



**CUARTA SESIÓN EXTRAORDINARIA
9 DE ABRIL DE 2010**

CONSIDERANDO

1. Que la Junta Ejecutiva tiene dentro de sus atribuciones la relativa a evaluar el desempeño del Servicio Profesional Electoral, de conformidad con el artículo 108, fracción XVI, del Código Electoral del Distrito Federal y 89, fracción II, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal
2. Que en términos del artículo 33, fracción V, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal, se establece que la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral tiene entre otras la atribución de elaborar y operar el Programa de Evaluación del Rendimiento del personal de carrera.
3. Que la evaluación del rendimiento tiene por objeto valorar y calificar el comportamiento laboral y profesional de cada uno de los miembros del Servicio Profesional Electoral en el logro de los fines y objetivos del cargo o puesto o en el que haya participado durante un año calendario, conforme al artículo 96 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal
4. Que compete a la Junta Ejecutiva evaluar el desempeño del Servicio Profesional, a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral elaborar y aplicar el Programa de Evaluación del Rendimiento, a la Comisión supervisar su ejecución y al Consejo General conocer sus resultados. Asimismo señala que el Programa de Evaluación del Rendimiento deberá establecer la metodología a utilizar en dicho proceso de manera clara y precisa, así como la ponderación de los criterios por aplicar, de acuerdo con el artículo 97 del referido Estatuto.
5. Que por Acuerdo JE006-09 la Junta Ejecutiva en su Primera Sesión Extraordinaria celebrada el 13 de enero de 2009, aprobó el Anteproyecto del Programa de Evaluación del Rendimiento 2009, que presentó la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, con las observaciones formuladas por la Presidenta de la Junta Ejecutiva.
6. Que por Acuerdo JE217-10 la Junta Ejecutiva en su Décima Segunda Sesión Ordinaria celebrada el 14 de diciembre de 2009, aprobó por unanimidad las modificaciones al Programa para la Evaluación del Rendimiento 2009 del Servicio Profesional Electoral, presentado por la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, a través del Secretario Ejecutivo.

[Handwritten signature]
D.F.



**CUARTA SESIÓN EXTRAORDINARIA
9 DE ABRIL DE 2010**

8. Que el Programa para la Evaluación del Rendimiento 2009, considera como actividad fundamental la elaboración de los instrumentos que serán empleados en los rubros de la Actuación Genérica y Autoevaluación, por lo que la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral elaboró un Mapa de Competencias Genéricas del Servicio Profesional Electoral que sirviera como guía para integrar los cuestionarios de evaluación de 2009.
9. Que por Oficio IEDF-SECG/00121/10 del 22 de enero de 2010, el Secretario Ejecutivo remitió a la Secretaría de la Junta Ejecutiva el Oficio IEDF/DESPE/049/2010 signado por el Director Ejecutivo del Servicio Profesional Electoral, al que adjuntó el Proyecto de Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral en relación con el Programa para la Evaluación del Rendimiento 2009 para que fuese sometido a la consideración de la Junta Ejecutiva.

Por lo anterior y con fundamento en el artículo 108, fracción XVI, del Código Electoral del Distrito Federal, los artículos 33, fracción V, 88, fracción II, 96 y 97, del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal, los Acuerdos JE006-09 y JE217-09 emitido por la Junta Ejecutiva, así como por los artículos 21, 22 y 24 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta Ejecutiva, se emite el siguiente:

**ACUERDO
JE029-10**

La Junta Ejecutiva del Instituto Electoral del Distrito Federal, aprueba por unanimidad el proyecto de Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral, que presenta la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral a través del Secretario Ejecutivo, con las observaciones formuladas por la Presidenta de la Junta Ejecutiva y los Directores Ejecutivos de Organización y Geografía Electoral, de Capacitación Electoral y Educación Cívica, de Asociaciones Políticas y del Servicio Profesional Electoral.

**LA PRESIDENTA DE LA JUNTA
EJECUTIVA**

**MTRA. BEATRIZ CLAUDIA ZAVALA
PÉREZ**

**LA SECRETARIA DE LA JUNTA
EJECUTIVA**

LIC. DIANA TALAVERA FLORES



» mapa de
competencias
Servicio Profesional Electoral



DR

» Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral

Presentación.

El Programa para la Evaluación del Rendimiento 2009, considera como actividad fundamental la elaboración de los instrumentos que serán empleados en los rubros de la Actuación Genérica y Autoevaluación. En el marco de esta actividad la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, se dio a la tarea de elaborar un Mapa de Competencias Genéricas del Servicio Profesional Electoral que sirviera como guía para integrar los cuestionarios de evaluación de 2009.

Esta propuesta está integrada por una serie de capacidades y aptitudes genéricas consideradas en el Programa 2009. Cada una está desagregada en indicadores que derivan en una o más preguntas. En total, el Mapa se integra por 8 competencias, 87 indicadores y 136 preguntas.

En el documento se consideran elementos fundamentales que refieren conocimientos generales y específicos en materia electoral y de gestión organizacional, habilidades y actitudes, que dentro del servicio público son esenciales en la operación del Servicio Profesional Electoral. Destacan aquellas referidas al manejo de grupos, liderazgo, trabajo en equipo y comunicación institucional.

La importancia del Mapa radica en que permite adoptar una visión dinámica de la actuación del personal de carrera, y observar a cada funcionario en su desarrollo desde tres perspectivas: intelectual, profesional y actitudinal. Además, constituye una herramienta fundamental para la implantación de un modelo de gestión del personal.

En materia de evaluación, esto implica poner énfasis en la acción cotidiana de los funcionarios que forman y dan sentido a una parte fundamental para el desarrollo del Instituto.

En términos del presente documento, la competencia se define como una característica que posee el funcionario y que garantiza una actuación exitosa en su puesto de trabajo; se distinguen tres tipos:

- » Competencia de Conocimiento, lo que la persona sabe.
- » Competencia de Habilidad, tanto lo que la persona sabe hacer como su capacidad de relación interpersonal.
- » Competencia de Actitud, lo que la persona es, el como se conduce ante las situaciones y escenarios.

El Mapa sirve como marco de referencia para que la DESPE, durante le mes de enero, integre cada uno de los formularios que serán aplicados en la evaluación. En él se describen algunas de las funciones

Servicio Profesional Electoral



genéricas que ejerce el Servicio Profesional Electoral de acuerdo con su rango, cargo y puesto dentro de la estructura. Además, este instrumento permite, mediante un sistema articulado y coherente, identificar el funcionamiento y la integración organizacional que para el desempeño de sus tareas cotidianas, realiza el personal de carrera.

A efecto de asegurar la claridad en el contenido y diseño de los instrumentos de evaluación, en su elaboración se buscó aplicar los principios de equidad, imparcialidad y transparencia, por lo que la DESPE deberá observar los siguientes criterios:

- ✦ Diseñar formularios diferenciados para cada uno de los rangos del Servicio Profesional Electoral.
- ✦ Todos los formularios deberán contener exclusivamente preguntas incluidas en el Mapa de Competencias Genéricas del Servicio Profesional Electoral para la evaluación del rendimiento 2009, que haya aprobado la Junta Ejecutiva.
- ✦ Todos los formularios deberán contener cuatro preguntas para cada una de las competencias incluidas en el Programa de rendimiento 2009.
- ✦ Los formularios orientados a un mismo rango deberán contener las mismas preguntas.
- ✦ La DESPE deberá asignar a cada competencia, pregunta y formulario los valores y ponderaciones definidas en la Tabla de conversión y ponderación aprobada por la Junta Ejecutiva y que se incluye como anexo.

Una vez diseñados los formularios, la DESPE se encargará de remitirlos a cada funcionario junto con la Red de Evaluadores correspondiente, asimismo deberá garantizar una adecuada difusión y la disponibilidad de un modulo de consulta electrónica para el personal de carrera y las instancias evaluadoras.

¿A que se refieren las competencias?

La evaluación del rendimiento 2009 incluye dos nuevas competencias y la modificación de una. A efecto de propiciar mayor claridad se presenta una breve descripción de cada una.

↳ **Entrega de Resultados:**

Se refiere al cumplimiento de las tareas encomendadas, mostrando la capacidad del funcionario para planear el trabajo, analizando y priorizando lo necesario para realizarlo en tiempo, con altos estándares de calidad.

↳ **Análisis crítico y toma de decisiones:**

Se refiere a la actuación del funcionario destacando su capacidad crítica, y abarca todas las acciones relacionadas con: la evaluación de datos e información con precisión y percepción; la capacidad de sintetizar empleando métodos adecuados de análisis, construcción de decisiones sustentadas de manera adecuada: la capacidad para comprender los factores de las decisiones de otros, así como toma riesgos controlables y la capacidad de defender acciones y decisiones.

