

**DÉCIMO SEGUNDA SESIÓN ORDINARIA
14 DE DICIEMBRE DE 2010**

CONSIDERANDO

1. El artículo 101 del Código Electoral del Distrito Federal (Código Electoral) establece como atribución de la Comisión del Servicio Profesional Electoral supervisar la evaluación del desempeño del Servicio Profesional Electoral.
2. La Junta Ejecutiva tiene la facultad, entre otras, de evaluar el desempeño del Servicio Profesional Electoral como establece el artículo 108, fracción XVI del Código Electoral.
3. El artículo 161, fracción VI del Código Electoral señala que para el cumplimiento del objetivo del Servicio Profesional Electoral el Instituto Electoral deberá evaluar periódicamente la labor de su personal y retribuirlo adecuadamente.
4. El artículo 33, fracción V del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal (Estatuto) establece como atribución de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral elaborar y operar el Programa para la Evaluación del Rendimiento del Servicio Profesional Electoral.
5. El artículo 96 del Estatuto señala que la evaluación del rendimiento tendrá 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 que haya participado durante un año calendario.
6. Corresponde a la Junta Ejecutiva evaluar el desempeño del Servicio Profesional Electoral, a la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral aplicar el Programa para la Evaluación del Rendimiento, a la Comisión del Servicio Profesional Electoral supervisar su ejecución y al Consejo General conocer sus resultados de conformidad con lo establecido por el artículo 97 del Estatuto.
7. El mismo numeral 97 señala que el Programa deberá establecer la metodología a utilizar en dicho proceso de manera clara y precisa, así como la ponderación de los criterios para aplicar, mismos que deberán ser del conocimiento de los miembros del Servicio Profesional Electoral a más tardar en el mes de diciembre anterior al año en que deba aplicarse.



8. Por Oficio SECG-IEDF/2915/10 del tres de diciembre del año que transcurre el Secretario Ejecutivo remitió a la Secretaría de la Junta Ejecutiva el similar IEDF/DESPE/791/2010 del día dos del mismo mes y año, por el que el Director Ejecutivo del Servicio Profesional Electoral remitió el proyecto del Programa de Evaluación del Rendimiento del Servicio Profesional Electoral.
9. Los artículos 9, fracción XII, 21, 23 y 24 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Junta Ejecutiva establecen que es atribución de su Presidente y del Secretario de la misma firmar los acuerdos que apruebe la Junta Ejecutiva, asimismo que los asuntos contenidos en el orden del día serán discutidos y, en su caso, votados, refiere que se podrán formular observaciones, sugerencias o propuestas de modificaciones y solicitar se incluyan a los acuerdos como voto particular, los cuales serán aprobados, en cada caso, por mayoría de votos de los integrantes.

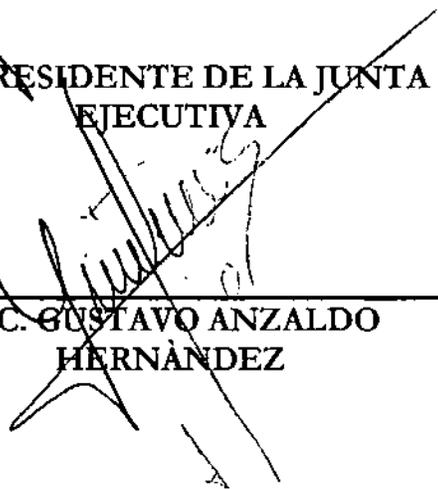
Por lo antes expuesto y fundado, se emite el siguiente:

**ACUERDO
JE162-10**

La Junta Ejecutiva del Instituto Electoral del Distrito Federal aprueba por unanimidad el Proyecto del Programa de Evaluación del Rendimiento del Servicio Profesional Electoral 2011, que presenta la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral por conducto del Secretario Ejecutivo, con las observaciones formuladas por la Presidencia y la Secretaría de la Junta Ejecutiva.

**EL PRESIDENTE DE LA JUNTA
EJECUTIVA**

**LA SECRETARIA DE LA JUNTA
EJECUTIVA**



**LIC. GUSTAVO ANZALDO
HERNÁNDEZ**



LIC. DIANA TALAVERA FLORES



**PROGRAMA DE EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO
DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL 2011**

DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL

DICIEMBRE, 2010

DIE

Índice;

I.	Introducción.	4
II.	Marco Jurídico.	6
III.	Metodología del Marco Lógico.	7
	Primera etapa: Identificación del problema y alternativas de solución.	
	a) Análisis de involucrados.	8
	b) Análisis de problemas.	13
	c) Análisis de objetivos.	14
	d) Identificación de alternativas de solución al problema.	18
	e) Selección de la alternativa óptima.	21
	f) Estructura analítica del programa (EAP)	23
	Segunda etapa: Planificación.	24
	g) Matriz de Indicadores para Resultados.	24
IV.	Actividades Institucionales:	26
	a. Evaluación del Servicio Profesional Electoral.	26
	b. Justificación.	26
	c. Objetivo específico.	27
	d. Acciones.	27
	• Acción 1. Revisión y adecuación de los instrumentos e indicadores empleados en la evaluación del rendimiento.	27
	• Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral.	27
	• Red de Evaluadores.	31
	• Instrumentos para la verificación en campo.	33
	• Acción 2. Elaboración y operación de acciones y estrategias para incrementar la participación del personal de carrera en las tareas de la evaluación del rendimiento.	33
	• Capacitación y entrenamiento a las instancias	33

evaluadoras.	
• Realización de reuniones de trabajo con personal de la DESPE y los funcionarios del Servicio profesional Electoral.	34
• Acciones particular a los funcionarios para garantizar el cabal cumplimiento al Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.	34
• Acción 3. Operación y aplicación de los instrumentos de evaluación.	35
• Actuación Genérica.	35
• Autoevaluación.	36
• Puntualidad y Asistencia.	37
• Excelencia en el Servicio Profesional Electoral.	37
• Operación del Comité de Excelencia.	39
• Rendimiento por Área.	41
• Verificación en campo de la evaluación del rendimiento.	42
• Acción 4. Operación de mecanismos de coordinación, difusión y transparencia de las actividades en materia de evaluación del rendimiento.	42
• Mejoramiento y ampliación de la difusión del Programa y sus actividades a través de medios electrónicos.	42
• Integración final y notificación de los resultados de la evaluación del rendimiento.	43
• Operación del Comité de Revisión.	44
• Integración del Comité de Revisión.	45
• Facultades del Comité de Revisión.	46
• Funcionamiento del Comité de Revisión.	46
• Informe de resultados.	47
e. Indicadores.	48
f. Metas.	48
V. Cronograma de acciones sustantivas.	49

I. Introducción.

El Instituto Electoral del Distrito Federal (IEDF) como organismo público autónomo y responsable de la función estatal de organizar las elecciones locales y los procedimientos de participación ciudadana, y con ello contribuir al desarrollo de la vida democrática en el Distrito Federal, cuenta con personal, adscrito a la rama del Servicio Profesional Electoral (SPE), calificado para cumplir de manera profesional y eficiente dichas funciones.

De tal manera, el sistema del SPE del IEDF está regulado por el Código Electoral del Distrito Federal (CEDF) y el Estatuto del Servicio Profesional Electoral y demás personal que labore en el Instituto Electoral del Distrito Federal (ESPE).

Por ello, mediante la operación del SPE, el Instituto realizará las siguientes actividades:

- Recluta y selecciona personal calificado;
- Forma y desarrolla las habilidades y conocimientos de su personal de carrera;
- Genera lealtad e identificación institucional;
- Fomenta la vocación por el desarrollo de la vida democrática;
- Propicia la permanencia, superación y consolidación de su personal;
- Evalúa periódicamente la labor de su personal; y
- Estimula y recompensa a su personal por las actuaciones destacadas y por su alto desempeño.

El Programa para la Evaluación del Rendimiento 2011 (Programa) que se presenta constituye el marco normativo básico para regular el proceso y las acciones que se realizan para la identificación de las fortalezas y las áreas de oportunidad en la operación y desarrollo de las actividades inherentes al SPE.

Así la evaluación del rendimiento es un proceso técnico y permanente a través del cual, en forma integral, sistemática y continua, se valoran actitudes, rendimiento y comportamiento laboral de los funcionarios de carrera durante un periodo determinado.

En una acepción más amplia, la evaluación del rendimiento además de juzgar la contribución del personal a los objetivos del Instituto, debe aportar elementos para estimular el desarrollo de sus potencialidades, propiciar niveles de excelencia en el desempeño, y consolidar una política de recursos humanos adecuada para el logro de los fines del Instituto.

En el marco de la administración pública, la evaluación del rendimiento tiene como objeto general medir el desempeño laboral del funcionario público, con el propósito de mejorarlo a futuro. En ese contexto, la evaluación del rendimiento en el IEDF busca valorar y calificar el comportamiento laboral y profesional del personal de carrera, en el logro de los fines y objetivos del cargo y puesto que desempeña de acuerdo con las especificaciones del cuerpo y rango al que pertenece.

Circunscrito al sistema integral de un Servicio Civil de Carrera (SCC) en el IEDF, la evaluación del rendimiento representa sin duda la piel de nuestro SPE, es decir, el área donde se manifiestan sus tensiones y conflictos, donde son más evidentes y se hacen rípidas las relaciones laborales; pero al mismo tiempo, este subsistema tiene la cualidad de convertirse en una mecanismo para drenar y limpiar las arterias de un sistema de carrera que de no renovarse continuamente podría iniciar un proceso de anquilosamiento.

El Programa que ahora se presenta está diseñado y alineado al esquema de planeación, programación y presupuestación basado en resultados y con perspectiva de género, que el IEDF, en apego a las Normas Generales que regulan la materia para el Distrito Federal, ha establecido como directriz para su planeación institucional.

Por ello, el presente documento está conformado además de esta introducción por cuatro apartados más: el primero, contiene las leyes, normas y demás disposiciones que sustentan y regulan el proceso de evaluación; el segundo, hace referencia a la definición y desarrollo de la Metodología de Marco Lógico cuyo contenido fue la base para el proceso de planeación y definición del Programa; el tercer apartado, describe la Actividad Institucional (AI) considerada para la operación del Programa, es aquí donde se relatan las cuatro acciones que en materia de evaluación del personal se llevarán a cabo para el ejercicio fiscal 2011; finalmente, el último apartado establece el calendario de actividades, señalando plazos y responsables de la ejecución de la evaluación.

