabe señalar que esto se debió a que no se presentaron al examen de conocimientos o no obtuvieron la calificación mínima aprobatoria, conforme a lo establecido en el numeral 24 de la Sección Tercera, Evaluaciones del Mecanismo de Designación Directa de los Criterios.

A continuación, se presentan los siguientes datos referentes a la manifestación de discapacidad:

Tabla 6. Tipo de discapacidad referida por la persona registrada.

No.	Tipo de discapacidad	Personas propuestas
1	Escoliosis lumbar dextroconvex	1
2	Estrabismo, ceguera de ojo izquierdo	2
3	Motriz	1
4	TAG Trastorno Mental	1
5	Usa bastón para caminar	1
6	Visual	1
Total		7

Cabe hacer mención que las 7 personas que manifestaron alguna discapacidad fueron designados al cargo para el que fueron propuestas.

De las personas registradas, **43** manifestaron pertenecer a pueblos y barrios originarios, o comunidades indígenas residentes en la Ciudad de México de los cuales se derivan los siguientes datos:

Tabla 7. Personas pertenecientes a pueblos y barrios originarios o comunidades indígenas.

Edad	Femenino	Masculino	Total
20	1	0	1
24	3	0	3
25	0	2	2
26	2	0	2
27	2	2	4
28	1	0	1
29	3	0	3
31	0	1	1
32	2	0	2
33	3	0	3
34	2	0	2
35	4	0	4
36	2	0	2
40	1	1	2
41	1	0	1
42	0	1	1

Edad	Femenino	Masculino	Total
43	1	1	2
44	1	0	1
45	1	0	1
47	1	0	1
50	1	0	1
60	0	2	2
61	1	0	1
Total	33	10	43

Por otra parte, conforme a lo establecido en el numeral 12 de la Sección Segunda de los Criterios, las personas designadas los Titulares de los OD, integraron sus propuestas para ocupar los cargos bajo la regla de paridad de género tomando en consideración el total de personas a contratar por cargo, cabe mencionar que la distribución de género por cargo se realizó con el objetivo de garantizar la paridad en todos los niveles de responsabilidad, tanto en los cargos de mayor como de menor jerarquía. De esta manera, se buscó asegurar una representación equitativa de género en todos los ámbitos de la estructura organizativa, promoviendo un balance que fomentará la igualdad de oportunidades y el acceso a puestos de liderazgo para todas las personas.

Tabla 8. Distribución de paridad de género por cargo.

Cargo	Femenino	Masculino	Otro	Prefiero no decir	Total
Administrativa/o Especializada/o 'A'	108	72	0	1	181
Asistente Operativa/o	155	129	1	0	285
Auxiliar Electoral	99	89	0	1	189
Capturista de Distrito	237	137	0	1	375
Técnica/o Especializada/o 'C'	173	120	1	1	295
Total					1,325*

*El dato referido hace alusión a las personas que fueron designadas más no a las registradas.

Los datos muestran una participación mayoritaria de mujeres en todos los cargos, lo que refleja un avance significativo en materia de paridad e igualdad sustantiva. Del total de 1,325 personas, el 58.26% son mujeres. En cada uno de los cinco cargos, la representación femenina es superior a la masculina, destacando especialmente el cargo de Capturista de Distrito (63.2% fueron mujeres), seguido del cargo de Técnica/o Especializada/o “C” (58.6%) y el cargo de Administrativa/o Especializada/o “A” (59.7%). Esto evidencia que la participación de las mujeres es sólida, constante y transversal a todos los niveles y funciones.

Aunque la categoría “Otro” y “Prefiero no decir” representan un porcentaje mínimo, su inclusión muestra sensibilidad institucional hacia la diversidad de identidades. En conjunto, la información obtenida destaca un compromiso firme con el principio de paridad, garantizando espacios igualitarios, inclusivos y representativos.

IV. EVALUACIÓN CURRICULAR

A las personas aspirantes registradas y, que cumplieron con los requisitos previstos en el numeral 15 de la Sección Segunda de los Criterios, se les realizó una evaluación curricular conforme lo señalado en el numeral 20 de la Sección Tercera. Evaluaciones del mecanismo de designación directa, que estuvo a cargo del personal de los OD a través del SISRE 2025, y se efectuó con base en los soportes documentales exhibidos al momento del registro y en apego a la tabla de asignación de puntajes establecida en los Criterios, por lo que el número de evaluaciones corresponde al del registro.

Tabla 9. Asignación de puntajes en la evaluación curricular.

Puntaje	Escolaridad
	Grado de avance
0	No cumple con el perfil académico requerido para el puesto.
9	Cumple con el perfil académico requerido para el puesto.
10	Presenta un perfil académico mayor al requerido para el puesto.

V. EXAMEN DE CONOCIMIENTOS

Las personas aspirantes que fueron registradas y que cumplieron los requisitos previstos en los Criterios. El examen de conocimientos tuvo una duración de una hora y se aplicó en las instalaciones de Instituto Electoral; el horario y sede de aplicación del examen de conocimientos para cada persona aspirante, conforme a las fechas establecidas en el numeral 21 de la Sección Tercera de los Criterios.

Asimismo, durante el desarrollo de este mecanismo y conforme a lo establecido en el numeral 28 de los Criterios, cuando se presentó una propuesta de personal eventual que ya hubiese sido designada a un cargo de menor o igual remuneración, fue eximida de las evaluaciones mencionadas en el numeral 21, siempre y cuando cumplieran con el perfil del nuevo cargo para el que eran propuestas y, una vez que la persona Titular del OD mediante un informe detallado, acreditara la capacidad de la persona en función de su desempeño en el cargo que ocupó anteriormente, realizara una evaluación de sus competencias relevantes y asegurara la idoneidad del personal para las nuevas funciones asignadas.