↳ **Capacidad profesional:**

Se refiere a la aplicación del conocimiento detallado, así como a la experiencia necesaria para la labor propia de la administración electoral, haciendo uso de las capacidades técnicas necesarias en el desempeño de un cargo y/o puesto específico.

↳ **Mentalidad constructiva:**

Se refiere a la capacidad para imaginar soluciones prácticas con las metas en mente, así como para entender globalmente el panorama e identificar conectores entre factores, y capacidad de transformar, potenciar y construir en torno a las ideas de otros.

Servicio Profesional Electoral



↳ **Aprendizaje y mejora:**

Se refiere a la capacidad del servidor de carrera para adquirir nuevas habilidades, conocimientos, así como su adaptación rápida y efectiva ante nuevos actores, situaciones y tareas.

↳ **Comunicación y construcción de relaciones:**

Se refiere a la capacidad de comunicación escrita y oral, (cierta, clara, concisa y persuasiva); a la capacidad para defender apropiadamente puntos de vista propios, así como a la práctica cotidiana de la discusión constructiva y efectiva para solucionar problemas y cumplir con los objetivos establecidos. Considerando que durante 2009 se realizó un proceso de elección constitucional, con este factor se busca identificar la capacidad mostrada, principalmente de los rangos VI y V, respecto a la construcción de relaciones en la interacción con su equipo de trabajo y con los actores involucrados en el desarrollo de las tareas inherentes al proceso electoral.

↳ **Gestión organizacional:**

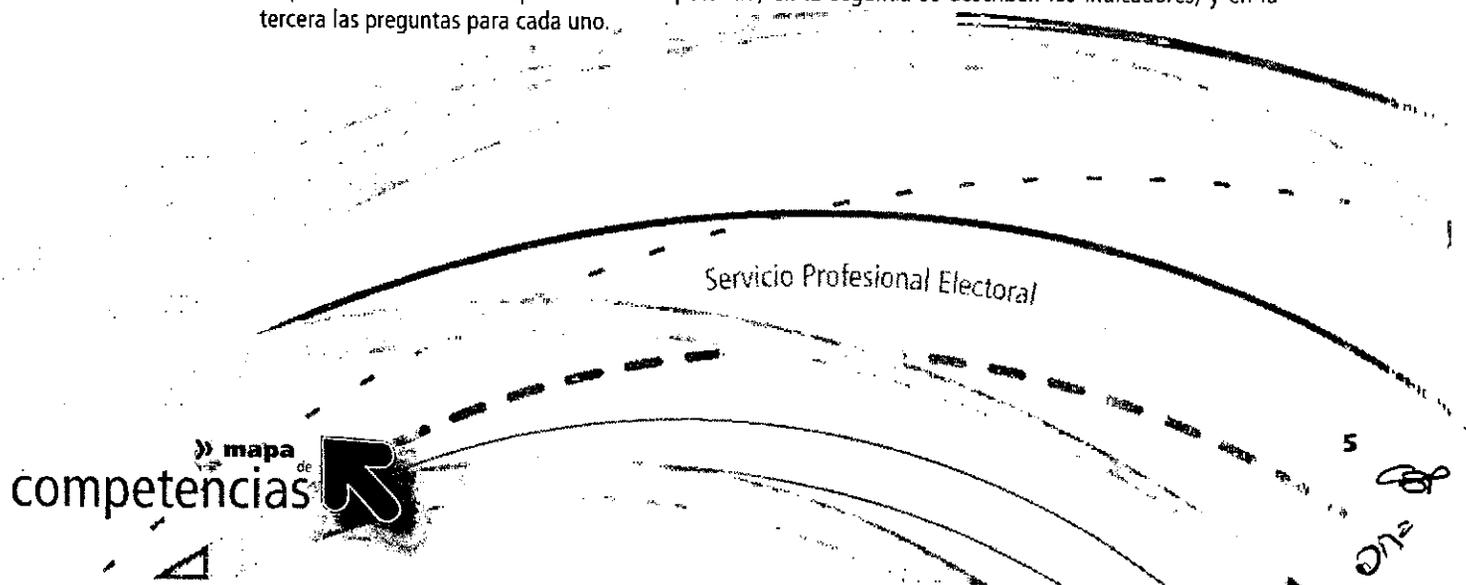
Se refiere a la capacidad para planear, organizar y dirigir todas aquellas actividades y recursos que están relacionados con el ámbito laboral a fin de alcanzar los objetivos institucionales.

↳ **Liderazgo de grupos:**

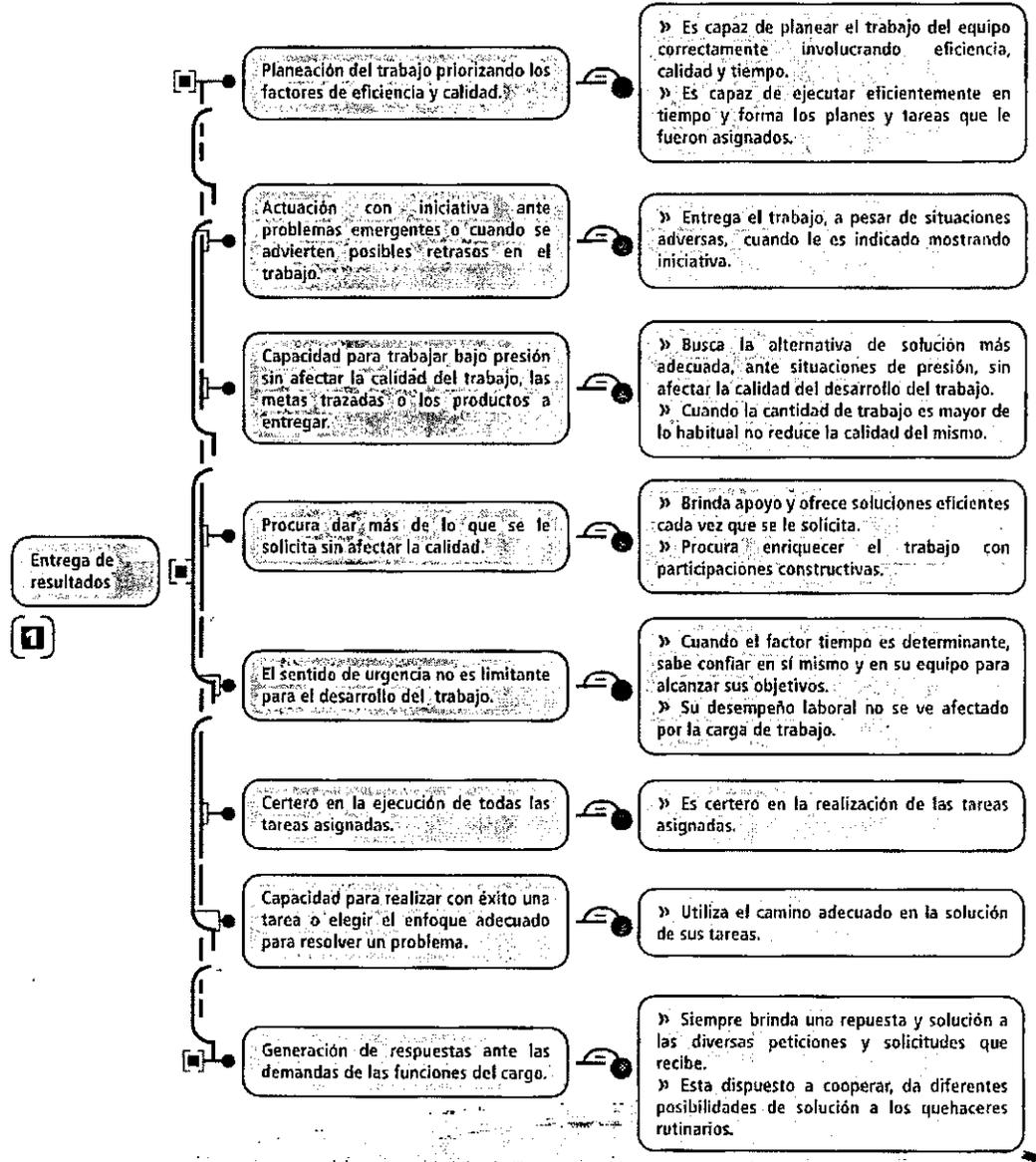
Se refiere a la capacidad para motivar e influir en el equipo de trabajo de forma equilibrada para fomentar entusiasmo en las tareas comunes. También refiere habilidades para la toma de decisiones e indicaciones basadas en principios de justicia, equidad e imparcialidad.

