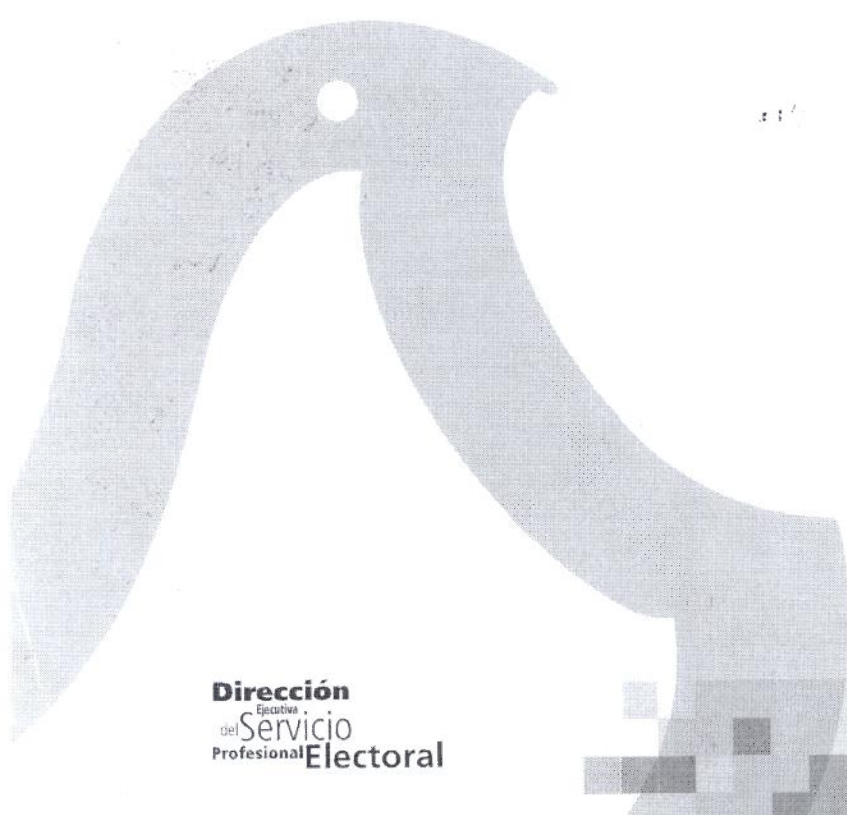




Informe de Resultados de la Evaluación del Desempeño de los Miembros del Servicio Profesional Electoral 2008



Dirección
Ejecutiva
del Servicio
Profesional Electoral

DTF



Informe de Resultados de la Evaluación del Desempeño de los Miembros del Servicio Profesional Electoral 2008

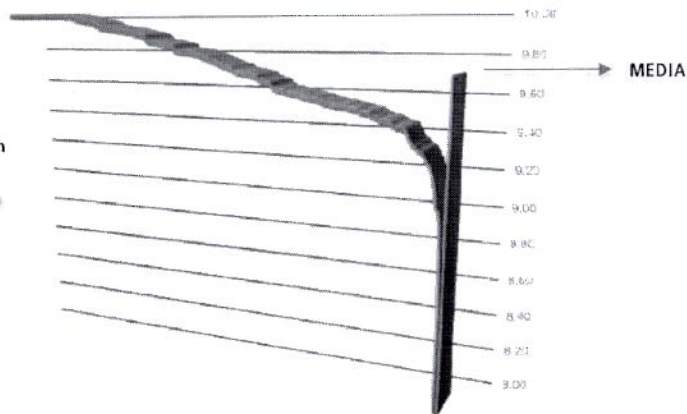
I. Presentación.

El Servicio Profesional Electoral (SPE) es un sistema de servicio civil de carrera integrado por servidores públicos calificados en el desempeño de sus funciones, tiene por objeto, entre otros aspectos, asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto y el desarrollo de sus integrantes, conforme a los principios rectores de la función electoral.