II. Marco jurídico.

El artículo 101, fracción III del CEDF, establece como atribución de la Comisión del Servicio Profesional Electoral (COSPE) supervisar la evaluación del desempeño del SPE.

Asimismo, el artículo 108, fracción XVI del mismo ordenamiento señala como atribución de la Junta Ejecutiva (JE), evaluar el desempeño del Servicio Profesional Electoral.

El artículo 161, fracción VI del CEDF, establece que para el cumplimiento del objeto del SPE, el Instituto deberá evaluar periódicamente la labor de su personal y retribuirlo adecuadamente.

De conformidad con el artículo 33, fracción V del ESPE, se establece como atribución de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPE), elaborar y operar el Programa para la Evaluación del Rendimiento del SPE.

De acuerdo con el artículo 89, fracción II del mencionado ESPE, los resultados obtenidos en la evaluación del rendimiento constituyen un elemento de la evaluación del desempeño del personal de carrera que se realiza anualmente.

De acuerdo con el artículo 93 del ESPE, la evaluación del rendimiento será considerada en la evaluación del desempeño y constituirá el 60% de ésta.

De conformidad con lo establecido en el primer párrafo del artículo 94 del ESPE, la acreditación de la evaluación del rendimiento y la correspondiente a cada uno de los cursos del Programa de Formación y Desarrollo que se aplique a los miembros del SPE, determinará su permanencia en el Instituto.

Asimismo, el segundo párrafo, fracción I del artículo referido en el párrafo anterior, señala que no acreditar la evaluación del rendimiento con una calificación mínima de 7.5, en una escala de 0 a 10, se considerará causa de separación definitiva del SPE y del Instituto, sin que medie resolución del procedimiento para la determinación de sanciones.

El artículo 96 del ESPE, establece que la evaluación del rendimiento tendrá por objeto valorar y calificar el comportamiento laboral y profesional de cada uno de los miembros del SPE en el logro de los fines y objetivos del cargo o puesto en el que haya participado durante un año calendario.

Por su parte, el artículo 97, párrafo primero del mismo ordenamiento, señala que corresponde a la Junta Ejecutiva evaluar el desempeño del SPE, a la DESPE elaborar y aplicar el Programa para la Evaluación del Rendimiento, a la COSPE supervisar su ejecución y al Consejo General del Instituto conocer sus resultados.

El artículo referido en el párrafo anterior, menciona en su último párrafo, que la DESPE elaborará y aplicará el Programa para la Evaluación del Rendimiento, el cual deberá establecer la metodología a utilizar en dicho proceso de manera clara y precisa, así como la ponderación de los criterios por aplicar.

El artículo 98 del ESPE establece que, la DESPE coordinará la aplicación de la evaluación del rendimiento y elaborará el dictamen de los resultados del personal de carrera del Instituto, para ser aprobado por la Junta, mismo que se hará del conocimiento de la COSPE y del Consejo General.

III. Metodología del Marco Lógico.

Primera etapa: Identificación del problema y alternativas de solución.

A partir de la conformación del SPE del IEDF hace ya más de diez años, por obligación legal y estatutaria la actuación de sus miembros es evaluada de forma anual por diversas instancias que componen su cadena de mando y subordinación.

Desde la evaluación realizada durante el año 2008, el esquema de evaluación del rendimiento cambió sustancialmente, sus indicadores estuvieron orientados hacia la actuación integral del funcionario; para ello se definieron como factores la "**Actuación Genérica**"; "**Autoevaluación**"; "**Puntualidad y Asistencia**"; "**Programa de Excelencia**"; y el "**Rendimiento por Área**", con ellos se mide el rendimiento del personal de carrera desde distintos ámbitos de acción.

Hoy, el modelo de evaluación del rendimiento está orientado hacia la identificación de aquellos atributos, cualidades y características, que día con día, el personal de carrera emplea en la realización de sus actividades y funciones. El modelo se basa en una evaluación integral del rendimiento y actuación de los funcionarios, ubicando indicadores horizontales de conexión indirecta que permitan apreciar de manera más amplia el comportamiento anual, con la intención de construir una nueva definición de excelencia mediante una fórmula que convenga tanto al trabajador que busca reconocimiento, como al Instituto que requiere de acciones y actitudes que mejoren procesos, favorezcan la innovación y la constancia para construir un modelo del funcionario de carrera.

En apenas dos años de operación del nuevo modelo de evaluación, si bien se han obtenido resultados interesantes en materia de construcción de instrumentos de medición e indicadores basados en la definición de un Mapa de Competencias propias del Servicio Profesional Electoral; lo cierto es que el modelo no ha logrado transitar hacia un esquema puro de *"evaluación por competencias"*¹.

Este hecho constituye la situación problemática que el Programa busca atender a fin de que las causas que le dan origen se reviertan con acciones concretas que más adelante se describen.

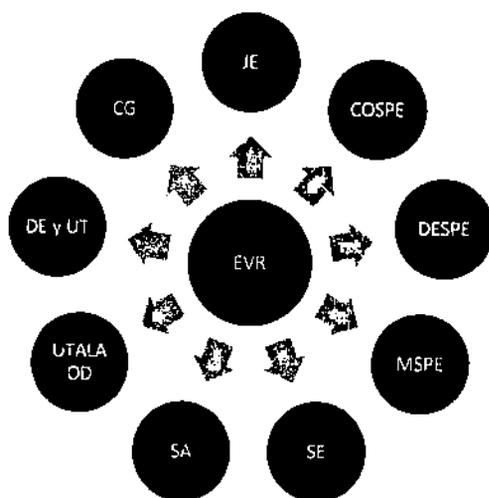
a) Análisis de involucrados.

En materia de evaluación del rendimiento, la norma del IEDF establece con claridad el papel de las áreas y órganos que intervienen. Así, corresponde a la Junta Ejecutiva evaluar el desempeño del SPE; a la COSPE su supervisión; y a la DESPE su operación. De igual modo, en la operación concreta del programa intervienen la Secretaría Ejecutiva, como instancia coordinadora y supervisora de la DESPE; las Direcciones Ejecutivas y Unidades Técnicas con personal de carrera adscrito a sus áreas, como instancias evaluadoras; la Secretaría

¹ Para efecto del Programa para la Evaluación del Rendimiento, se entenderá como "evaluación por competencias" al modelo que dentro de la gestión de recursos humanos, está orientado hacia el establecimiento de acciones estratégicas que permiten una mejor identificación del conjunto de atributos del funcionario, que no se limitan al conocimiento, sino que incluyen habilidades, actitudes, aptitudes y comportamientos, es decir que contribuye a la observación del desempeño integral del funcionario, reflejando las diferentes dimensiones que representa el acto de pertenecer a un servicio civil de carrera dentro de la gestión pública en materia electoral y, que permiten hacer explícita la relación que se establece entre los atributos del funcionario y el resultado o desempeño en el ejercicio de su función.

Administrativa y la Unidad Técnica de Archivo, Logística y Apoyo a Órganos Desconcentrados (UTALAOD), ambas como proveedoras de información para medir el factor de Puntualidad y Asistencia; los miembros del SPE como sujetos de la evaluación y; finalmente, el Consejo General como órgano de dirección que conoce los resultados en esta materia.

Bajo este esquema, el análisis se sintetiza en las siguientes gráficas:



Análisis de involucrados²

Involucrado	Interés o expectativa	Fuerza	Resultante
DESPE	5	5	25
JE	5	5	25
COSPE	5	5	25
MSPE	5	5	25
SE	4	4	16
SA	3	2	6
UTALAOD	3	2	6
DE y UT	1	1	1
CG	1	1	1

Como se observa en las gráficas de arriba, las áreas con mayor intervención, en términos prácticos y operativos, resultan ser: la JE, la COSPE, la DESPE, y por supuesto los propios funcionarios del SPE. A cada uno de ellos se le asigna la mayor puntuación en términos de su expectativa. En consecuencia, resultan ser estos mismos actores a los que les corresponde la mayor fuerza para incidir en la operación del Programa.

De este análisis de correlación de fuerzas, y derivado de la experiencia en la operación de las acciones de evaluación en años anteriores, resulta conveniente destacar la forma en que los cuatro principales actores interactúan.

² Los valores asignados para el nivel de interés o expectativa y de fuerza, se presentan en escala de 1 a 5; donde 1 indica el grado mínimo y 5 el mayor grado. Estos elementos deben ser considerado en términos de la participación de los actores en su calidad de: instancias decisoras, supervisoras, operativas y destinatarios.

DESPE – Servicio Profesional Electoral

En principio, es necesario señalar la urgencia de establecer mecanismos y acciones para que el personal de carrera se involucre en mayor medida en el proceso de evaluación, a efecto de reducir aquellas percepciones donde la evaluación resulta ser un evento anual que ocurre exclusivamente en función del cumplimiento de una norma.

En este sentido, la DESPE, deberá incorporar, en la operación del Programa, medidas que garanticen un mayor involucramiento del personal; para ello deberá considerar, por lo menos la realización de las siguientes acciones:

- 1) Mejor y más amplia difusión del Programa y sus actividades, a través de medios electrónicos y en línea.
- 2) Capacitación y entrenamiento a las instancias evaluadoras.
- 3) Reuniones de trabajo con el personal del DESPE y los funcionarios del Servicio Profesional Electoral, a efecto de atender inquietudes y dudas precisas.
- 4) Atención particular por parte de la DESPE para funcionarios que por alguna circunstancia representen a grupos minoritarios.

DESPE – Junta Ejecutiva – Comisión del Servicio Profesional Electoral

La Junta Ejecutiva y la COSPE representan dos instancias que conforman el ámbito decisorio y supervisor del proceso de evaluación del personal de carrera, su participación es estratégica para el correcto desempeño del Programa. En tal virtud es conveniente que desde la planeación se prevean las mejores rutas de acción a efecto de que los asuntos competencia de cada una de estas áreas estén debidamente organizados y sean presentados en tiempos oportunos para su tratamiento. En consecuencia, la DESPE deberá observar como criterios básicos los siguientes:

- 1) Definir con claridad la instancia a la que le corresponda tomar la decisión final (aprobar) en un asunto o actividad específica en materia de evaluación.

- 2) Prever la presentación, en primera instancia, de toda la documentación inherente al asunto que se trate, al área que le corresponda opinar y/o presentar observaciones.
- 3) Prever la presentación, en segunda instancia, de toda la documentación inherente al asunto que se trate, incluyendo las observaciones de la primera instancia, al área que le corresponda tomar la decisión que corresponda.