A continuación, se presenta la estadística de las evaluaciones programados conforme al cargo:

Tabla 10. Programación de examen conforme a los cargos o puestos.

Cargo	Examen	Informe de competencias	No acreditó el examen	No procedió	No se presentó al examen	Total
Técnica/o Especializada/o "C" de Educación Cívica (Perfil 1).	40	4				44
Técnica/o Especializada/o "C" de Organización Electoral (Voto Anticipado) (Perfil 2).	38					38
Técnica/o Especializada/o "C" de Organización Electoral (Perfil 3).	37					37
Técnica/o Especializada/o "C" de Organización Electoral (Perfil 4).	7	29				36
Asistente Operativa/o Jurídico (Perfil 5).	37				2	39
Asistente Operativa/o Jurídica/o (Perfil 6).	3	33				36
Asistente Operativa/o de Organización Electoral (Perfil 7).	37	1	1			39

Cargo	Examen	informe de competencias	No acreditó el examen	No procedió	No se presentó al examen	Total
Asistente Operativa/o de Organización Electoral (Perfil 8).	6	30				36
Capturista de Distrito (Perfil 9).	294		11		25	330
Capturista de Distrito (Perfil 10).	15	19				34
Auxiliar Electoral (Perfil 11).	187		6	3	15	211
Técnica/o Especializada/o "C" de Capacitación Electoral (Perfil 12).	33					33
Técnica/o Especializada/o "C" de Capacitación (Perfil 13).	3	33				36
Asistente Operativa/o de Capacitación Electoral (Perfil 14).	71				3	74
Asistente Operativa/o de Capacitación Electoral Perfil 15.	8	59				67
Administrativa/o Especializada/o "A" UT (Perfil 16).	146	1	4		4	155
Capturista de Distrito (Perfil 17).	44	3	2			49
Técnica/o Especializada/o "C" de Participación Ciudadana UT (Perfil 18).	48	4				52
Técnica/o Especializada/o "C" de Participación Ciudadana DDCCD (Perfil 19).	17	1				18
Administrativa/o Especializada/o "A" (Perfil 20).	35	2			2	39
Total	1106	219	24	3	51	1,403

Tabla 11. Resultados de personas acreditadas y no acreditadas por género.

Mecanismo	Binario	Femenino	Masculino	Otro	Prefiero no decir	Total
Examen	1	641	459	2	3	1106
informe de competencias		130	88		1	219
No acreditó el examen		15	9			24
No procedió		2	1			3
No se presentó al examen		31	20			51
Total	1	819	577	2	4	1,403

VI. DESIGNACIÓN

La Junta Administrativa, mediante Acuerdos IECM-JA016-25, IECM-JA024-25, IECM-JA033-25, IECM-JA047-25, IECM-JA053-25, IECM-JA060-25, IECM-JA065-25, IECM-JA068-25 e IECM-JA087-25, aprobó un total de **1,168** registros de aspirantes; resultados de la evaluación curricular; resultados de exámenes de conocimientos y/o

práctico, y lista para la Designación Directa del personal eventual para el Ejercicio Fiscal 2025, de las cuales solo fueron designadas **1,113** personas.

Con el propósito de atender las necesidades inmediatas de contratación de personal eventual en los OD, la persona Titular de la Secretaría Administrativa, en términos del inciso 7), del apartado 6.9 De los resultados finales y designación de personas ganadoras, del *Procedimiento*, otorgó la viabilidad a las nuevas propuestas generadas tras la designación de la Junta Administrativa. Una vez que los OD informaron a la Secretaría Administrativa, la DRDyE gestionó dichas solicitudes de sustitución, programó la evaluación curricular, el examen de conocimientos y/o práctico, y elaboró el informe con los resultados de dichas evaluaciones, para ser remitido a la secretaría administrativa mediante oficio, con el objeto de dar viabilidad a través de 27 oficios.

Durante el periodo de contratación, se recibieron **235** nuevas propuestas derivadas de renunciaciones presentadas por las personas Titulares de los OD. Estas propuestas fueron tramitadas conforme a lo señalado en los numerales 26 y 27 en los Criterios, teniendo como resultado la siguiente distribución:

Tabla 12. Distribución de nuevas propuestas por género.

Género	Cantidad
Femenino	130
Masculino	104
Prefiero no decir	1
Total	235

En ese sentido, de las **235** nuevas propuestas, y conforme a los resultados de las evaluaciones realizadas, la Secretaría Administrativa otorgó viabilidad a **212** personas que acreditaron las evaluaciones y que fueron designadas en diversos cargos.

Tabla 13. Número de viabilidades por cargo o puesto otorgadas por la Secretaría Administrativa.