En los cuadros siguientes se describe el mapa de competencias a considerar en la evaluación del rendimiento para 2009, en lo que corresponde a los factores de Actuación Genérica y Autoevaluación.

La primera columna corresponde a la competencia; en la segunda se describen los indicadores; y en la tercera las preguntas para cada uno.



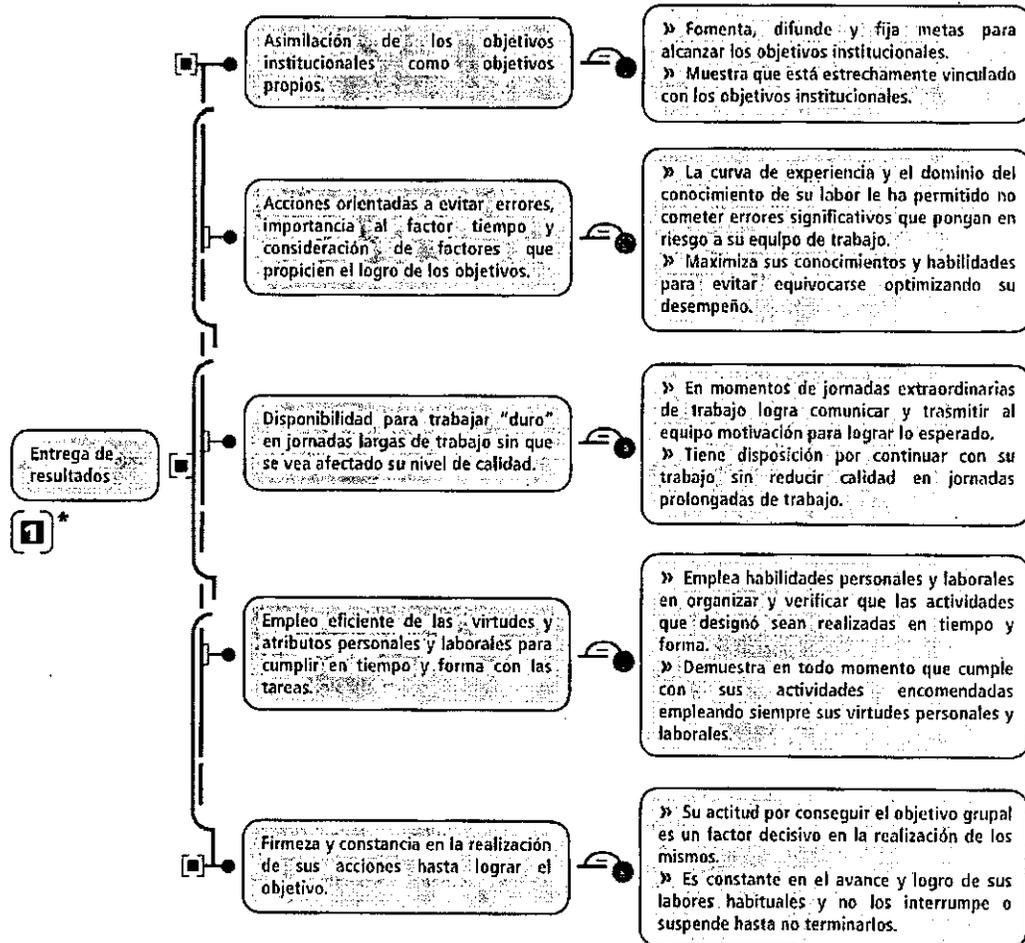
» Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral



Servicio Profesional Electoral

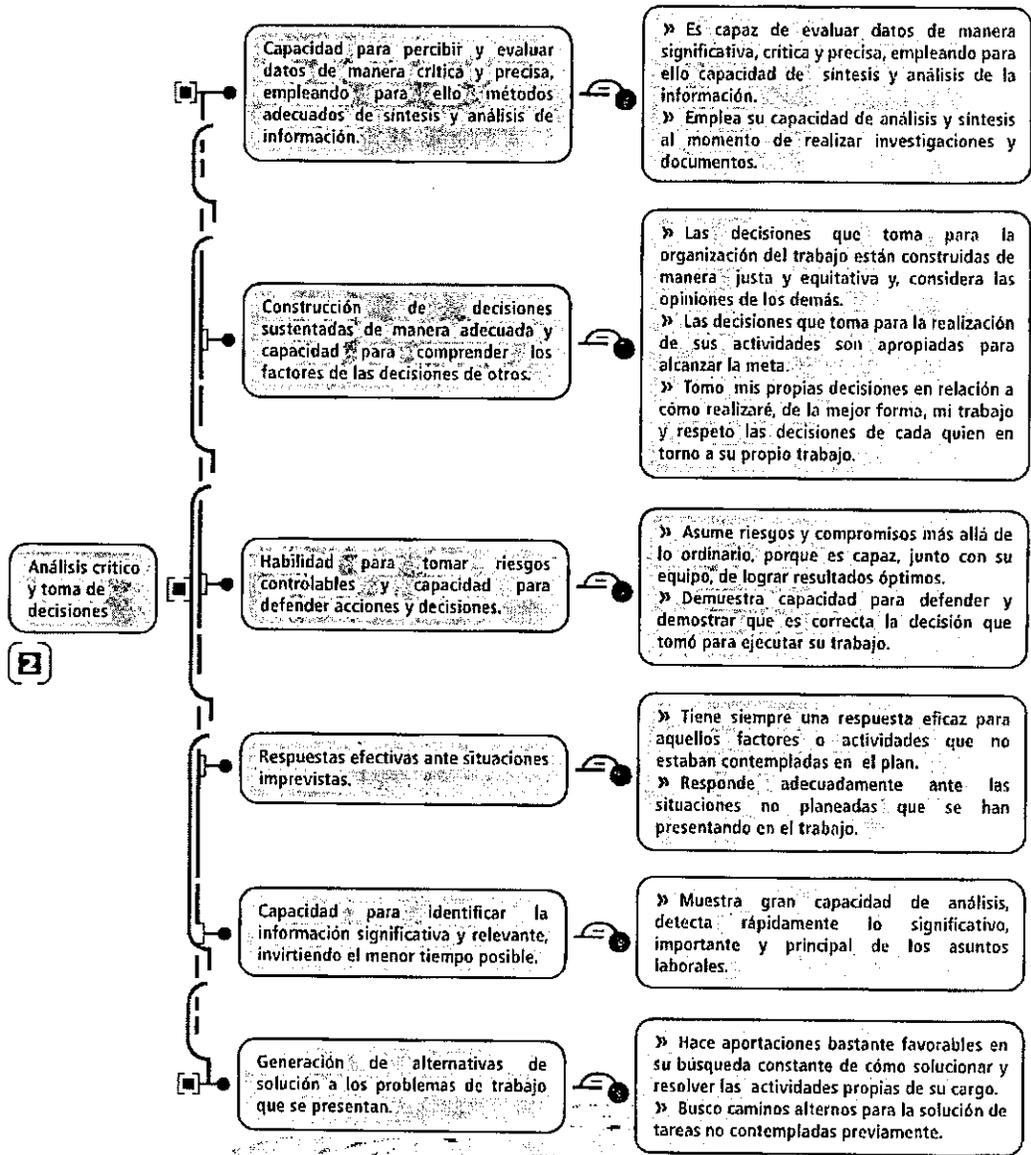
SP
D-7

» Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral



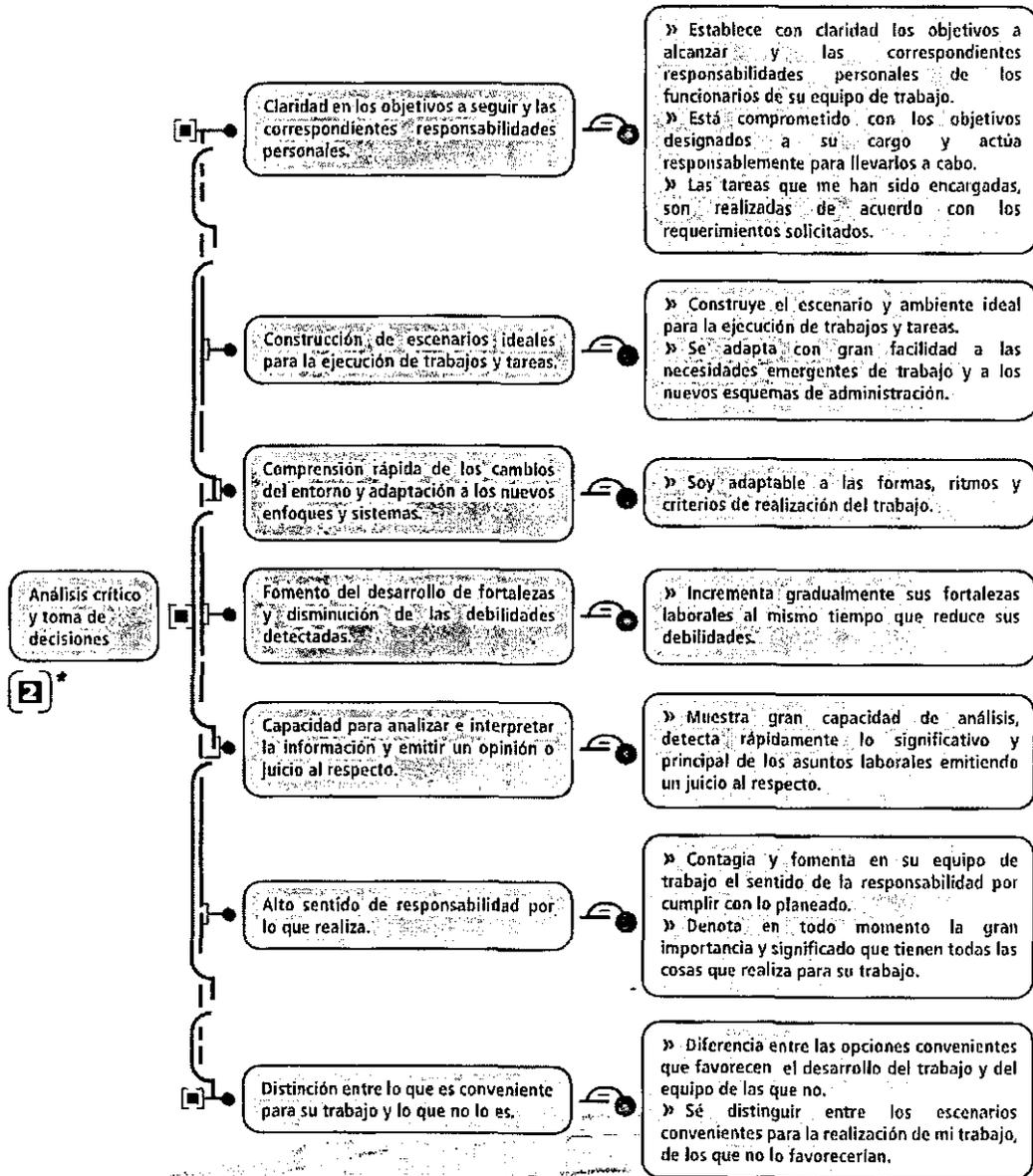
* Continuación del esquema de la pagina anterior

» Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral



Servicio Profesional Electoral

» **Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral**



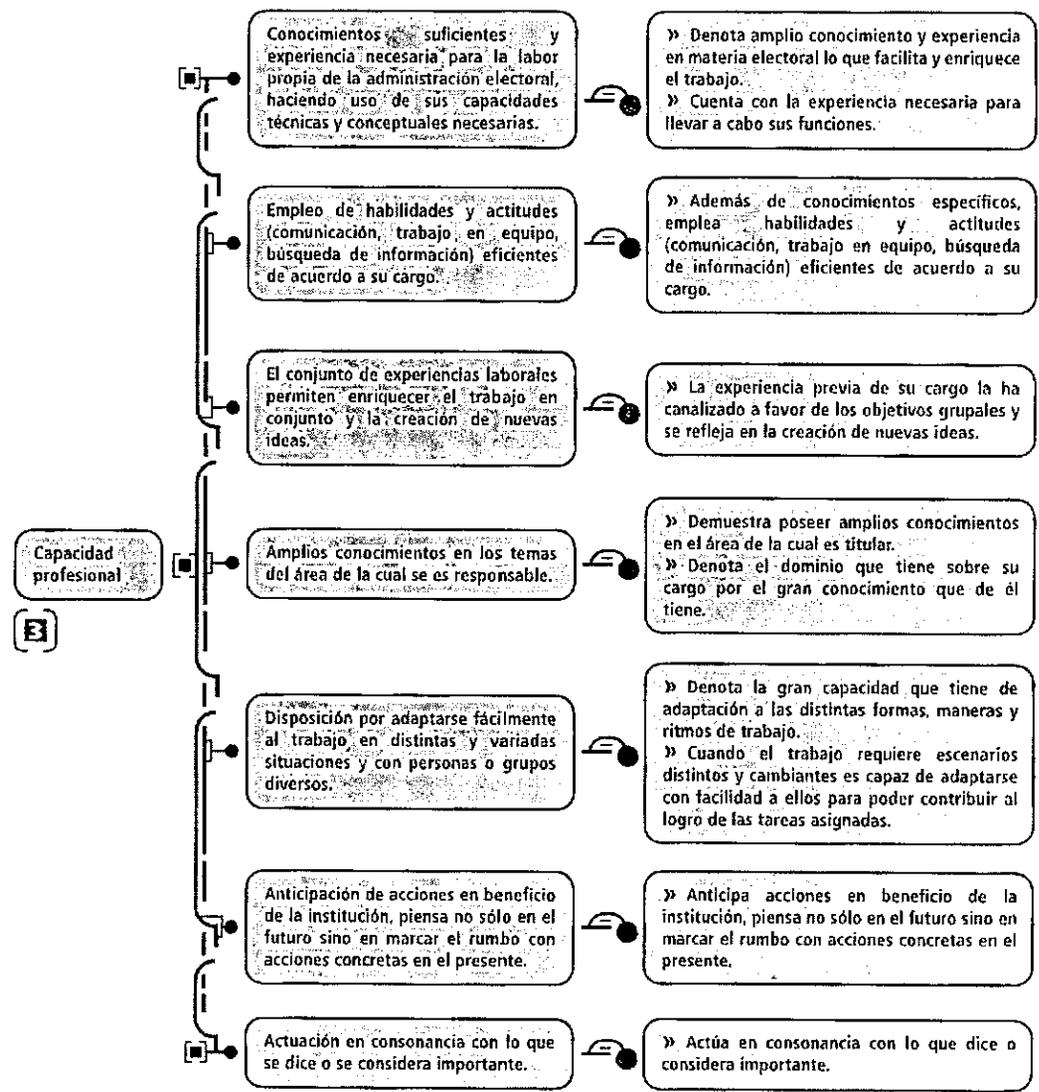
* Continuación del esquema de la página anterior