SECRETARIO EJECUTIVO, es el funcionario que tiene entre sus atribuciones la de ser el conducto de comunicación permanente entre los órganos desconcentrados y los órganos centrales del Instituto, así como mantenerlos informados de los asuntos de su competencia en lo relativo al SPE.

SECRETARIO ADMINISTRATIVO, es el funcionario que tiene entre sus atribuciones la de proporcionar información en materia de registro de puntualidad y asistencia del personal de carrera durante el año o periodo evaluado.

UTALOOD, es la Unidad Técnica encargada de coordinar la operación de los Órganos Desconcentrados, como tal contribuye con información relativa al registro de asistencia del personal que por su calidad está exento del sistema biométrico; adicionalmente cuenta con información sobre el desempeño de la actividades específicas realizadas en el seno de los órganos desconcentrados.

DIRECCIONES EJECUTIVAS Y UNIDADES TÉCNICAS /DE Y UT) CON PERSONAL DEL SPE: sus titulares fungen como instancias evaluadoras del personal de carrera, proporciona información sobre el desempeño del personal durante el año o periodo evaluado en una actividad o proyecto específico.

PERSONAL DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL, se integra por miembros distribuidos tanto en el cuerpo directivo como en el de técnicos, y que se constituye como la población hacia la cual se encuentra dirigido el presente Programa, a excepción de los procesos externos, en los que puede participar el público en general.

CONSEJO GENERAL, es el órgano superior de dirección del Instituto, el cual, en principio, tiene la facultad de conocer los resultados de la evaluación del rendimiento del personal de carrera, así como vigilar la oportuna integración y adecuado funcionamiento de los órganos del Instituto; el interés fundamental de este actor en torno a este Programa es garantizar, a través de mecanismos claros y objetivos, que el SPE se desarrolle con personal profesional, adecuado

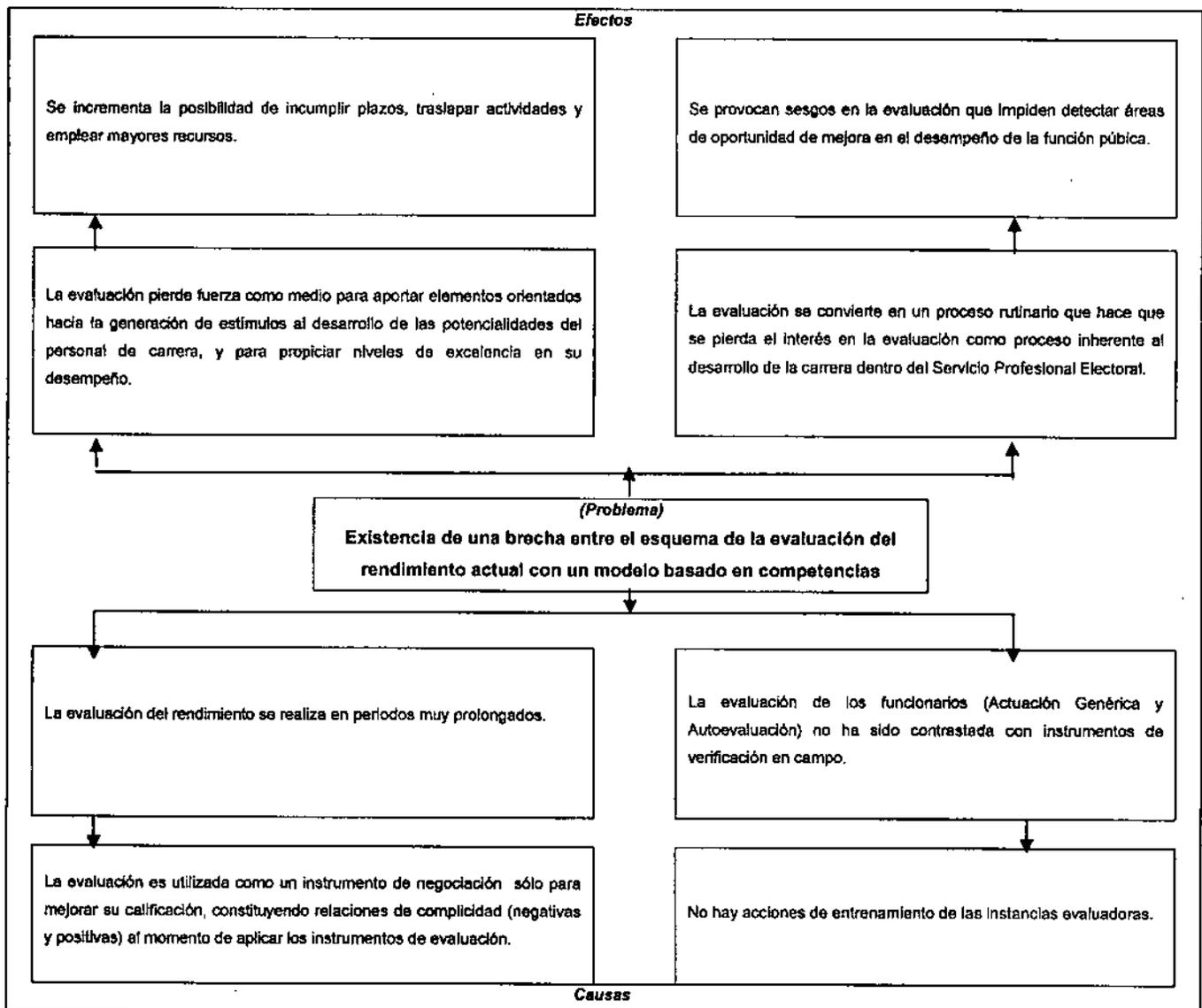
para realizar la función electoral estatal, evaluado, recompensado y estimulado por su alto desempeño.

Para los efectos de este Programa, la población por atender está integrada por el Personal del Servicio Profesional Electoral, tanto en el cuerpo directivo como en el de técnicos, así como el personal que mediante los procesos de reclutamientos ordinarios se integre a la estructura de esta rama.

b) Análisis de problemas.

Bajo el esquema de aplicación de una metodología de Marco Lógico, resulta fundamental la definición correcta del problema que se busca atender con la operación del Programa. En este sentido, todas las acciones que aquí sean referidas estarán orientadas hacia la construcción de soluciones que atiendan una problemática del Instituto en materia de administración de recursos humanos referida en los siguientes términos: **“existencia de una brecha entre el esquema de la evaluación del rendimiento actual con un modelo basado en competencias”**

En el siguiente cuadro se establecen las relaciones causa-efecto que están dando origen a la situación problemática de la evaluación.



DAZ

El hecho de que el esquema de la evaluación del rendimiento no ha logrado su conversión total hacia un modelo basado en competencias, tiene un origen multicausal.

En primer lugar, cuando la evaluación del rendimiento se realiza en periodos muy prolongados, se incrementa la posibilidad de incumplir plazos y de que se traslapen actividades, además esto ocasiona que deba emplearse un mayor número de recursos.

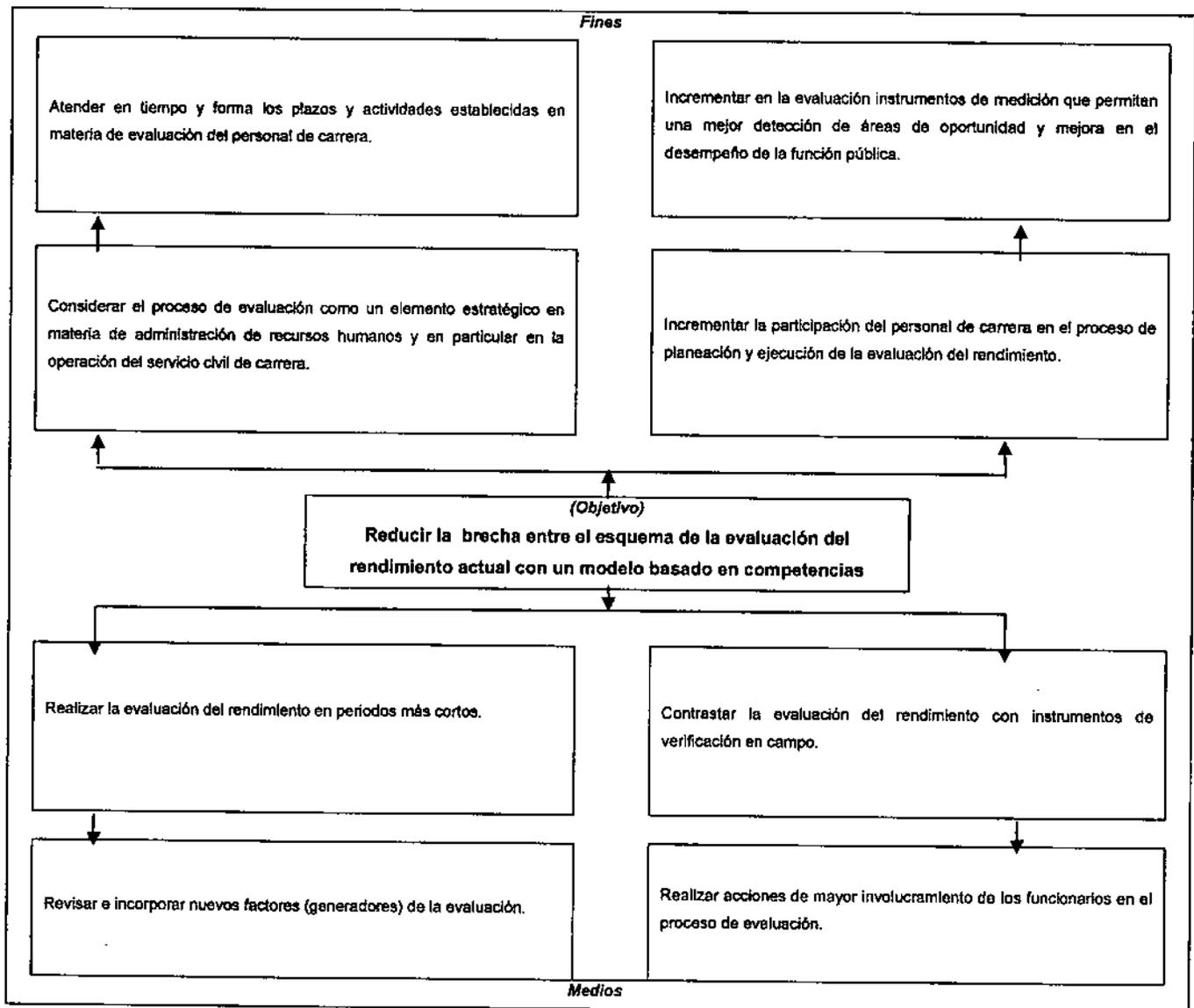
Por otra parte, cuando la evaluación de los funcionarios, en lo que se refiere a las Actuación Genérica y la Autoevaluación, no es contrastada con instrumentos de verificación en campo, se incrementa la posibilidad de que existan sesgos en la evaluación que impiden detectar áreas de oportunidad de mejora en el desempeño de la función pública.