Cargos designados	Cantidad
Técnica/o Especializada/o "C" de Educación Cívica (Perfil 1).	11
Técnica/o Especializada/o "C" de Participación Ciudadana DDCCD (Perfil 19).	3
Técnica/o Especializada/o "C" de Participación Ciudadana UT (Perfil 18).	6
Técnica/o Especializada/o "C" de Organización Electoral (Perfil 3).	4
Técnica/o Especializada/o "C" de Organización Electoral (Voto Anticipado) (Perfil 2).	5
Técnica/o Especializada/o 'C' de Capacitación (Perfil 13).	3
Técnica/o Especializada/o 'C' de Organización Electoral (Perfil 4).	3
Asistente Operativa/o de Capacitación Electoral (Perfil 14).	5
Asistente Operativa/o de Capacitación Electoral Perfil 15.	1
Asistente Operativa/o de Organización Electoral (Perfil 7).	6
Asistente Operativa/o de Organización Electoral (Perfil 8).	3
Asistente Operativa/o Jurídica/o (Perfil 6).	3
Asistente Operativa/o Jurídico (Perfil 5).	4
Administrativa/o Especializada/o "A" UT (Perfil 16).	33
Administrativa/o Especializada/o "A" (Perfil 20).	4
Capturista de Distrito (Perfil 10).	1
Capturista de Distrito (Perfil 17).	14
Capturista de Distrito (Perfil 9).	40
Auxiliar Electoral (Perfil 11).	63
Total	212

En resumen, durante el mecanismo de designación directa del personal eventual que apoyó a los OD durante el ejercicio 2025, se desprende lo siguiente:

Tabla 14. Distribución de personal requerido, registrado, designado y contratados.

No. de personal requerido	No. de registros	No. de Designados	No. de contratados
1,134	1,403	1,325*	1,253**

*Esta cifra es la suma de las 1,113 personas designadas por Acuerdo y las 212 personas por oficio de viabilidad.

**Estas cifras incluye las sustituciones realizadas durante el periodo de contratación.

Por último, tras la aprobación de las propuestas, la DRDyE notificó a la Dirección de Recursos Humanos, la lista de las personas seleccionadas como designadas, con el fin de iniciar los trámites correspondientes para la contratación del personal eventual, de acuerdo con el procedimiento establecido para contratar prestadores de servicios por honorarios asimilados a salarios.

VII. INDUCCIÓN

Con fundamento en el Procedimiento de Inducción del personal que labora en el Instituto Electoral, así como la Circular SA-03/2025, el personal eventual contratado fue inscrito al curso de “*Inducción del personal que labora en el Instituto Electoral de la Ciudad de México*” mismo que se desarrolló en modalidad virtual, mediante la plataforma del Campus virtual de la DRDyE; esta actividad tuvo como objetivo brindar al personal eventual información sobre la filosofía, marco normativo y estructura del Instituto Electoral de la Ciudad de México, así como lo referente a las directrices principales de su labor dentro del contexto operativo de los OD del Instituto.

Durante el ejercicio fiscal 2025, se registró la participación de 935 personas en la inducción, incluyendo a los colaboradores de las 33 direcciones distritales y al personal que brindó apoyo a la UTSI, como se detalla en la tabla.

Tabla 15. Distribución de personas inscritas al curso de inducción.

Sexo	Acreditó	No acreditó	Total
Mujeres	539	13	552
Hombres	378	5	383
Total	917	18	935

Cabe precisar que, la participación registrada durante el ejercicio fiscal corresponde al personal cuya solicitud de inscripción fue remitida por las personas Titulares de Órgano

Desconcentrado, conforme a lo previsto en el Procedimiento de Inducción del Personal que labora en el Instituto Electoral. Al respecto, las personas titulares son responsables de solicitar y remitir a la DRDyE la lista del personal susceptible de cursar la inducción; en consecuencia, quedaron exentas aquellas personas que, por la temporalidad de su contratación o por no haber sido reportadas como susceptibles de inscripción, no fueron incorporadas al proceso de inducción.

VIII. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE OPERACIÓN DEL MECANISMO DE DESIGNACIÓN DIRECTA 2025

Conforme 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 proceso de selección, inducción y valoración laboral del personal eventual en OD, a fin de evaluar la planeación, organización y desarrollo de las actividades realizadas para su ejecución.

La encuesta estuvo dirigida para conocer la experiencia del personal de estructura que intervino en las distintas etapas del proceso, tales como la formulación de propuestas, el registro, las evaluaciones curriculares y de desempeño durante la implementación de los Criterios.

En el diseño de la encuesta se consideraron 9 bloques, los cuales abordaron temas específicos acerca de la implementación y desarrollo de los Criterios. La aplicación se llevó a cabo del 13 al 21 de noviembre de 2025, a través de la aplicación denominada *Forms* de la plataforma *Outlook Office*, misma que se dio a conocer al personal involucrado en los OD a través del correo IECM/SE/DAOD/2004/CE/2025.

Concluido el periodo de aplicación de la encuesta se recibieron respuestas de 101 personas funcionarias del SPEN conforme a lo siguiente:

Tabla 16. Número de personas funcionarias que respondieron la encuesta.

Respuestas por cargo			Respuesta por sexo		
Cargo	Número	%	Género	Número	%
Titular de OD	19	18.81	Mujeres.	47	46.54
SECOEYPC	25	24.75	Hombres.	51	50.49
Secretaria/o de OD	21	20.79	No binario.	1	0.99
Asistente Técnica/o de OD	27	26.73	No especificado	2	1.98
No indicó	9	8.92		101	100

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

Bloque 1. Percepción general del Mecanismo de Designación Directa

En este apartado se agrupan los reactivos que evalúan este aspecto del Mecanismo de Designación Directa. La tabla muestra la distribución porcentual de respuestas y un indicador global de favorabilidad.