Servicio Profesional Electoral



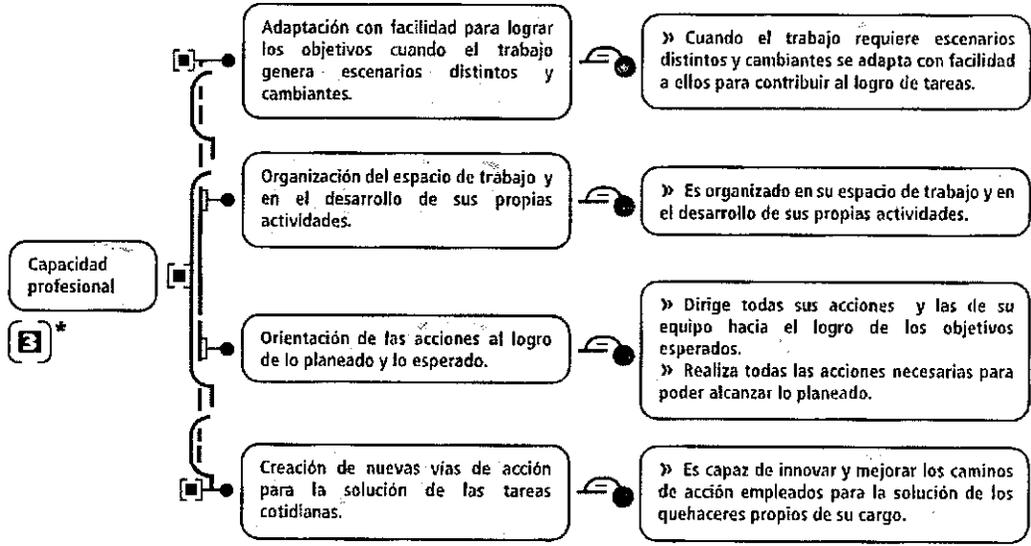
9
272

» Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral



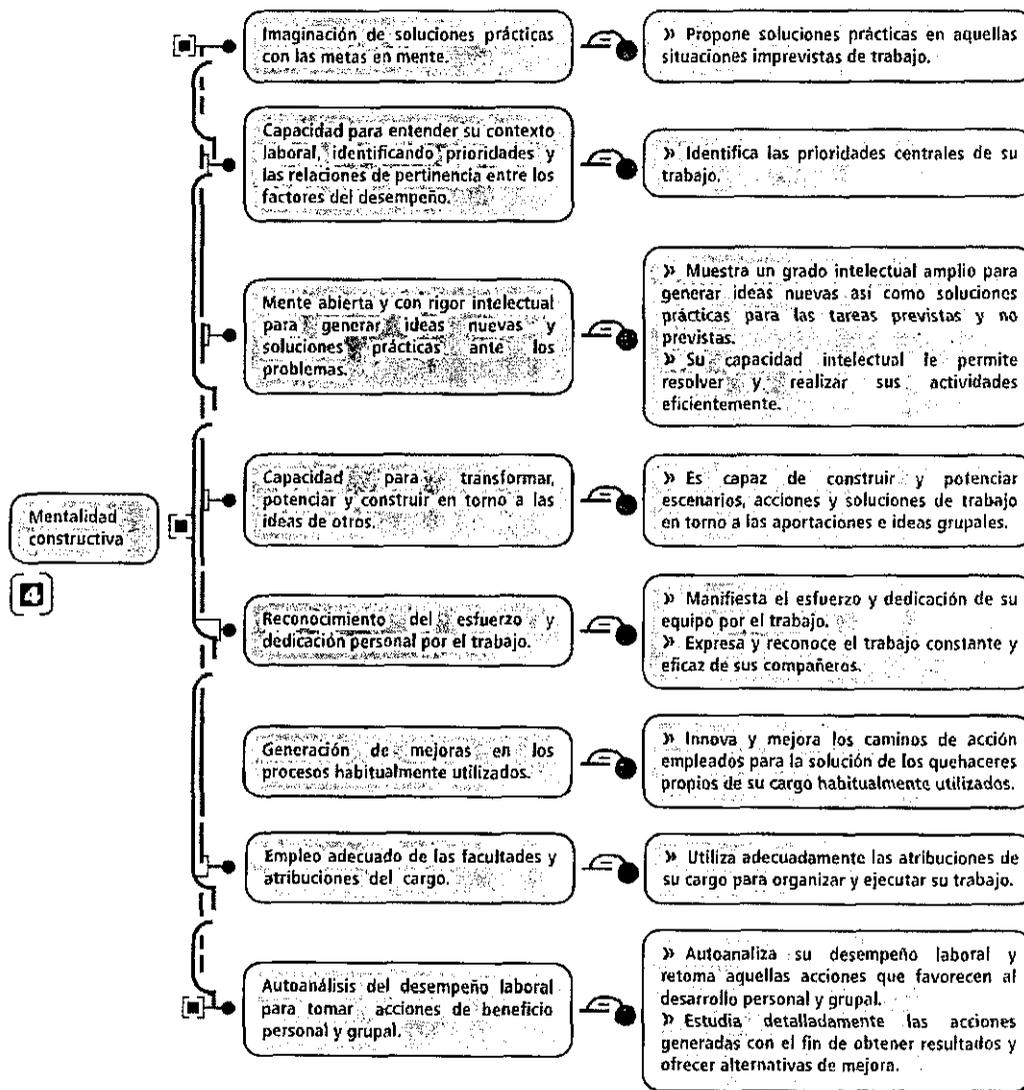
Servicio Profesional Electoral

» Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral



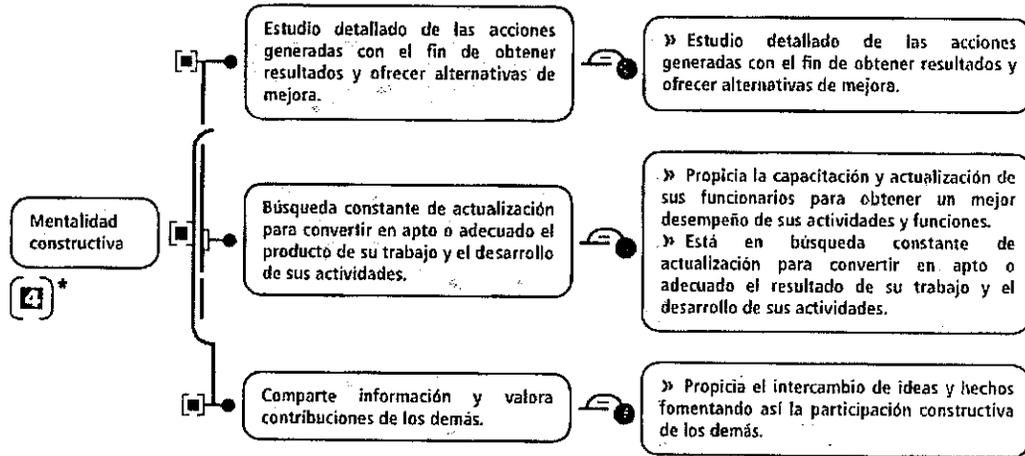
* Continuación del esquema de la pagina anterior

» Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral

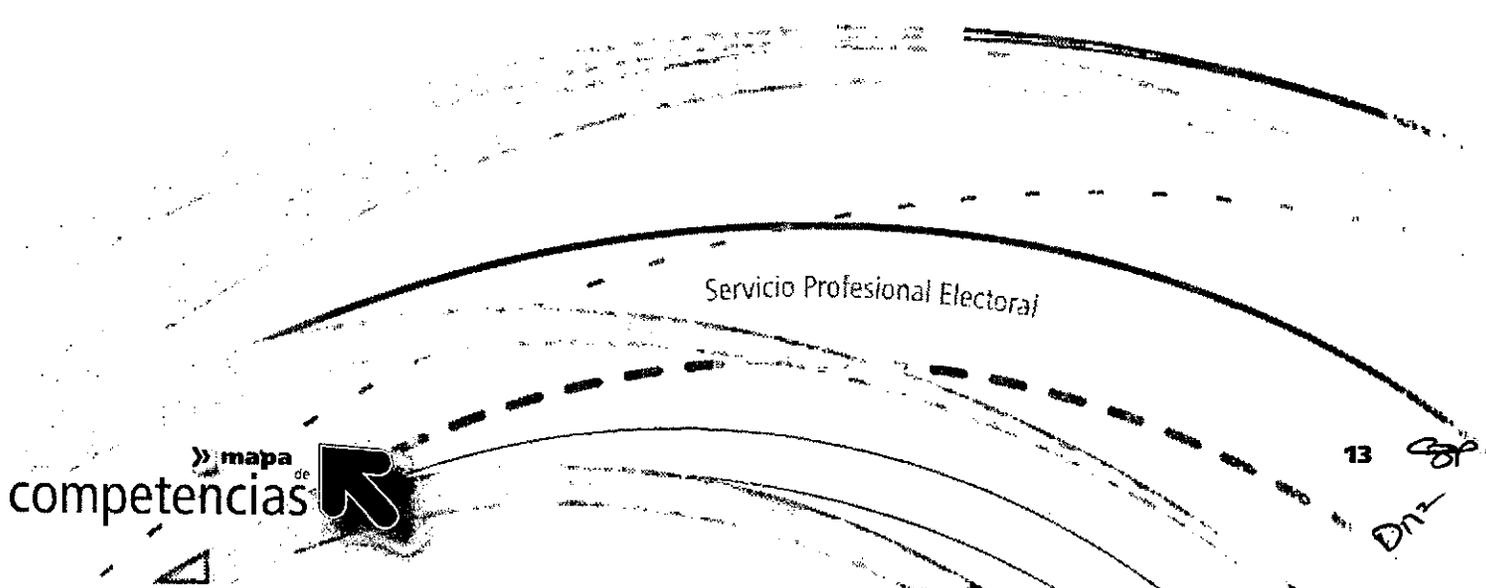


Servicio Profesional Electoral

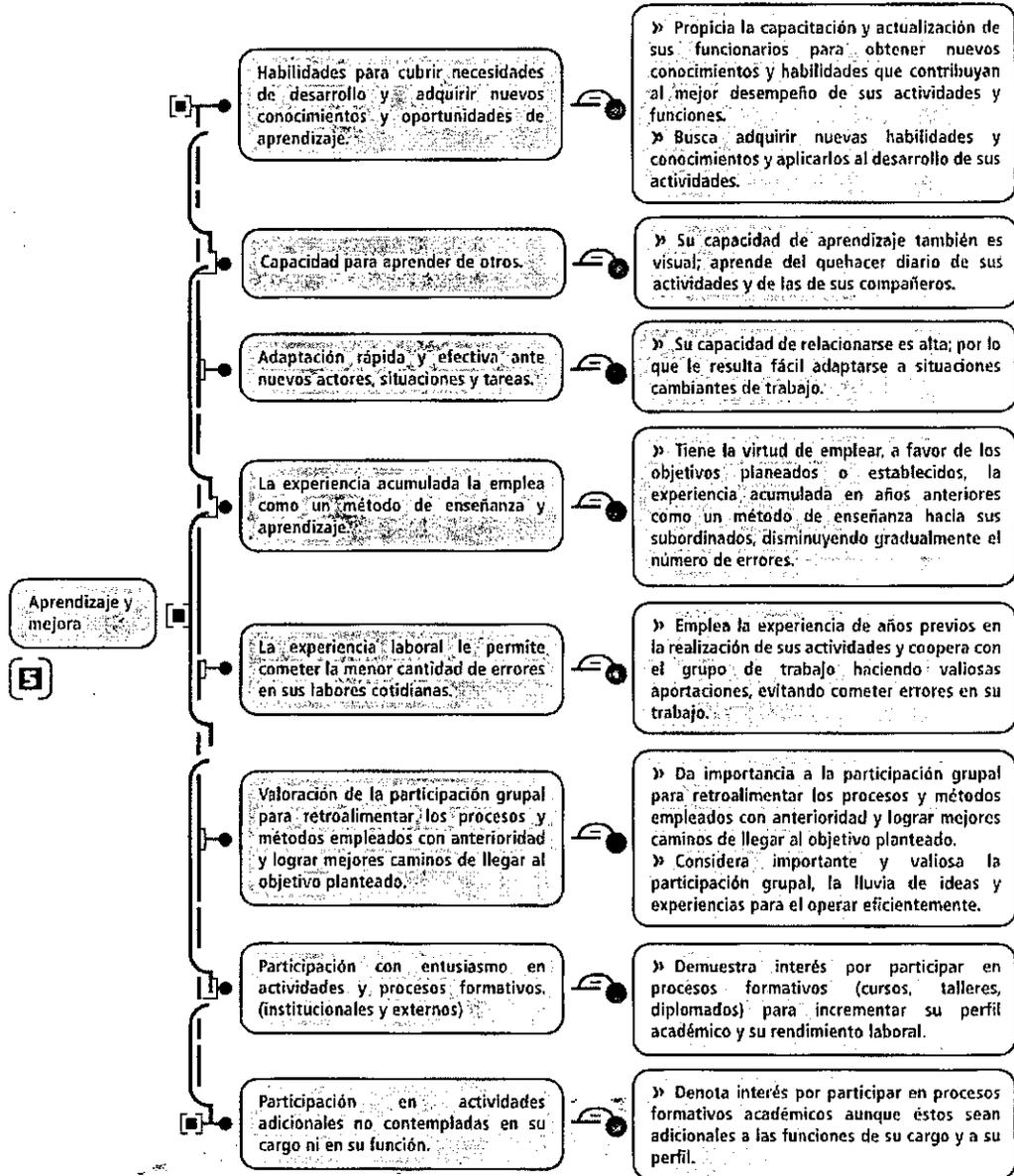
DTP



* Continuación del esquema de la pagina anterior

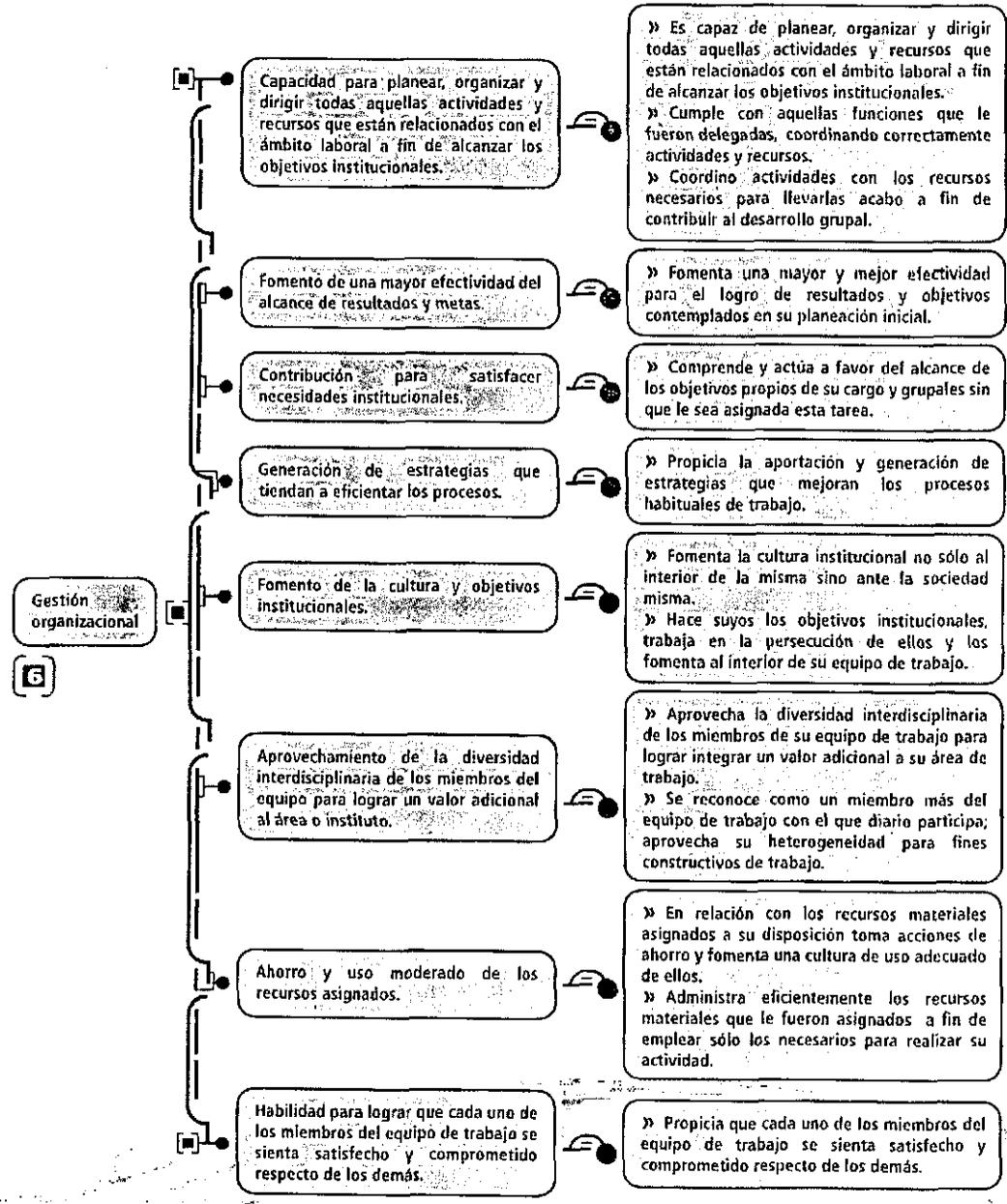


» **Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral**



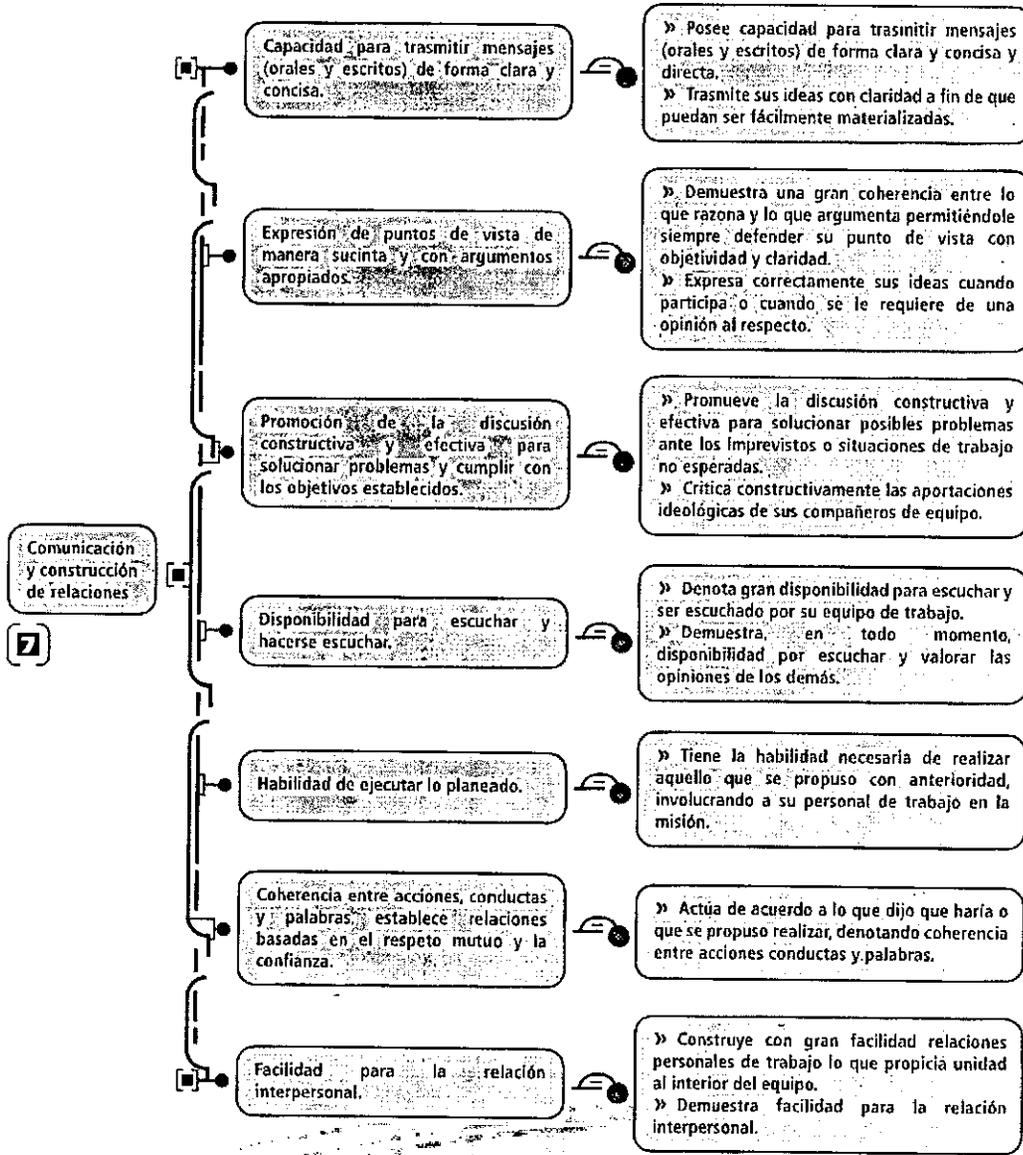