La evaluación continúa realizándose con elementos subjetivos y los funcionarios la utilizan como un instrumento de negociación sólo para mejorar su calificación, constituyendo relaciones de complicidad (negativas y positivas), esto hace que se transforme en una herramienta para premiar o castigar actitudes de "amiguismo" o "conflictos personales", y que pierda fuerza como medio para aportar elementos orientados hacia la generación de estímulos al desarrollo de las potencialidades del personal de carrera, y para propiciar niveles de excelencia en su desempeño.

Un elemento más que debe ser considerado y analizado en su relación causa-efecto, es el hecho de que las actividades de entrenamiento de las instancias evaluadoras no han sido desarrolladas de la mejor manera, ni se habían establecido con claridad desde el Programa, de no atenderse esta situación, puede favorecer que la evaluación se convierta en un proceso rutinario y se pierde el interés en ella como proceso inherente al desarrollo de la carrera dentro del SPE.

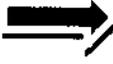
c) Análisis de objetivos.

Como parte de la estrategia del Marco Lógico, a continuación se presenta el análisis de objetivos cuyo interés radica en la proyección que se hace de las causas y efectos, hacia medios y fines, a efecto de dar claridad a la definición de acciones concretas. Con este propósito, en los cuadros de abajo se detallan las particularidades para nuestro análisis.



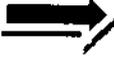
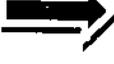
En los cuadros siguientes se describen las relaciones causa-medio y efecto-fin, que el Programa establece como elementos para lograr el objetivo de reducir la brecha ente el esquema de evaluación actual y uno basado en competencias:

DA

Causa		Medio
La evaluación del rendimiento se realiza en periodos muy prolongados.		Trabajar en la construcción de mecanismos de coordinación entre las áreas involucradas en el desarrollo del proceso de evaluación.
La evaluación de los funcionarios (Actuación Genérica y Autoevaluación) no ha sido contrastada con instrumentos de verificación en campo.		Diseñar y operar instrumentos analíticos que permitan realizar acciones de verificación en campo de los resultados en los diferentes factores de la evaluación del rendimiento.
La evaluación es utilizada como un instrumento de negociación sólo para mejorar su calificación, constituyendo relaciones de complicidad (negativas y positivas) al momento de aplicar los instrumentos de evaluación.		Revisar e incorporar nuevos factores (generadores) de la evaluación.
No hay actividades de entrenamiento de las instancias evaluadoras		Realizar acciones de mayor involucramiento de los funcionarios en el proceso de evaluación.

Efecto		Fin
Se incrementa la posibilidad de incumplir plazos, traslapar actividades y emplear más recursos.		Atender en tiempo y forma los plazos y actividades establecidas en materia de evaluación del personal de carrera.
Se provocan sesgos en la evaluación que impiden detectar áreas de oportunidad de mejora en el desempeño de la función pública.		Incrementar en la evaluación instrumentos de medición que permitan una mejor detección de áreas de oportunidad y mejora en el desempeño de la función pública.
La evaluación pierde fuerza como medio para aportar elementos orientados hacia la generación de estímulos al desarrollo de las potencialidades del personal de carrera, y para propiciar niveles de excelencia en su desempeño.		Considerar el proceso de evaluación como un elemento estratégico en materia de administración de recursos humanos y en particular en la operación del servicio civil de carrera.
La evaluación se convierte en un proceso rutinario y se pierde el interés en la evaluación como proceso inherente al desarrollo de la carrera dentro del Servicio Profesional Electoral.		Incrementar la participación del personal de carrera en el proceso de planeación y ejecución de la evaluación del rendimiento.

Con base en este análisis de causa-efecto y su proyección hacia medios-fines, la tarea siguiente consiste en la identificación de acciones concretas que el Programa establece como necesarias para contribuir a la conversión total del sistema de evaluación en un modelo basado en competencias.

Medio		Acción
<p>Trabajar en la construcción de mecanismos de coordinación entre las áreas involucradas en el desarrollo del proceso de evaluación.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Distribución de manera oportuna, ágil y eficiente entre las instancias decisoras, supervisoras y operativas, la documentación e información inherente al desarrollo de la evaluación del rendimiento. • Mejoramiento y ampliación de la difusión del Programa y sus actividades, a través de medios electrónicos. • Fomento de acciones de transparencia, objetividad y equidad en el proceso de evaluación.
<p>Diseñar y operar instrumentos analíticos que permitan realizar acciones de verificación en campo de los resultados en los diferentes factores de la evaluación del rendimiento.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de la vigencia y validez de los factores de la evaluación. • Realización de la medición de los factores de la evaluación del rendimiento. (Actuación Genérica, Autoevaluación, Puntualidad y Asistencia, Excelencia en el SPE, Rendimiento por área, y Verificación en campo)
<p>Definir con mayor precisión el Mapa de Competencias del SPE, e incorporar en el proceso de diseño e impresión de los formularios esquemas y métodos múltiples de recolección y sistematización de datos.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar el Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral. • Revisión del diseño e impresión de los formularios. • Revisión y construcción de la Red de Evaluadores. • Elaboración de un plan de trabajo en campo. • Diseño de formatos específicos para recolección de datos en campo.
<p>Realizar acciones de involucramiento de los funcionarios en el proceso de evaluación.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y entrenamiento a las instancias evaluadoras. • Realización de reuniones de trabajo con el personal del DESPE y los funcionarios del Servicio Profesional Electoral • Atención de manera particular a funcionarios que por alguna circunstancia represente grupos minoritarios.

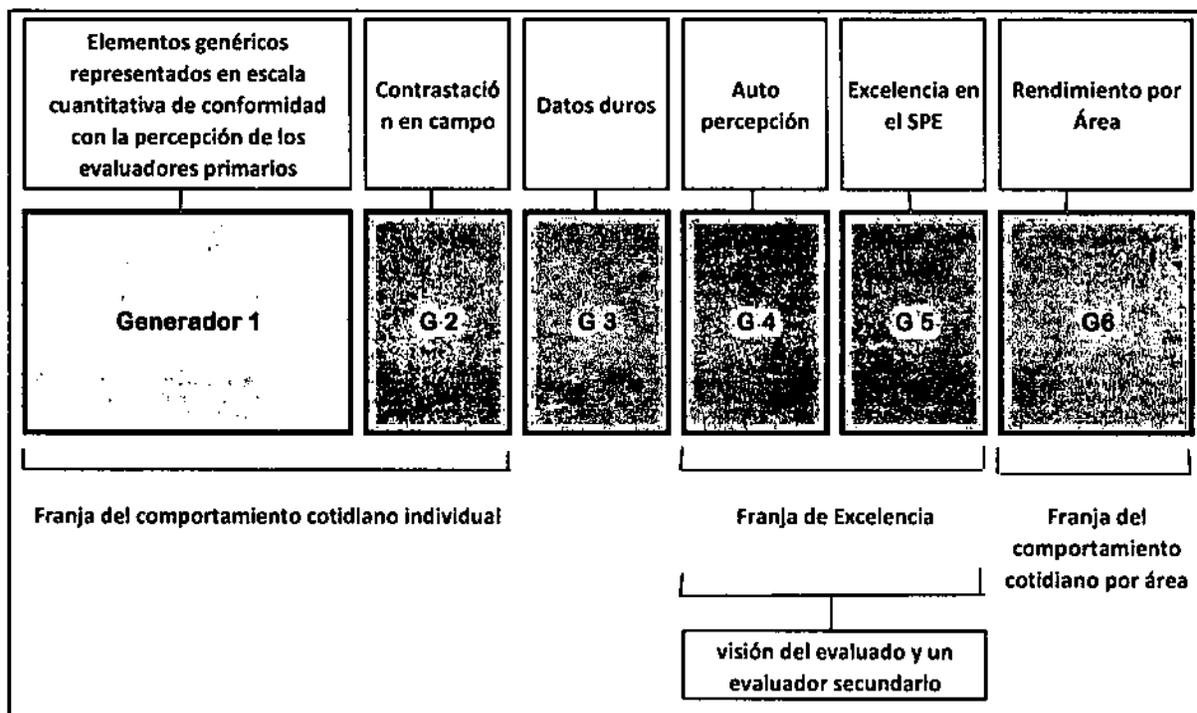
d) Identificación de alternativas de solución al problema.

Con base en lo planteado en el punto anterior, el Programa establece cuatro ejes de acción orientados hacia la solución de problema: el primero, "trabajar en la construcción de mecanismos de coordinación entre las áreas involucradas en el desarrollo del proceso de evaluación", está orientada hacia la participación de los actores más relevantes en el desarrollo de las actividades de supervisión y decisión que se requieran en la operación de la evaluación del rendimiento.

Como segundo eje está el "diseño y operación de instrumentos analíticos que permitan realizar acciones de verificación en campo de los resultados en los diferentes factores de la evaluación del rendimiento", este elemento está orientado, principalmente, hacia la actuación de los propios funcionarios del SPE y de las demás instancias evaluadoras, su propósito es contribuir a la disminución de los factores subjetivos que están inmersos en el proceso de evaluación.