Reactivo	TDA %	DA %	Ind %	ED %	TED %	% Acuerdo (TDA+DA)	% Desacuerdo (ED+TED)	Media (1-5)
1. El Mecanismo de Designación Directa es la mejor opción para seleccionar personal idóneo para cubrir el vacante solicitada.	66.3	22.4	5.1	5.1	1.0	88.8	6.1	4.5
2. El Mecanismo de Designación Directa estuvo bien organizado.	57.1	33.7	7.1	1.0	1.0	90.8	2.0	4.4
3. El Mecanismo de Designación Directa permitió seleccionar al personal eventual competente cumpliendo con el perfil requerido para el cargo.	58.2	24.5	7.1	8.2	2.0	82.7	10.2	4.3
4. Los Criterios del Mecanismo de Designación Directa fueron	61.2	31.6	4.1	3.1	0.0	92.9	3.1	4.5

Reactivo	TDA %	DA %	Ind %	ED %	TED %	% Acuerdo (TDA+DA)	% Desacuerdo (ED+TED)	Media (1-5)
claros y precisos.								
5. El proceso de Designación Directa, en general, fue transparente y objetivo.	59.2	27.6	8.2	4.1	1.0	86.7	5.1	4.4

Este bloque presenta una calificación promedio de 4.42 en una escala de 1 a 5, con un promedio de 88.4% de respuestas en acuerdo o totalmente de acuerdo. Ello indica una valoración global mayoritariamente favorable al Mecanismo de Designación Directa en términos de pertinencia, organización y claridad de sus Criterios.

En términos generales, las respuestas muestran una valoración muy positiva del Mecanismo de Designación Directa. La mayoría considera que este mecanismo es la mejor opción para seleccionar personal idóneo, lo que refleja confianza en su efectividad. Además, se percibe que el proceso estuvo bien organizado, lo que contribuye a la sensación de orden y profesionalismo.

Otro aspecto destacado es la claridad y precisión de los criterios, que fueron ampliamente reconocidos como adecuados. Esto indica que las reglas del mecanismo no generaron confusión y facilitaron su aplicación. Asimismo, se aprecia una percepción favorable sobre la transparencia y objetividad del proceso, lo que refuerza la credibilidad del mecanismo.

Aunque la mayoría coincide en que el mecanismo permitió seleccionar personal competente y con el perfil requerido, este punto muestra una ligera menor unanimidad en comparación con otros reactivos, lo que podría sugerir que, si bien el sistema funciona bien, hay espacio para fortalecer la alineación entre perfiles y necesidades específicas.

En síntesis, el mecanismo es visto como confiable, claro y bien estructurado, con una alta aceptación en cuanto a su transparencia y organización. Las áreas de mejora son mínimas, pero podrían enfocarse en garantizar aún más la adecuación del personal seleccionado al perfil solicitado.

Bloque 2. Integración de propuestas, paridad e inclusión

En este apartado se agrupan los reactivos que evalúan este aspecto del Mecanismo de Designación Directa. La tabla muestra la distribución porcentual de respuestas y un indicador global de favorabilidad.

Reactivo	TDA %	DA %	Ind %	ED %	TED %	% Acuerdo (TDA+DA)	% Desacuerdo (ED+TED)	Media (1-5)
1. Se consideró mi opinión en la integración de las propuestas de aspirantes.	55.1	19.4	11.2	7.1	7.1	74.5	14.3	4.1
2. El plazo para integrar las propuestas fue suficiente (3 días).	20.4	34.7	8.2	26.5	10.2	55.1	36.7	3.3
3. Los requisitos establecidos en el numeral 15 de los Criterios, fueron claros y razonables.	51.0	43.8	4.2	1.0	0.0	94.8	1.0	4.4
4. El mecanismo de designación directa garantizó la permanencia en el cargo de las personas propuestas.	61.2	31.6	5.1	2.0	0.0	92.9	2.0	4.5
5. El criterio de Paridad de Género fue fácil de implementar.	23.5	39.8	12.2	19.4	5.1	63.3	24.5	3.6
6. Las reglas para la inclusión de personas con discapacidad y/o primer empleo fueron idóneas para la inclusión de estos grupos.	31.6	44.9	16.3	4.1	3.1	76.5	7.1	4.0

Reactivo	TDA %	DA %	Ind %	ED %	TED %	% Acuerdo (TDA+DA)	% Desacuerdo (ED+TED)	Media (1-5)
7. 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.	19.4	10.2	27.6	26.5	16.3	29.6	42.9	2.9

Este bloque presenta una calificación promedio de 3.83 en una escala de 1 a 5, con un promedio de 69.5% de respuestas en acuerdo o totalmente de acuerdo. Los resultados muestran buena aceptación en la integración de propuestas, aunque se observan tensiones específicas en el plazo de 3 días y en la facilidad para implementar paridad e inclusión.

En general, las respuestas reflejan una percepción positiva hacia el mecanismo de designación directa, aunque con matices importantes. La mayoría de las personas considera que los requisitos establecidos fueron claros y razonables, y que el mecanismo cumplió su objetivo de garantizar la permanencia en el cargo de las personas propuestas. Estos aspectos se perciben como fortalezas del proceso.

Por otro lado, hay áreas que generan opiniones más divididas. El plazo de tres días para integrar propuestas no fue considerado suficiente por una parte significativa, lo que indica que la rapidez del procedimiento pudo haber limitado la participación o la calidad de las propuestas. De manera similar, aunque la paridad de género se reconoce como un criterio importante, su implementación no resultó tan sencilla para todos, lo que sugiere la necesidad de mayor orientación o herramientas para aplicarla.

Respecto a la inclusión de personas con discapacidad o primer empleo, la percepción es mayormente favorable, lo que muestra que las reglas fueron vistas como adecuadas para promover la diversidad. Sin embargo, cuando se plantea la posibilidad de añadir reglas adicionales al mecanismo, la mayoría no lo considera conveniente, lo que podría interpretarse como resistencia a complejizar el proceso o temor a que se vuelva menos operativo.

En síntesis, el mecanismo es valorado positivamente por su claridad y efectividad, pero se identifican oportunidades de mejora en los plazos y en la implementación práctica de ciertos criterios, especialmente aquellos relacionados con equidad y ajustes adicionales.