2009 representó para el Servicio Profesional del Instituto un año crucial para la aplicación de diversas líneas normativas diseñadas durante el año anterior. Entre ellas, la aplicación de un nuevo modelo de evaluación de los miembros del Servicio que atendió a una vieja demanda de diversos actores, entre los que destacan el Consejo General y la propia Junta Ejecutiva.

La tendencia al incremento de puntajes consignados históricamente en las evaluaciones desde el año 2002 habían orillado a la disminución de la franja que permite diferenciar la actuación que cotidianamente se realiza de manera adecuada, de aquella que destaca por conllevar un mejor esfuerzo, resultados sobresalientes y valor agregado.

Comportamiento de la evaluación del desempeño del Servicio Profesional Electoral 2007



La gráfica pretende ilustrar como la franja de resultados de los miembros del Servicio Profesional Electoral mostró durante 2007 una ubicación que fluctuó entre el 9.60 y el 10.00 de calificación.

[Firma manuscrita]
D/12

Ese año, 36 miembros del SPE obtuvieron una calificación total de 10 puntos cerrados.

Por supuesto el fenómeno puede abordarse desde diversas ópticas, sin embargo la situación comenzaba a orillarse a la obtención de la nota máxima posible por el simple hecho de realizar un trabajo adecuado.

De esta forma, la Comisión del Servicio Profesional Electoral, la Junta Ejecutiva y la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral, se abocaron a la tarea de encontrar rutas de acción que permitieran volver los promedios de desempeño a cauces que permitieran la identificación e incentivación de las actuaciones destacadas.

La aprobación del nuevo Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el IEDF (ESPE) el año pasado, ofreció una gran oportunidad para replantear los parámetros tradicionales y ofrecer soluciones a problemas específicos.

De esta forma, las nuevas ponderaciones para integrar la evaluación del desempeño del SPE fueron reformuladas con el objeto de disminuir diversas consecuencias negativas y que se reflejaban fundamentalmente en tres puntos:

- La transformación de incentivos a la excelencia en derecho consumado por la realización de la labor cotidiana.
- La inadecuada alineación de puntajes que permitía que, mediante la comprobación de actividades académicas adicionales, pudiese alcanzarse fácilmente la máxima calificación posible¹.
- La inequidad entre evaluados, derivada de la extrema especificidad de las actividades sujetas de medición y la diferencia que guardaba la relevancia entre las mismas.

De esta forma, se planteó un nuevo modelo que abarcara primero el reajuste de las ponderaciones de factores a integrar en la evaluación, para pasar de dos a tres:

La Evaluación del Rendimiento (60%): Considerada como el eje de percepción del trabajo del funcionario.

El Programa de Formación (35%): Reduciendo su ponderación a efecto de relajar criterios que pudiesen parecer de corte académico, pero generando una importancia suficiente para reconocer a quienes obtienen buenos resultados en los programas.

Las Actividades Complementarias de Formación (5%): Generando un espacio específico para su reconocimiento e impulso ya que parten de iniciativa propia de los funcionarios para adquirir nuevas y mejores herramientas que se reflejen en su actuación. Asimismo, para impedir el rebase de la calificación máxima posible; situación que comenzaba a generar un problema en la integración de evaluaciones.

Cada uno de estos campos contó con medidas adicionales en su diseño, a efecto de generar estrategias particulares para lograr mediciones específicas.

Adicionalmente se desarrollaron estrategias para reducir el excesivo número de trámites, formatos, plazos, etc. que involucraban los componentes de la evaluación, así como para incorporar elementos de revisión de calificaciones y puntajes preliminares mediante el uso de medios electrónicos.

Con estas acciones, la aplicación de la evaluación del desempeño 2008 generó las siguientes ventajas:

- La reducción de la media de calificación en casi un entero, sin perjuicio de los miembros del SPE.

¹ En el año 2007, existieron funcionarios cuyas calificaciones brutas alcanzaban puntajes superiores a los 10 puntos.