El tercer eje está constituido por los factores que se utilizan para evaluar el rendimiento del personal de carrera, estos constituyen el eje principal del Programa y para su implementación adecuada se establecen una serie de generadores de información que consideran factores (Actuación Genérica, rendimiento por áreas y verificación en campo) relacionados con la estructura operativa del SPE y su estructuración en Cuerpos (de la Función Directiva y de Técnicos) y Rangos para la evaluación de las acciones cotidianas propias de cada funcionario; a la autoridad administrativa para la evaluación de acciones con base en datos duros –a saber puntualidad y asistencia-; al propio funcionario mediante las figuras de la autoevaluación y la Excelencia en el SPE; En este sentido, el siguiente gráfico brinda los elementos necesarios para una adecuada orientación de los generadores de elementos cualitativos y cuantitativos, así como un mayor balance entre elementos de percepción subjetiva, y de datos objetivos y de carácter mixto, intentando cubrir la mayor parte de la zona gris de la gráfica en la que se sitúa el marco de acción de los integrantes del SPE.

Generadores de datos cuantitativos y cualitativos para la evaluación del rendimiento 2011



En el gráfico anterior se ilustra desde una perspectiva inicial la ruta para la construcción y rediseño de generadores de evaluación.

A conclusión de cada programa, los generadores de la evaluación deberán ser sometidos a revisión, a efecto de analizar sus atributos de pertinencia, calidad y objetividad, para que los resultados de dicho análisis sean considerados en el siguiente ejercicio anual de una Evaluación del Rendimiento 2010, contando siempre con la autorización correspondiente de la Junta Ejecutiva.

En el primer caso se hace referencia a la Actuación Genérica –generador 1 –, donde se ilustra la mayor parte de la zona gris en la que se ubica ese comportamiento y acción cotidiana de los funcionarios del SPE y sobre el cual sus evaluadores primarios cuentan con los elementos perceptivos para evaluarlo de manera integral.

El segundo generador, denominado “datos duros” corresponde a una primera construcción de indicadores de medición que no ofrezcan espacios a la negociación subjetiva, y que se

relaciona al factor de Puntualidad y Asistencia, cuyo registro es responsabilidad de la Secretaría Administrativa.

El tercer generador, Autoevaluación, corresponde a la auto percepción de las áreas de oportunidad y mejora que tiene cada funcionario y su propósito es ubicar al mismo como agente de cambio en un entorno administrativo con metas cambiantes y espacios que requieren una mejor adaptación a los fenómenos interno y externos.

El cuarto generador, Excelencia en el SPE –de carácter mixto– se encuentra basado en la construcción de ese valor agregado al trabajo, que, en beneficio de la institución, así como de la formación de los funcionarios, se realiza en diversas formas y temporalidades y cuya valoración requiere de un ejercicio conjunto entre las percepciones del evaluado y de las áreas normativas, a efecto de transformarlo en un elemento de riqueza para la operación.

En este sentido, el Programa presenta además la opción de que el trabajador continúe siendo reconocido por su labor, pero abriendo nuevos espacios a la medición de la Excelencia, al ubicar la responsabilidad de su determinación al propio funcionario, así como al Comité de Excelencia del Servicio Profesional Electoral.

El quinto generador, se incluye como un elemento para valorar el Rendimiento por Área de aquellas adscripciones que cuentan con personal del SPE. Este generador busca proporcionar información agregada por área respecto al desempeño cotidiano del SPE en el desarrollo de las funciones, tareas y actividades inherentes a la operación ordinaria del Instituto durante un año.

Finalmente, una novedad dentro del Programa lo constituye el sexto generador "Verificación en Campo", éste busca propiciar elementos que contribuyan a reducir la brecha en lo subjetivo y objetivo de la evaluación. Se basa en la definición de instrumentos de recolección, en campo, de datos que contrasten o bien confirmen los resultados de la evaluación en los factores de Actuación Genérica y Autoevaluación del personal de carrera.

Cada uno de estos generadores deberán ser analizados bajo los efectos del esquema de evaluación del rendimiento aplicado para el año 2010, por lo que se deja abierta la posibilidad para que una vez que se conozcan los resultados de su implementación, y realizado el análisis correspondiente, se realicen los ajustes que procedan por las rutas normativas adecuadas.

La correcta aplicación de cada uno de ellos contribuirá a que la evaluación se realice en periodos cortos, pero sobretodo, a reducir los aspectos subjetivos empleados en la misma, incorporando elementos más novedosos y que permitan contrastar la información recopilada

Por último, el cuarto eje está orientado hacia el incremento de la participación de los funcionarios en el proceso de evaluación, se trata de transformar la evaluación del rendimiento de un proceso rutinario en un proceso con sentido particular dentro de un plan de carrera del funcionario en su calidad de miembro activo del SPE.

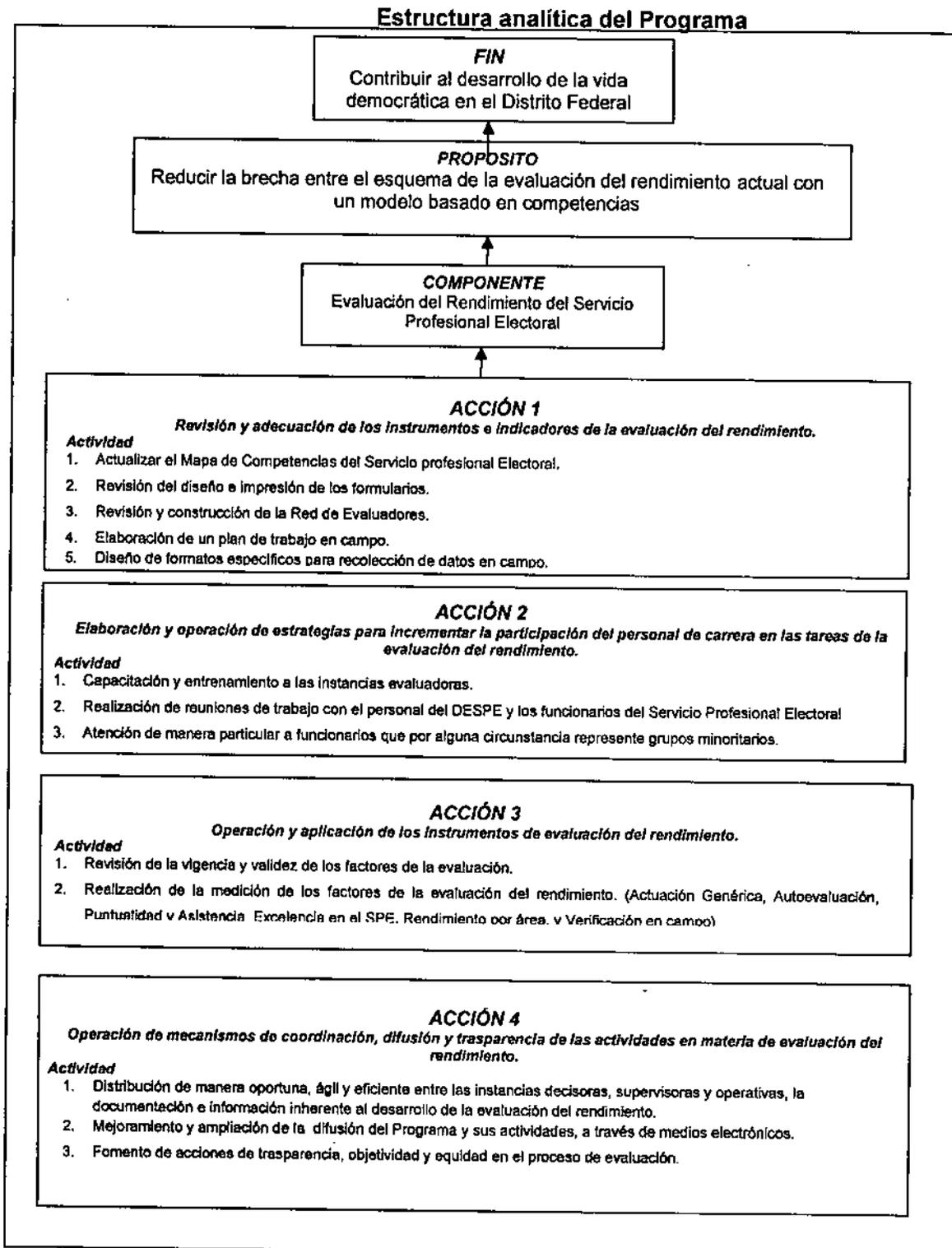
e) Selección de la alternativa óptima.

Por su naturaleza los cinco ejes arriba plantados serán integrados en una Actividad Institucional referida de manera genérica como "Evaluación del Rendimiento del Servicio Profesional Electoral", todas las actividades en ella incluidas estarán integradas en cuatro grandes acciones y se consideran complementarias, es decir, que se pueden realizar en conjunto y que sus aportes contribuyen a solucionar el problema; además, en casi todas ellas su realización constituye un elemento condicional para la ejecución de otra actividad más particular.

Acción	Actividad	Tipo	Grado de incidencia
<i>Revisión y adecuación de los instrumentos e indicadores de la evaluación del rendimiento.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar el Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral. 2. Revisión del diseño e impresión de los formularios. 3. Revisión y construcción de la Red de Evaluadores. 4. Elaboración de un plan de trabajo en campo. 5. Diseño de formatos específicos para recolección de datos en campo. 	❖ Complementaria	Medio
<i>Elaboración y operación de estrategias para incrementar la participación del personal de carrera en las tareas de la evaluación del rendimiento.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación y entrenamiento a las instancias evaluadoras. 2. Realización de reuniones de trabajo con el personal del DESPE y los funcionarios del Servicio Profesional Electoral 3. Atención de manera particular a funcionarios que por alguna circunstancia represente grupos minoritarios. 	❖ Complementaria	Alto
<i>Operación y aplicación de los instrumentos de evaluación del rendimiento.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión de la vigencia y validez de los factores de la evaluación. 2. Realización de la medición de los factores de la evaluación del rendimiento. (Actuación Genérica, Autoevaluación, Puntualidad y Asistencia, Excelencia en el SPE, Rendimiento por área, y Verificación en campo) 	❖ Complementaria	Alto
<i>Operación de mecanismos de coordinación, difusión y transparencia de las actividades en materia de</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Distribución de manera oportuna, ágil y eficiente entre las instancias decisoras, supervisoras y operativas, la documentación e información inherente al desarrollo de la evaluación del 	❖ Complementaria	Alto

evaluación del rendimiento.	rendimiento. 2. Mejoramiento y ampliación de la difusión del Programa y sus actividades, a través de medios electrónicos. 3. Fomento de acciones de transparencia, objetividad y equidad en el proceso de evaluación.		
------------------------------------	---	--	--

f) Estructura analítica del programa (EAP)



En el cuadro anterior se resume la estructura del Marco Lógico sobre el que se operará el Programa para la evaluación del rendimiento del personal de carrera para el ejercicio fiscal de 2011.