Bloque 3. Tiempos y medios de implementación

En este apartado se agrupan los reactivos que evalúan este aspecto del Mecanismo de Designación Directa. La tabla muestra la distribución porcentual de respuestas y un indicador global de favorabilidad.

Reactivo	TDA %	DA %	Ind %	ED %	TED %	% Acuerdo (TDA+DA)	% Desacuerdo (ED+TED)	Media (1-5)
1. El tiempo proporcionado para el registro de los aspirantes fue suficiente (3 días).	24.5	41.8	10.2	16.3	7.1	66.3	23.5	3.6
2. El tiempo proporcionado para la evaluación curricular de los aspirantes fue suficiente (3 días).	31.6	46.9	8.2	12.2	1.0	78.6	13.3	4.0
3. El tiempo proporcionado para la valoración laboral de las personas designadas fue suficiente (10 días).	55.1	41.8	2.0	0.0	1.0	96.9	1.0	4.5

Reactivo	TDA %	DA %	Ind %	ED %	TED %	% Acuerdo (TDA+DA)	% Desacuerdo (ED+TED)	Media (1-5)
4. Los medios de comunicación del Mecanismo de Designación Directa fueron oportunos (correo electrónico, comunicación con DAOD y llamada telefónica.	45.9	45.9	5.1	2.0	1.0	91.8	3.1	4.3

Este bloque presenta una calificación promedio de 4.10 en una escala de 1 a 5, con un promedio de 83.4% de respuestas en acuerdo o totalmente de acuerdo. Se identifica una valoración positiva de los tiempos y medios de comunicación, con señales de presión operativa en algunos plazos críticos.

Las respuestas muestran que, en general, los tiempos asignados para las distintas etapas del proceso fueron percibidos como adecuados, aunque con diferencias según la actividad. El plazo de 10 días para la valoración laboral fue el mejor evaluado, con una aceptación casi unánime, lo que indica que se consideró suficiente para realizar esta tarea con calidad.

En contraste, los plazos más cortos, como los 3 días para el registro de aspirantes y para la evaluación curricular, generan opiniones más divididas. Aunque la mayoría los considera suficientes, existe un grupo significativo que los percibe como limitados, lo que sugiere que estas etapas podrían beneficiarse de una ampliación para garantizar mayor participación y análisis.

Por otro lado, los medios de comunicación utilizados (correo electrónico y otros canales) fueron valorados muy positivamente, lo que refleja que la información llegó de manera oportuna y clara, contribuyendo a la eficiencia del proceso.

Bloque 4. Estructura del proceso y evaluaciones

En este apartado se agrupan los reactivos que evalúan este aspecto del Mecanismo de Designación Directa. La tabla muestra la distribución porcentual de respuestas y un indicador global de favorabilidad.

Reactivo	TDA %	DA %	Ind %	ED %	TED %	% Acuerdo (TDA+DA)	% Desacuerdo (ED+TED)	Media (1-5)
1. La secuencia de: registro, evaluación curricular, examen, designación y valoración laboral, fue adecuada.	58.2	37.8	3.1	0.0	1.0	95.9	1.0	4.5
2. La tabla de asignación de puntajes de la evaluación curricular fue pertinente para el tipo de proceso de selección.	56.1	40.8	2.0	1.0	0.0	96.9	1.0	4.5
3. Los temas considerados en la guía de estudio para la aplicación de examen de conocimientos y/o práctico fueron adecuados.	46.9	37.8	9.2	6.1	0.0	84.7	6.1	4.3
4. En general, las evaluaciones aplicadas en el mecanismo de Designación Directa fueron pertinentes para constatar las competencias de las personas aspirantes.	48.0	37.8	8.2	5.1	1.0	85.7	6.1	4.3
5. Considera adecuado que la etapa de evaluación curricular del Mecanismo de Designación Directa se realice en la Dirección Distrital.	59.2	26.5	4.1	7.1	3.1	85.7	10.2	4.3

Reactivo	TDA %	DA %	Ind %	ED %	TED %	% Acuerdo (TDA+DA)	% Desacuerdo (ED+TED)	Media (1-5)
6. Considera adecuado que la etapa de evaluación (examen) del Mecanismo de Designación Directa se realice en las oficinas centrales.	67.3	12.2	6.1	9.2	5.1	79.6	14.3	4.3
7. Considera que la presentación de un informe de competencias para los cargos de menor o igual remuneración para ser eximido del examen fue oportuno.	59.2	22.4	8.2	5.1	5.1	81.6	10.2	4.3

Este bloque presenta una calificación promedio de 4.34 en una escala de 1 a 5, con un promedio de 87.2% de respuestas en acuerdo o totalmente de acuerdo. La secuencia de etapas y las evaluaciones son consideradas en general adecuadas para constatar las competencias del personal eventual.

Las respuestas reflejan una valoración muy positiva sobre la estructura y pertinencia del mecanismo de designación directa. La secuencia de etapas (registro, evaluación curricular, examen, designación y valoración laboral) es considerada adecuada por casi la totalidad de los participantes, lo que indica que el proceso fue percibido como ordenado y lógico.

Asimismo, la tabla de asignación de puntajes para la evaluación curricular se considera pertinente, lo que sugiere confianza en los criterios utilizados para valorar a los aspirantes. Los temas incluidos en la guía de estudio y las evaluaciones aplicadas también son vistos como adecuados para comprobar la idoneidad de las personas designadas, aunque en estos puntos se observa una ligera diversidad de opiniones, lo que podría indicar áreas para reforzar la claridad o alcance de los contenidos.