Servicio Profesional Electoral

» **Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral**



Servicio Profesional Electoral

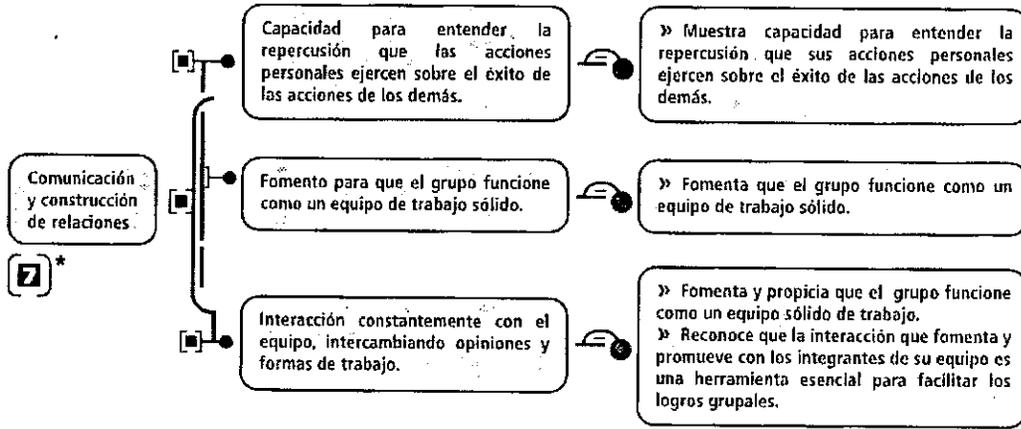
» Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral



Servicio Profesional Electoral

Handwritten signature and initials

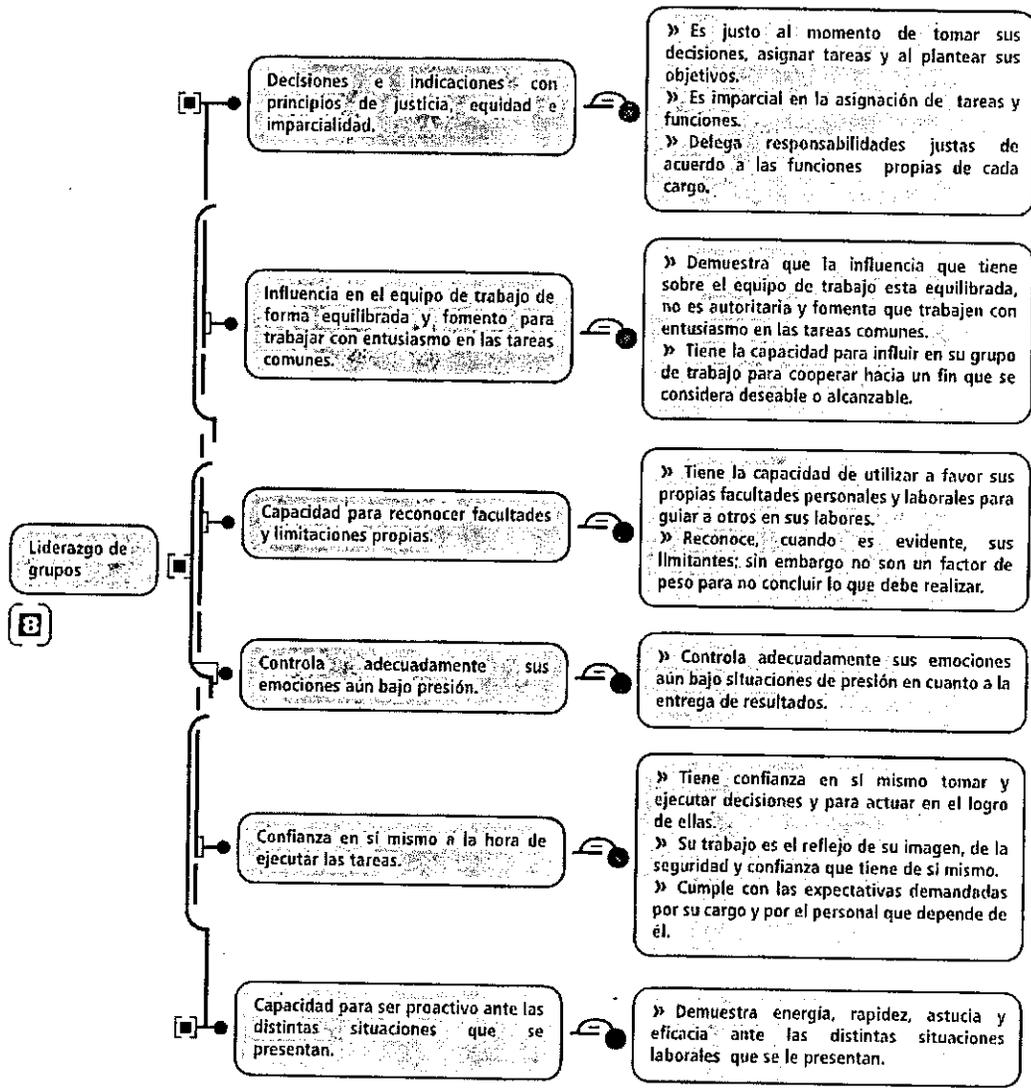
» **Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral**