Bajo este esquema, el Programa se basa en la realización de 13 actividades, todas ellas referidas a la materia de la Evaluación del Rendimiento del Servicio Profesional Electoral, cuyo propósito es aportar elementos para lograr la conversión total del esquema de evaluación hacia un modelo basado en competencias, y con ello contribuir al desarrollo de la vida democrática en el Distrito Federal.

Segunda etapa: Planificación.

g) Matriz de Indicadores para Resultados.

Con base en la estructura analítica descrita en el apartado anterior, a continuación se expone la Matriz de Indicadores para Resultados, en la cual se consideran las acciones sustantivas del Programa:

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES				MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS.
	NOMBRE	TIPO	FÓRMULA DE CÁLCULO	FRECUENCIA DE MEDICIÓN		
Fin: Contribuir al desarrollo de la vida democrática en el Distrito Federal						Aprobación del Programa
Propósito: Reducir la brecha entre el esquema de la evaluación del rendimiento actual con un modelo basado en competencias	Eficacia Incremento en el desarrollo de factores de medición y del número y calidad de las competencias	Eficacia	Número de factores de medición de la evaluación del rendimiento actual comparado con el número de factores de medición aplicados a la conclusión de la evaluación.	Anual	Informe de evaluación y de Instrumentos de medición utilizados Mapa de Competencias	Cambios estructurales no influyan de manera significativa en el diseño.

Programa de Evaluación del rendimiento
del Servicio Profesional Electoral 2011

RESUMEN NARRATIVO	INDICADORES			MEDIOS DE VERIFICACIÓN		SUPUESTOS
	NOMBRE	TIPO	FÓRMULA DE CÁLCULO	NOMBRE	TIPO	FÓRMULA DE CÁLCULO
Revisión y adecuación de los factores, instrumentos e indicadores de la evaluación del rendimiento.	Incremento de factores de medición y competencias para la evaluación del rendimiento	Eficacia	Número de factores de medición de la evaluación del rendimiento actual comparado con el número de factores de medición aplicados a la conclusión de la evaluación.	Primer trimestre	Documento	Contar en tiempo con la bibliografía presupuestada, que servirá como insumo en la selección de las competencias idóneas para la valoración del inventario de global de competencias del SPE.
Elaboración y operación de estrategias para incrementar la participación del personal de carrera en las tareas de la evaluación del rendimiento.	Incrementar la participación del personal de carrera en las actividades de la evaluación del rendimiento.	Eficacia	% de funcionarios que participen en las diversas tareas y etapas de la evaluación del rendimiento.	Primero y segundo trimestre	Reuniones	Contar con una logística de capacitación a los MSPE, tanto presencial como en línea, para esto se requiere contar con los materiales visuales que para su difusión.
Operación y aplicación de los instrumentos de evaluación del rendimiento.	Cobertura total del personal de carrera evaluado en cada uno de los factores de evaluación.	Eficacia	% de funcionarios evaluados en cada uno de los factores de medición.	Segundo trimestre	Informe	Contar de forma oportuna con los formularios impresos por el proveedor designado para proporcionar este servicio, mismos que se utilizarán para evaluación de los funcionarios del SPE sobre "Autoevaluación" y "Actuación Genérica", los resultados de esta última dará pauta para la participación en el programa de Excelencia
Operación de mecanismos de coordinación, difusión y transparencia de las actividades en materia de evaluación del rendimiento.	Incrementar el uso de medios electrónicos en las actividades de coordinación, difusión y transparencia de la evaluación del rendimiento.	Eficacia	Número de sistemas electrónicos empleados en las actividades de coordinación, difusión y transparencia de la evaluación del rendimiento.	Anual	Sistema	Realizar una logística para invitar y sensibilizar a los MSPE, para mostrarles a los MSPE la seriedad e importancia de la aplicación de la evaluación, asimismo se utilizará este medio para la aclaración de dudas, propiciando un ambiente de confianza y seriedad con los MSPE, logrando una relación de trabajo armónico, para que estos expongan sus ideas y observaciones sin temor alguno.

IV. Actividades Institucionales:**a) Evaluación del Servicio Profesional Electoral.**

La evaluación del rendimiento para el año 2011, considerará 6 factores de medición, cuyo fin es garantizar una observación integral de la actuación del funcionario con la que se pueda establecer con claridad la relación entre el conjunto de atributos del personal de carrera (conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes, comunicación y personalidad) con los diferentes resultados y logros que se derivan de su desempeño como miembro de un servicio civil de carrera.

Bajo esta lógica, los factores integrados en el Programa son:

Factores	Puntajes Máximos
Actuación Genérica	65
Puntualidad y Asistencia	10
Programa de Excelencia del SPE	10
Auto Evaluación	10
Rendimiento por área	5
Verificación en campo	*
Puntaje Máximo a Obtener	100
Mínima Aprobatoria	75

* Sin valoración para 2011

b) Justificación.

La evaluación del personal de carrera constituye uno de los pilares fundamentales sobre los que se basa el sistema del servicio civil de carrera del IEDF. Como Actividad Institucional contribuye al desarrollo de las acciones derivadas del Programa durante el año 2011, así como a las acciones para integrar la Evaluación del Desempeño durante el mismo periodo.

Su operación está orientada hacia la contribución de elementos que permitan una mejor administración de los recursos humanos del Instituto, garantizando la aplicación de criterios objetivos y equitativos que ayuden a radicar los temores y las ideas preconcebidas acerca de

los procesos de evaluación y ubicarlos más como mecanismos de retroalimentación en la gestión pública.

c) Objetivo específico.

La evaluación del rendimiento, como actividad institucional, tiene como objetivo valorar y calificar el comportamiento laboral y profesional del personal de carrera del Instituto Electoral del Distrito Federal, en el logro de los fines y objetivos del cargo y puesto que desempeña de acuerdo con las especificaciones del Cuerpo y Rango al que pertenece.

d) Acciones.

Acción 1. Revisión y adecuación de los instrumentos e indicadores empleados en la evaluación del rendimiento.

Mapa de competencias del SPE

El Mapa de competencias del Servicio Profesional Electoral, constituye un elemento medular para la operación del proceso de evaluación. Este instrumento refiere aquellos conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes, personalidad y demás competencias que serán observadas en el proceso. 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 SPE, destacándose 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.

El Mapa sirve como marco de referencia para que la DESPE, integre cada uno de los formularios que serán aplicados en la evaluación. En él se describen algunas de las funciones genéricas que ejerce el SPE 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.

Para la integración del Mapa de competencias y el diseño de los formularios e instrumentos que permitan evaluar la Actuación Genérica y la propia percepción de los funcionarios del SPE, la DESPE deberá considerar que las preguntas estén orientadas a identificar el comportamiento laboral dentro del marco de competencias para el personal de carrera definido en el cuadro siguiente:

Marco de competencias para los integrantes del Servicio Profesional Electoral	
Entrega de resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de planear el trabajo, priorizando los factores de eficiencia y calidad. • Es proactivo y actúa con iniciativa ante problemas emergentes o cuando advierte posibles retrasos en el trabajo. • Sabe trabajar bajo presión sin afectar la calidad del trabajo, las metas trazadas o los productos a entregar. • Procura dar más de lo que se le solicita sin afectar la calidad. • El sentido de urgencia no es limitante para el desarrollo de su trabajo. • para el desarrollo de su trabajo. • Es certero en la ejecución de todas las tareas asignadas. • Muestra capacidad para realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. • El conjunto de respuestas ante las demandas del cargo suelen ser mayores. • Asimila como propios los objetivos institucionales. • Evita cometer errores, da importancia al factor tiempo y considera a todos aquellos factores que propicien el logro de sus actividades. • Disponibilidad para trabajar "duro" aún en jornadas largas de trabajo sin que se vea afectado su nivel de calidad. • El conjunto de virtudes personales y laborales le permite cumplir a tiempo y en forma con sus tareas. • Se mantiene firme y constante en la realización de sus acciones hasta lograr el objetivo.
Análisis crítico y toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de percibir y evaluar datos de manera crítica y precisa, empleando para ello métodos adecuados de síntesis y análisis de información. • Construye decisiones sustentadas de manera adecuada y es capaz de comprender los factores de las decisiones de otros. • Toma riesgos controlables y es capaz de defender acciones y decisiones. • Responde de manera efectiva ante situaciones imprevistas.

	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de identificar la información significativa y relevante, invirtiendo el menor tiempo posible. • Establece con claridad los objetivos a seguir y las correspondientes responsabilidades personales. • Construye el escenario ideal para la ejecución de trabajos y tareas. • Comprende rápidamente los cambios del entorno y se adapta a los nuevos enfoques y sistemas. • Favorece el desarrollo de sus fortalezas y minimiza las debilidades detectadas. • Es capaz de analizar e interpretar la información para emitir su juicio y criterio al respecto. • El sentido de responsabilidad por lo que realiza es alto. • Sabe distinguir entre lo que es conveniente para su trabajo y lo que no lo es. • Busca alternativas de solución a los problemas de trabajo que se presentan.
Capacidad profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra conocimientos suficientes y la experiencia necesaria para la labor propia de la administración electoral, haciendo uso de sus capacidades técnicas y conceptuales necesarias. • Además de conocimientos específicos, emplea habilidades, y actitudes eficientes de acuerdo a su cargo como son la comunicación, trabajo en equipo, logro de búsqueda de información. • El conjunto de sus experiencias laborales permiten enriquecer el trabajo en conjunto y la creación de nuevas ideas. • Demuestra tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable. • Es notable la disposición para adaptarse fácilmente al trabajo en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. • Anticipa acciones en beneficio de la institución, piensa no sólo en el futuro sino en marcar el rumbo con acciones concretas en el presente. • Actúa en consonancia con lo que dice o considera importante. • Es organizado en su espacio de trabajo y en el desarrollo de sus propias actividades. • Encamina todos los actos al logro de lo planeado y lo esperado. • Permite la creación de nuevas vías de acción para la solución de las tareas cotidianas.
Mentalidad constructiva	<ul style="list-style-type: none"> • Imagina y pone en práctica soluciones inmediatas con las metas en mente. • Es capaz de entender su contexto laboral, identificando prioridades y las relaciones de pertinencia entre los factores del desempeño. • Muestra una mente abierta con rigor intelectual para generar ideas nuevas, así como soluciones prácticas ante los problemas. • Es capaz de transformar, potenciar y construir en torno a las ideas de otros. • Reconoce y manifiesta el esfuerzo y dedicación personal por el trabajo. • Propone mejoras a los procesos habitualmente utilizados. • Las facultades y atribuciones de su cargo son empleadas adecuadamente, realiza las actividades que le corresponden de acuerdo a su cargo. • Analiza su desempeño laboral y toma acciones de beneficio personal y grupal. • Estudia detalladamente las acciones generadas con el fin de obtener resultados y ofrecer alternativas de mejora.