En cuanto a la realización de las etapas (evaluación curricular y examen), la mayoría las considera adecuadas en los espacios donde se llevaron a cabo, aunque existe un pequeño porcentaje que muestra desacuerdo, lo que podría estar relacionado con aspectos logísticos o de accesibilidad. Finalmente, la propuesta de presentar un informe de competencias para cargos de menor o igual remuneración es bien aceptada, lo que indica apertura a mecanismos que fortalezcan la transparencia y la equidad.

En síntesis, este bloque confirma que el diseño del proceso y sus instrumentos fueron percibidos como pertinentes y bien estructurados, con oportunidades menores de mejora en la implementación práctica.

Bloque 5. Inducción y valoración laboral

En este apartado se agrupan los reactivos que evalúan este aspecto del Mecanismo de Designación Directa. La tabla muestra la distribución porcentual de respuestas y un indicador global de favorabilidad.

Reactivo	TDA %	DA %	Ind %	ED %	TED %	% Acuerdo (TDA+DA)	% Desacuerdo (ED+TED)	Media (1-5)
1. El proceso de inducción fue comunicado de manera oportuna (Circular).	59.2	38.8	1.0	1.0	0.0	98.0	1.0	4.6
2. El curso de inducción al Instituto Electoral estuvo disponible de manera oportuna (dentro de los primeros 15 días).	62.2	33.7	4.1	0.0	0.0	95.9	0.0	4.6
3. La valoración laboral del ejercicio anterior aportó elementos significativos para integrar las propuestas del personal.	38.8	42.9	6.1	8.2	4.1	81.6	12.2	4.0

Reactivo	TDA %	DA %	Ind %	ED %	TED %	% Acuerdo (TDA+DA)	% Desacuerdo (ED+TED)	Media (1-5)
4. Los indicadores (calidad del trabajo, conocimiento del trabajo, responsabilidad y colaboración) le permitieron valorar el desempeño del personal eventual.	52.0	36.7	9.2	1.0	1.0	88.8	2.0	4.4
5. Es conveniente considerar la aplicación de más de una valoración laboral en el año cuando el periodo de contratación sea mayor a seis meses.	37.8	24.5	11.2	16.3	10.2	62.2	26.5	3.6
6. La valoración laboral que se realiza al personal contratado permite identificar al personal competente para continuar en el cargo.	40.8	38.8	13.3	4.1	3.1	79.6	7.1	4.1
7. El instrumento de valoración laboral es claro y preciso.	42.9	41.8	12.2	2.0	1.0	84.7	3.1	4.2

Este bloque presenta una calificación promedio de 4.22 en una escala de 1 a 5, con un promedio de 84.4% de respuestas en acuerdo o totalmente de acuerdo. La inducción y la valoración laboral son percibidas como herramientas útiles para integrar propuestas y dar seguimiento al desempeño del personal eventual.

El proceso de inducción se percibe como muy bien comunicado y oportuno. Tanto la circular informativa como el curso de inducción estuvieron disponibles en tiempo y forma, lo que refleja una buena planificación y claridad en la comunicación. Esto genera confianza y facilita la integración del personal desde el inicio.

La valoración laboral del ejercicio anterior es vista como un insumo valioso para integrar propuestas de personal. Además, los indicadores utilizados (calidad, conocimiento del trabajo, responsabilidad y colaboración) son considerados adecuados y pertinentes, y el instrumento de evaluación se percibe como claro y preciso. Esto indica que el proceso de evaluación tiene legitimidad y es funcional para la toma de decisiones.

Existe cierta apertura a la idea de realizar más de una valoración laboral al año cuando los contratos son cortos, pero también se observa resistencia. Las opiniones encontradas sugieren que, si se implementa, debe hacerse con criterios claros y soporte operativo, evitando sobrecargar el proceso.

La valoración laboral actual se considera efectiva para identificar perfiles competentes que pueden continuar en el cargo, lo que refuerza la percepción de que el mecanismo sí discrimina con sentido y aporta información útil para la permanencia.

Bloque 6. Operación del SISRE

En este apartado se agrupan los reactivos que evalúan este aspecto del Mecanismo de Designación Directa. La tabla muestra la distribución porcentual de respuestas y un indicador global de favorabilidad.

Reactivo	TDA %	DA %	Ind %	ED %	TED %	% Acuerdo (TDA+DA)	% Desacuerdo (ED+TED)	Media (1-5)
1. El SISRE fue de fácil manejo para cada una de las etapas del Mecanismo de Designación Directa.	60.8	37.1	2.1	0.0	0.0	97.9	0.0	4.6
2. El SISRE permitió aminorar la carga de trabajo derivada de la implementación del Mecanismo	51.5	37.1	10.3	1.0	0.0	88.7	1.0	4.4

de Designación Directa.								
3. El SISRE brindó confianza en los trámites efectuados sobre el mecanismo.	59.8	37.1	3.1	0.0	0.0	96.9	0.0	4.6
4. Le pareció apropiado que se conjuntara en el SISRE todas las etapas del proceso de selección (registro, evaluación curricular, examen, designación y valoración laboral).	71.1	25.8	3.1	0.0	0.0	96.9	0.0	4.7

Este bloque presenta una calificación promedio de 4.56 en una escala de 1 a 5, con un promedio de 95.1% de respuestas en acuerdo o totalmente de acuerdo. La herramienta SISRE se consolida como un elemento central del mecanismo, percibido como fácil de usar, que reduce carga de trabajo y brinda confianza en los trámites.