* Continuación del esquema de la página anterior

17

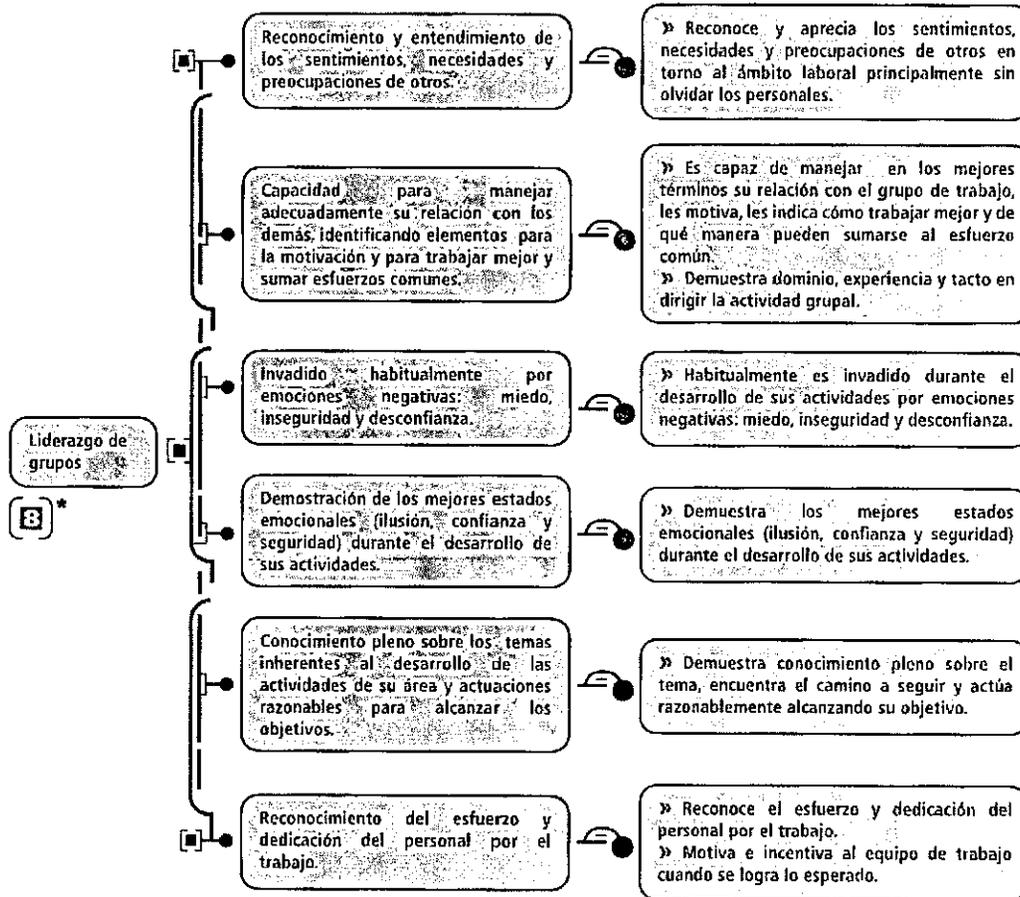
» Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral



Servicio Profesional Electoral

DTP

» Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral



* Continuación del esquema de la pagina anterior

Servicio Profesional Electoral

Handwritten signature

Descripción de la Tabla de Conversión y Ponderación.

La Tabla de Conversión y Ponderación que se pone a consideración de la Junta Ejecutiva, está diseñada de conformidad con el modelo de evaluación por competencias considerado en el Programa de 2009, este instrumento busca establecer criterios claros para que el proceso de evaluación se oriente hacia la identificación de funciones y tareas específicas de un rango dentro del Servicio Profesional Electoral. Por ello, hace una distinción en las ponderaciones de las competencias para cada rango. La propuesta identifica la competencia de mayor relevancia para cada rango y es a ésta a la que se le da mayor valor.

Para los rangos II y I, que corresponden a los cargos de Jefe de Departamento y Líder de Proyecto, y que de acuerdo con el Catálogo de Cargos y Puestos, les corresponden funciones y actividades ligadas más con factores de operación y ejecución de las decisiones formuladas por rangos de mayor jerarquía, la competencia que tienen la mayor ponderación es la que corresponde a *Entrega de resultados* con el 25 por ciento; le siguen *Capacidad profesional* con 20 por ciento; *Mentalidad constructiva* y *Aprendizaje y mejora* con 15 por ciento; *Análisis crítico y toma de decisiones* con 10 por ciento y; finalmente *Gestión organizacional*, *Comunicación y construcción de relaciones* y *Liderazgo de grupos* con 5 por ciento.

Para el caso de los rangos IV y III que corresponden a los cargos de Director Distrital, Subdirector y Secretario Técnico Jurídico, las funciones y actividades referidas en el Catálogo de cargos y Puestos refieren aspectos ligados a la supervisión, seguimiento y control de la implementación de las decisiones. En este sentido, la competencia de mayor peso es la referida al *Liderazgo de grupos* con 25 por ciento; le siguen *Capacidad profesional* con 20 por ciento; *Entrega de resultados* con 15 por ciento; *Análisis crítico y toma de decisiones*, *Mentalidad constructiva* y *Comunicación y construcción de relaciones* con 10 por ciento y; *Aprendizaje y mejora* y *Gestión organizacional* con 5 por ciento.

En los rangos VI y V (Director de Área y Coordinador Distrital) el Mapa establece como competencia relevante la *Gestión organizacional*, por ello se le asigna la mayor ponderación con 25 por ciento; le siguen *Capacidad profesional* con 20 por ciento; *Liderazgo de grupos* con 15 por ciento; *Entrega de Resultados*, *Análisis crítico y toma de decisiones* y *Comunicación y Construcción de relaciones* con 10 por ciento y; *Mentalidad constructiva* y *Aprendizaje y mejora* con 5 por ciento.



Handwritten signature

Escalas.

1

Este círculo representa un trabajo que requiere ser corregido, por lo que el Servidor de carrera tendría que poner especial atención en cualquiera de los aspectos que se evalúan. Su transformación a escala numérica corresponde a Siete punto cinco (7.50)
El modelo pretende disminuir los sesgos que ocurren cuando los funcionarios aplican la evaluación inmersos en complicidades positivas o negativas: en el primer caso, el modelo establece como límite hacia arriba, un calificación mayor que equivale al 70 por ciento de la evaluación del rendimiento; en el segundo caso, es decir, cuando los funcionarios no son objetivos o congruentes en la asignación de calificaciones mínimas, el modelo establece un límite hacia abajo que impide afectaciones al funcionario producidas por valoraciones subjetivas basadas en estados de ánimo y no en situaciones objetivas. Además, considera la puntuación mínima aprobatoria establecida en el Estatuto es 7.50 puntos.

2

Este círculo representa un trabajo con los estándares normales de calidad que se esperarían de cualquier Servidor de carrera. Su transformación numérica corresponde a un Ocho puntos (8.00)

3

Este círculo representa un trabajo con los estándares arriba de lo esperado en cualquier Servidor de carrera. Su transformación numérica equivale a un Ocho punto cinco (8.50)

4

Este círculo representa un trabajo destacado, por encima de los estándares normales que se esperarían de cualquier Servidor de carrera. En él, aún existe espacio para la mejora pero se considera una nota destacada. Su transformación numérica corresponde a un Nueve (9.0)

5

Este círculo representa un trabajo destacado, muy por encima de los estándares normales que se esperarían de cualquier Servidor de carrera. En él, caben actuaciones de mejora e innovaciones. Su transformación numérica corresponde a Diez (10.0)

S/E

Este círculo representa aquellas situaciones donde el evaluador, de manera justificada y sustentada, manifiesta carecer de elementos para emitir una opinión respecto a un factor de la evaluación. No tiene transformación a escala numérica, por lo que al momento de aplicar la evaluación no será tomada en cuenta. (N/A)

Servicio Profesional Electoral



[Handwritten signature]

Matriz de operación.

Tabla de conversión y ponderación Evaluación del Rendimiento 2009

Competencia	Pregunta	Escala					S/E Sin elementos para evaluar	Ponderación de la competencia por rango		
		1	2	3	4	5		VI y V	IV y III	II y I
Entrega de resultados	Pregunta 1	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A	10	15	25
	Pregunta 2	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	Pregunta 3	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	Pregunta 4	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
Análisis crítico y toma de decisiones	Pregunta 1	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A	10	10	10
	Pregunta 2	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	Pregunta 3	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	Pregunta 4	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
Capacidad profesional	Pregunta 1	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A	20	20	20
	Pregunta 2	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	Pregunta 3	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	Pregunta 4	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
Mentalidad constructiva	Pregunta 1	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A	5	10	15
	Pregunta 2	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	Pregunta 3	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	Pregunta 4	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
Aprendizaje y mejora	Pregunta 1	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A	5	5	15
	Pregunta 2	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	Pregunta 3	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	Pregunta 4	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
Comunicación y construcción de relaciones	Pregunta 1	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A	10	10	5
	Pregunta 2	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	Pregunta 3	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	Pregunta 4	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
Gestión organizacional	Pregunta 1	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A	25	5	5
	Pregunta 2	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	Pregunta 3	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	Pregunta 4	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
Liderazgo de grupos	Pregunta 1	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A	15	25	5
	Pregunta 2	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	Pregunta 3	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			
	Pregunta 4	7.50	8.00	8.75	9.00	10.00	N/A			

Servicio Profesional Electoral

Handwritten signature