	<ul style="list-style-type: none"> • Está en búsqueda constante de actualización para convertir en apto o adecuado el producto de su trabajo y el desarrollo de sus actividades. • Alienta a otros a compartir información y valora contribuciones de los demás.
Aprendizaje y mejora	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades para cubrir necesidades de desarrollo y adquirir nuevos conocimientos y oportunidades de aprendizaje. • Capacidad para aprender de otros. • Adaptación rápida y efectivamente ante nuevos actores, situaciones y tareas. • La experiencia acumulada la emplea como un método de enseñanza y aprendizaje. • La experiencia laboral le permite cometer la menor cantidad de errores en sus labores cotidianas. • Valoración de la participación grupal para retroalimentar los procesos y métodos empleados con anterioridad y lograr mejoras caminos de llegar al objetivo planteado. • Participación con entusiasmo en actividades y procesos formativos. (institucionales y externos) • Participación en actividades adicionales no contempladas en su cargo ni en su función.
Comunicación y construcción de relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Posee capacidad para transmitir mensajes (orales y escritos) de forma clara y concisa. • Expresa sus puntos de vista de manera sucinta y los defiende apropiadamente. • Promueve la discusión constructiva y efectiva para solucionar problemas y cumplir con los objetivos establecidos. • Demuestra disponibilidad para escuchar y ser escuchado. • Tiene la habilidad de hacer aquello que dijo que haría. • Tiene coherencia entre acciones, conductas y palabras, establece relaciones basadas en el respeto mutuo y la confianza. • Demuestra facilidad para la relación interpersonal. • Tiene la capacidad para entender la repercusión que las acciones personales ejercen sobre el éxito de las acciones de los demás. • Fomenta y propicia que el grupo funcione como un equipo de trabajo sólido. • Interactúa constantemente con el equipo, intercambiando opiniones y formas de trabajo.
Gestión organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de planear, organizar y dirigir todas aquellas actividades y recursos que están relacionados con el ámbito laboral a fin de alcanzar los objetivos institucionales. • Fomenta una mayor efectividad del alcance de resultados y metas. • Contribuye, por iniciativa propia, a satisfacer necesidades institucionales. • Propicia la generación de estrategias que tiendan a la eficiencia de los procesos. • Fomenta la cultura y objetivos institucionales. • Aprovecha la diversidad Interdisciplinaria de los miembros del equipo para lograr un valor adicional al área o instituto. • Toma acciones de ahorro y uso moderado de los recursos asignados. • Propicia que cada uno de los miembros del equipo de trabajo se sienta satisfecho y comprometido respecto de los demás.
Liderazgo de grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra que en sus decisiones e indicaciones es justo. • Demuestra que la influencia que tiene sobre el equipo de trabajo está equilibrada y fomenta que trabajen con entusiasmo en las tareas comunes. • Tiene la capacidad de darse cuenta de sus propias facultades y limitantes.

	<ul style="list-style-type: none">• Controla adecuadamente sus emociones aún bajo presión.• Confía en sí mismo.• Tiene la capacidad de ser proactivo ante las distintas situaciones que se presentan.• Reconoce, entiende y aprecia los sentimientos, necesidades y preocupaciones de otros.• Es capaz de manejar adecuadamente su relación con los demás identificando qué les motiva, cómo trabajar mejor y de qué manera sumarse al esfuerzo común.• Habitualmente es invadido por emociones negativas: miedo inseguridad desconfianza.• Demuestra los mejores estados emocionales: ilusión confianza, seguridad.• Demuestra conocimiento pleno sobre el tema, encuentra el camino a seguir y actúa razonablemente alcanzando su objetivo.• Reconoce el esfuerzo y dedicación del personal por el trabajo.
--	---

Junto con el Mapa de Competencias del SPE, la DESPE deberá presentar a la Junta Ejecutiva la tabla de ponderaciones donde se señale el peso específico de cada una de las preguntas, así como el valor o puntaje que se le asignará a cada nivel.

Red de Evaluadores.

La Red de Evaluadores constituye un instrumento regulatorio para implementar la evaluación, su elaboración busca establecer de manera clara y precisa las conexiones y relaciones entre las instancias evaluadoras y los funcionarios a evaluar; en su construcción se tomará como base la adscripción de los funcionarios, su pertenencia a un determinado Cuerpo y Rango dentro de la estructura del SPE y, las funciones y tareas definidas en el Catálogo de Cargos y Puestos.

La Red de Evaluadores tendrá dos niveles de aplicación: 1) Evaluación de las áreas centrales (Ejecutivas y Técnicas) hacia los Órganos Desconcentrados; y 2) Evaluación, por adscripción, entre los miembros del SPE.

En el caso de las áreas centrales, para la integración de la Red se considerara como unidad mínima la Dirección de Área a la que estén adscritos los funcionarios.

Red de Evaluadores Nivel 1

Instancias evaluadoras por Cuerpo y Rango

CUERPO	Rangos Órganos Desconcentrados	SECRETARÍA EJECUTIVA			
		DECEYEC	DEOYGE	UTAJ	UTALAOB
DIRECTIVO	V	X	X		X
TÉCNICOS	IV	X	X		X
	III		X	X	X
	I ₁				X
	I ₂				X

Red de Evaluadores Nivel 2

Instancias evaluadoras por Cuerpo y Rango

Órganos Desconcentrados

CUERPO	Rangos (Instancias evaluadas)	Rangos (Instancias evaluadoras)				
		V (CD)	IV (DD)	III (STJ)	I ₁ (LP)	I ₁ (LP)
DIRECTIVO	V (CD)		X	X	X	X
TÉCNICOS	IV (DD)	X		X	X	X
	III (STJ)	X	X		X	X
	I ₁ (LP)	X	X	X		X
	I ₁ (LP)	X	X	X	X	

Instancias evaluadoras por Cuerpo y Rango

Oficinas Centrales

CUERPO	Rangos (Instancias evaluadas)	Rangos (Instancias evaluadoras)			
		VI (DA)	III (SB)	II (JD)	I (LP)
DIRECTIVO	VI (DA)		X	X	X
TÉCNICOS	III (SB)	X	X*	X	X
	II (JD)	X	X	X*	X
	I (LP)	X	X	X	X*

*Sólo cuando haya más de dos funcionarios con esos rangos.

A efecto de hacer más eficiente el proceso de integración de la Red de Evaluadores, la DESPE deberá anticipar las acciones necesarias para construir un módulo electrónico en el que se incluya la información suficiente para elaborar un mapa de adscripciones del personal de carrera donde se registren todos los movimientos (comisiones, readscripciones, encargadurías, licencias médicas, etc.) del personal de carrera ocurridos durante el año evaluado.

Instrumentos para la verificación en campo

Como parte de las novedades, el Programa considera un sexto factor de medición la "Verificación en campo". La operación de este factor consiste en que un representante calificado y validado de la DESPE verifica en campo la puntuación que, por un lado conceden las instancias evaluadoras a un funcionario en el rubro de Actuación Genérica, así como la que el mismo se concede a través de la Autoevaluación, en una o varias competencias previamente definidas.

El objetivo de este factor es que derivado de su aplicación, los resultados que se desprendan de la verificación en campo permitan aumentar la confiabilidad, certeza y objetividad en la evaluación, ay que se espera proporciones elementos objetivos de contraste.

Para que el método guarde relación directa con la evaluación las observaciones deben focalizarse en las competencias seleccionadas y con instrumentos analíticos previamente definidos y correctamente validados. Para esto último, la DESPE deberá acompañar la elaboración de estos instrumentos con las consideraciones técnicas necesarias para su diseño y aplicación.

Acción 2. Elaboración y operación de acciones y estrategias para incrementar la participación del personal de carrera en las tareas de la evaluación del rendimiento.

Capacitación y entrenamiento a las instancias evaluadoras.

Como parte de los aprendizajes derivados de la experiencia en la aplicación de la evaluación del rendimiento desde el año 2008, se ha observado que el personal de carrera asume actitudes y comportamientos respecto al proceso de evaluación, que por lo general obedecen, entre otros factores, a visiones o supuestos equivocados sobre la evaluación y que por lo general no guardan relación con los objetivos de la misma.

Esta situación incrementa los efectos negativos en la evaluación, ya que provoca que la misma se transforme en un acto rutinario, con altas posibilidades de sesgo en la identificación de áreas de oportunidad de mejora en el desempeño de los funcionarios.

A efecto de atender dicha situación, el Programa establece como una actividad sustantiva que la DESPE implemente acciones de capacitación y entrenamiento dirigidas al personal de carrera que será evaluado y a las propias instancias que fungirán como evaluadoras. Lo que se busca es mayor involucramiento del funcionario en las tareas de evaluación, cuyo efecto se vea reflejado en mejores actitudes en esta materia, y por otro lado, que las instancias evaluadoras cuente con la información y los elementos técnicos suficientes para realizar una evaluación más objetiva y sensata.

Realización de reuniones de trabajo con el personal de la DESPE y los funcionarios del Servicio Profesional Electoral.

Como apoyo adicional a lo que se establece en el punto anterior, la DESPE deberá programar reuniones de trabajo, a través de las cuales se logre dar mayor difusión al Programa y, al mismo tiempo se aborden temas específicos de la evaluación, se atiendan dudas, inquietudes, y observaciones del personal de carrera. Así mismo, la reuniones podrán incluir y orientarse hacia la atención de inquietudes y observaciones precisas que presenten los órganos decisorios y supervisores (Junta Ejecutiva y COSPE).

Para la correcta coordinación de estas reuniones, la DESPE deberá anticipar la elaboración de un guión de trabajo y la distribución oportuna de la documentación e información correspondiente al tema que se trate.