Las respuestas reflejan una aceptación casi total del SISRE como herramienta para el Mecanismo de Designación Directa. Se considera fácil de manejar en todas las etapas, lo que indica que la interfaz y funcionalidad fueron intuitivas y no generaron obstáculos operativos.

Además, el sistema redujo la carga de trabajo, aunque en este punto hay una ligera variación: si bien la mayoría lo percibe como un apoyo significativo, existe un pequeño grupo que no lo ve tan determinante, lo que sugiere que la reducción de carga pudo depender del rol o tareas específicas.

Otro aspecto clave es la confianza en los trámites: el SISRE se percibe como seguro y confiable, lo que refuerza la legitimidad del proceso y la tranquilidad de quienes lo operaron. Finalmente, la decisión de integrar todas las etapas en una sola plataforma

(registro, evaluación y designación) se considera muy apropiada, lo que apunta a una experiencia más ordenada y centralizada.

Bloque 7. Difusión de resultados y sustituciones

En este apartado se agrupan los reactivos que evalúan este aspecto del Mecanismo de Designación Directa. La tabla muestra la distribución porcentual de respuestas y un indicador global de favorabilidad.

Reactivo	TDA %	DA %	Ind %	ED %	TED %	% Acuerdo (TDA+DA)	% Desacuerdo (ED+TED)	Media (1-5)
1. La difusión de los resultados de las diversas etapas y la designación del personal a contratar, fue oportuna.	40.2	39.2	9.3	9.3	2.1	79.4	11.3	4.1
2. Considera que el mecanismo de Designación Directa implementado para la sustitución de personal eventual, ante ausencias definitivas.	46.4	43.3	5.2	5.2	0.0	89.7	5.2	4.3

Este bloque presenta una calificación promedio de 4.19 en una escala de 1 a 5, con un promedio de 84.5% de respuestas en acuerdo o totalmente de acuerdo. La difusión de resultados y la atención a sustituciones se evalúan de forma favorable, aunque algunas personas refieren oportunidades para agilizar la comunicación en casos específicos.

La percepción sobre la oportunidad en la difusión de resultados y designación del personal es mayormente positiva.

El mecanismo de Designación Directa para cubrir ausencias definitivas es ampliamente aceptado. La mayoría lo considera adecuado, lo que refleja que el procedimiento es visto como eficiente y funcional para resolver contingencias sin afectar la operación.

Bloque 8. Comunicación con la DRDyE

En este apartado se agrupan los reactivos que evalúan este aspecto del Mecanismo de Designación Directa. La tabla muestra la distribución porcentual de respuestas y un indicador global de favorabilidad.

Reactivo	TDA %	DA %	Ind %	ED %	TED %	% Acuerdo (TDA+DA)	% Desacuerdo (ED+TED)	Media (1-5)
1. Los canales de comunicación con la DRDyE fueron adecuados.	58.8	35.1	5.2	1.0	0.0	93.8	1.0	4.5
2. La DRDyE brindó asesoría en forma oportuna cuando fue requerida.	62.9	33.0	1.0	2.1	1.0	95.9	3.1	4.5
3. El personal de la DRDyE que le dio atención fue amable y resolvió sus inquietudes.	70.1	27.8	0.0	0.0	2.1	97.9	2.1	4.6

En síntesis, este bloque presenta una calificación promedio de 4.57 en una escala de 1 a 5, con un promedio de 95.9% de respuestas en acuerdo o totalmente de acuerdo. Se observa una percepción muy positiva de los canales de comunicación con la DRDyE, así como del acompañamiento y trato recibido.

La percepción sobre los canales de comunicación con la DRDyE es altamente positiva. La mayoría considera que fueron adecuados y funcionales, lo que indica que la interacción con esta área no representó obstáculos y permitió mantener la fluidez del proceso.

La asesoría brindada por la DRDyE se valora como oportuna y efectiva, lo que refleja capacidad de respuesta ante dudas o necesidades específicas. Este punto es clave porque asegura que los actores involucrados se sintieran acompañados y respaldados durante el mecanismo.

El personal de la DRDyE destaca por su amabilidad y disposición para resolver inquietudes, lo que refuerza la percepción de un servicio cercano y confiable. Este aspecto contribuye no solo a la eficiencia operativa, sino también a la satisfacción general de quienes participaron en el proceso.

Bloque 9. Comparación entre mecanismos de selección

Este apartado presenta la comparación directa entre los mecanismos de Designación Directa, Concurso Abierto y Concurso por Invitación, con base en la experiencia del personal encuestado. Se muestran los conteos y porcentajes para cada reactivo, seguidos de una interpretación técnica.

Reactivo	Designación Directa (%)	Concurso Abierto (%)	Concurso por Invitación (%)
Mejor opción	84.5%	6.2%	9.3%
Beneficios operativos	92.8%	5.2%	2.1%
Beneficios para inclusión	62.5%	21.9%	15.6%

La Designación Directa es percibida ampliamente como el mecanismo más adecuado en general, reflejando una preferencia clara por su eficiencia, rapidez y pertinencia en la selección de personal. También es considerado como el más beneficioso en términos de operatividad institucional, con una aceptación notablemente mayor en comparación con los concursos.

Aunque la Designación Directa sigue siendo la opción más reconocida para promover inclusión, una proporción de las personas que contestaron la encuesta considera que los concursos también pueden brindar oportunidades para ampliar la participación de grupos de atención prioritaria.

Finalmente, respecto al apartado de si se deseaba agregar algún comentario, se recibieron 86 comentarios abiertos. De su revisión se identifican las siguientes tendencias:

- Reconocimiento al acompañamiento de la DRDyE y al funcionamiento del SISRE como herramientas que facilitaron la implementación del mecanismo.
- Percepción de que el Mecanismo de Designación Directa es más ágil y adecuado a las necesidades distritales, en comparación con el concurso abierto.
- Señalamientos sobre la carga operativa derivada de plazos cortos para integrar propuestas y realizar registros, particularmente cuando coinciden con otras actividades distritales.
- Observaciones sobre la complejidad de cumplir simultáneamente con paridad estricta, inclusión de grupos de atención prioritaria y cobertura de todos los perfiles, especialmente en distritos con oferta limitada de aspirantes.
- Comentarios aislados que sugieren reforzar la transparencia interna en la integración de propuestas y la retroalimentación a personas aspirantes no seleccionadas.
- En general, los comentarios corroboran que existe una valoración favorable del mecanismo de designación directa, a la par que se identifican áreas de mejora asociadas a tiempos, carga operativa y lineamientos para paridad e inclusión.

En resumen, las respuestas de los bloques de la encuesta aplicada muestran una congruencia entre lo previsto en los Criterios y la experiencia de las personas

encuestadas. Se reconoce que el mecanismo permite seleccionar personal competente, mantiene orden y claridad en las etapas y se apoya en instrumentos normativos y operativos adecuados (SISRE, guías de estudio, instrumentos de valoración). No obstante, la percepción de plazos ajustados y la dificultad operativa para implementar paridad e inclusión en algunos contextos sugiere la necesidad de ajustar ciertos numerales para hacerlos más flexibles frente a las actividades o particularidades de cada Dirección Distrital.

IX. CONCLUSIONES

Los resultados del análisis integral del Mecanismo de Designación Directa del ejercicio 2025, complementados con la Encuesta de Satisfacción aplicada a las personas en los Órganos Desconcentrados, permiten afirmar que el mecanismo resulta una herramienta funcional, pertinente y altamente valorada por quienes lo operan directamente.

La percepción general muestra que, el mecanismo es eficiente y adecuado para las necesidades institucionales ya que facilita procesos de cobertura de vacantes, disminuye carga operativa y permite una selección más ajustada a la realidad del territorio. Esta eficiencia se ve reforzada por el uso del SISRE, considerado confiable, claro y favorable para la operación.

Si bien el mecanismo es visto como favorable, los tiempos reducidos (especialmente los tres días para integrar propuestas), la simultaneidad de actividades y la carga administrativa en ciertos momentos del calendario generan tensión operativa que debe atenderse para evitar desgaste. El personal considera que los informes de competencias aportan información más completa, objetiva y vinculada al desempeño real, en contraste con un examen que, aunque útil, evalúa condiciones puntuales y no refleja la capacidad de respuesta en escenarios de trabajo reales.

El acompañamiento de la DRDyE resultó una fortaleza institucional, especialmente lo relativo a la asesoría, trato y claridad del personal de la DRDyE indica coherencia entre diseño y ejecución, además de confianza operativa. En este sentido, 90.8% de las personas encuestadas afirmó que el mecanismo estuvo bien organizado. Más del 80% consideró claros los requisitos establecidos en los Criterios y adecuada la secuencia del proceso y 96% valoró positivamente la inducción y la valoración laboral, reconociendo su aporte para la integración de propuestas.

Para el personal de los órganos Desconcentrados, la Designación Directa es percibida como la mejor opción en general, la más eficiente operativamente y ofrece agilidad en comparación con el concurso abierto o por invitación para el ingreso de personal. Asimismo, los datos de la encuesta revelan una tendencia en que, presentar un informe o valoración laboral resulta más justo, más realista y alineado al desempeño real, en contraste con la aplicación de un examen, que suele percibirse como un instrumento menos útil para evaluar funciones ya desempeñadas en campo.

En conjunto, los resultados permiten afirmar que el Mecanismo de Designación Directa implementado durante el ejercicio 2025, no solo fue operativamente viable, sino que además cuenta con una aceptación institucional sólida, que respalda su continuidad como herramienta principal para la selección de personal eventual.

X. ÁREAS DE OPORTUNIDAD

A pesar de los altos niveles de aceptación, la experiencia del personal en los Órganos Desconcentrados señala áreas de mejora que pueden potenciar la eficacia y la claridad del mecanismo, en acciones como:

- Alinear perfiles al contexto y a las necesidades específicas de los distritos, ya que consideran que el perfil descrito en la convocatoria no coincide plenamente con la realidad operativa del territorio, por lo que sería oportuno ajustar descripciones de funciones, habilidades y criterios técnicos para integrar propuestas más pertinentes.
- Aunque altamente valorado, se identificaron áreas de oportunidad al SISRE para reducir carga operativa y mejorar visibilidad del proceso para fortalecerlo mediante reportes automáticos, alertas de información incompleta, tableros visuales de estatus por aspirante, mejoras en la velocidad de carga en momentos pico o en la reestructuración de algunos módulos.
- Agilizar la comunicación de resultados, ya que algunas personas mencionaron demoras o falta de claridad al recibir resultados de evaluaciones, revisión de documentos o designaciones, por lo que sería recomendable que si se continúa con este mecanismo, contar con ventanas de entrega más predecibles, mensajes automáticos o avisos temporales.
- La implementación simultánea de paridad, inclusión y cobertura de perfiles genera tensiones operativas, por lo que las personas encuestadas recomiendan permitir excepciones justificadas.
- Fortalecer la retroalimentación para personas no seleccionadas, ya se percibe como insuficiente o inexistente, por lo que sería oportuno ofrecer una orientación mínima para mejorar participación futura o una retroalimentación clara que contribuya a la transparencia y mejora la confianza en el proceso.

HOJA DE FIRMAS