Acciones particular a los funcionarios para garantizar el cabal cumplimiento al Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Como parte de las actividades que el IEDF establece en materia de protección de derechos humanos y equidad de género, a través de la operación del SPE, la DESPE deberá realizar

acciones que contribuyan a garantizar atención particular de aquellas personas que por alguna causa o circunstancia requieran de dicha protección. Para ello, en materia de evaluación, se pondrá especial atención para que en el diseño de los instrumentos de recopilación de datos e información se garantice absoluto respeto y trato igualitario al personal, no sólo en cuanto a su calidad como miembros de un servicio civil de carrera; sino además, considerando su género y las distintas características que los distinguen en cuanto a su personalidad e individualidad.

Considerando además, la adopción de materia adaptado para personas con discapacidad, accesibilidad, instrumentos con lenguaje de género, mobiliario adecuado y especial, entre otras.

Acción 3. Operación y aplicación de los instrumentos de evaluación del rendimiento.

Actuación Genérica (valor ponderado 65%)

A través del diseño y aplicación de un instrumento (formulario) que, mediante preguntas sencillas, directas y de fácil procesamiento se llevará a cabo la evaluación del trabajo cotidiano del personal de carrera. El formulario estará elaborado en función de las especificaciones de la estructura del Servicio Profesional Electoral, es decir, del Cuerpo y Rango al que pertenezca el funcionario evaluado; su aplicación se realizará en términos de lo que se defina en la Red de Evaluadores que para tal efecto diseñe la DESPE.

La DESPE elaborará los instrumentos de evaluación respectiva, con base en el Mapa de Competencias que haya aprobado la Junta Ejecutiva para su aplicación.

La DESPE, en su caso, contará con el apoyo de la Unidad de Servicios Informáticos para la construcción de un sistema que permita una captura rápida, así como el fácil procesamiento y análisis de los resultados del instrumento.

Los instrumentos se basarán en la actuación global del funcionario y su aplicación buscará el mayor reconocimiento posible de un buen trabajo. Cuando dentro de la evaluación de la Actuación Genérica se obtengan calificaciones menores a 8.00 o su equivalente en la escala numérica aplicada (donde el 65% equivale a 10.00), la Dirección Ejecutiva podrá solicitar, a la instancia evaluadora, los documentos soportes o las justificaciones necesarias para argumentar las calificaciones asignadas, dichos requerimientos y su atención por parte la instancia evaluadora deberán ser referidos en el informe final.

Las preguntas sobre las que se basará esta parte de la evaluación serán construidas a partir de los indicadores que abajo se relacionan, así como en los que se integren en el Mapa de Competencias del SPE que para tal efecto apruebe la Junta Ejecutiva:

- Entrega de resultados
- Análisis crítico y toma de decisiones
- Capacidad profesional
- Mentalidad constructiva
- Aprendizaje y mejora
- Comunicación y construcción de relaciones
- Gestión organizacional
- Liderazgo de grupos

Auto-evaluación (Valor ponderado 10%)

Es la evaluación que el propio funcionario hace de su rendimiento y actuación. El funcionario a evaluar deberá responder un cuestionario. Además de obtener un puntaje para su evaluación, se pretende fomentar en el personal una reflexión autocrítica respecto de su rendimiento y desempeño en la realización de sus actividades y como funcionario del Servicio Profesional Electoral.

Puntualidad y Asistencia (valor ponderado 10%)

De conformidad con el supuesto de que la puntualidad y asistencia son atributos que impactan favorablemente el desarrollo de las actividades, se considera continuar con su inclusión en la evaluación del rendimiento de los funcionarios del Servicio Profesional Electoral, y al mismo tiempo contribuir a la consolidación de una cultura laboral orientada a la responsabilidad pública.

La medición de este factor se hará en dos vertientes:

Funcionarios de Oficinas Centrales	Funcionarios de Órganos Desconcentrados
A través del reporte que la Secretaría Administrativa elabore con base en la asistencia y puntualidad registrados mediante el sistema denominado: "Hand Punch" y "Biométrico", o los registros implementados de manera particular.	A través del "Hand Punch", "Biométrico" a cargo de la SA, en el caso de los Coordinadores Distritales con las listas de asistencia de cada Distrito y/o los instrumentos de verificación que implemente la Unidad Técnica de Archivo, Logística y Apoyo a Órganos Desconcentrados

Considerando las características particulares de cada ámbito, la medición de este factor tomará en cuenta, además de los anteriores, los medios de control y registro que cada área normativa haya instaurado de manera particular.

Asimismo, los puntajes asignados a los funcionarios de ambos ámbitos que, en razón de la normatividad interna, no sean sujetos de registro de asistencia, se determinarán de conformidad con los programas de verificación específicos que instrumente la DESPE con el apoyo de la Secretaría Administrativa y la Unidad Técnica de Archivo, Logística y Apoyo a los Órganos Desconcentrados.

La DESPE en coordinación con la Secretaría Administrativa y la UTALAO, será la responsable de la elaboración de la tabla de frecuencias de asistencia y puntualidad que servirá como base para la determinación de los puntajes a asignar, misma que deberá tomar en consideración la media de incidencias, no relacionadas con cargas de trabajo, por cargo y adscripción, y que deberá ser presentada para su aprobación a la Junta Ejecutiva.

Excelencia del Servicio Profesional Electoral (Valor ponderado 10%)

En términos del presente Programa, la Excelencia del SPE constituye un mecanismo para detectar aquellas actuaciones sobresalientes en las que funcionarios del SPE realizan esfuerzos extraordinarios y contribuyen a hacer más eficiente y eficaz el desarrollo de las actividades dentro de su área de adscripción mejorando el desempeño institucional.

Su aplicación se hará mediante la presentación voluntaria de proyectos específicos basados en la narración de experiencias documentadas mediante la cual los miembros del SPE hagan del conocimiento a un comité evaluador de su actuación, durante el año que se evalúa. Para tal efecto, en la evaluación de 2011 serán considerados tres rubros:

Programa de Excelencia del SPE

1. Innovación y mejora de prácticas	Aportaciones comprobables en el diseño o ejecución de actividades orientadas hacia los fines institucionales.
2. Altos estándares	Superación de metas específicas establecidas en los programas; constancia en algún atributo positivo; obtención de resultados destacados, identificables en el desarrollo de sus actividades; ahorro de recursos sin sacrificio de calidad.
3. Trabajo en equipo	Acciones específicas que privilegien la interacción y fortalecimiento de los vínculos profesionales entre equipos de trabajo en beneficio de la operación cotidiana.

La DESPE construirá la metodología y la presentará a la Junta Ejecutiva para su aprobación. En su diseño se observarán las siguientes bases operativas:

- Todos los funcionarios del Servicio Profesional Electoral que hayan obtenido calificaciones superiores o iguales al promedio general de su rango en la evaluación de la Actuación Genérica y de los factores de Asistencia y Puntualidad que correspondan al año evaluado, tendrán oportunidad de participar en el rubro de Excelencia.
- Los funcionarios del SPE deberán manifestar su interés mediante solicitud por escrito y con firma autógrafa, presentada ante la DESPE.
- La metodología deberá incluir una propuesta de criterios para determinar la asignación de puntajes a los proyectos presentados de conformidad con la calidad, innovación y relevancia en el desarrollo de las actividades del área de adscripción.
- Se integrará un Comité de Excelencia conformado de manera plural por el Secretario Ejecutivo, el Titular de la DESPE, representantes de la JE y de la COSPE, miembros del SPE que cuente con el mayor nivel y, en su caso, actores externos con experiencia en la materia.
- Se analizarán las acciones que hayan sido ejecutadas, propuestas o implementadas entre el primero de enero y el treinta y uno de diciembre de 2011.
- El rubro de Excelencia del Servicio profesional Electoral iniciará su operación una vez que se cuente con los resultados en los factores de Actuación Genérica, Autoevaluación y Puntualidad y Asistencia.

Estas líneas no serán limitativas y su flexibilidad permitiría la evolución del modelo año con año en busca de nuevos espacios de medición de la calidad en el trabajo, en los términos que se establezcan en la metodología que para tal efecto la DESPE proponga y que la Junta apruebe.

Operación del Comité de Excelencia del Servicio Profesional Electoral

El personal de carrera del Instituto, que habiendo obtenido calificaciones superiores al promedio general de su rango en las evaluaciones de la Actuación Genérica y de los factores de puntualidad y asistencia, y que así lo desee, podrá solicitar a la DESPE su participación en el rubro de Excelencia del Servicio Profesional Electoral.

Los funcionarios que soliciten participar deberán atender lo siguiente:

1. Entregar personalmente a la DESPE la solicitud de participación en el rubro de Excelencia del SPE, mediante oficio dirigido al Titular, en términos y los plazos establecidos en la convocatoria que para tal efecto apruebe la Junta Ejecutiva.
2. La solicitud deberá especificar el rubro en el que se desea participar y una exposición de los motivos que fundamenten la petición, así como los demás elementos que se establezcan en la convocatoria respectiva.
3. El funcionario deberá anexar a su solicitud, el proyecto donde narre las experiencias o prácticas mediante las cuales comprueben su actuación durante el año que se evalúa en alguno de los rubros de Excelencia del SPE. Para lo cual deberá atender lo dispuesto en la metodología y la convocatoria que para tal efecto apruebe la Junta Ejecutiva.
4. Junto con el proyecto, el funcionario deberá anexar los documentos que soporten su propuesta.

Las solicitudes de incorporación serán turnadas a la Junta Ejecutiva para que esta instancia determine la procedencia de su registro en términos de la metodología y la convocatoria respectiva, aquellas solicitudes que no cumplan con lo estipulado serán desechadas, y la Junta instruirá a la DESPE para que realice la notificación por escrito a los funcionarios que corresponda, pudiendo establecer para ello medios electrónicos, siempre y cuando se garantice certeza en el acto y la recopilación de los acuses respectivos.

El Comité de Excelencia del SPE estará integrado por:

- 1) El Secretario Ejecutivo del IEDF. Presidente, con derecho a voz y voto.

- 2) El Director Ejecutivo del Servicio Profesional Electoral; Secretario con derecho a voz y voto.
- 3) Un representante de la Junta Ejecutiva. Vocal, con derecho a voz y voto.
- 4) Un representante de la COSPE. Vocal, con derecho a voz y voto.
- 5) Dos representantes del SPE. Con derecho a voz y voto.

Para los casos señalados en los incisos 3), 4) y 5) se atenderá lo siguiente:

El Titular de la DESPE, mediante oficios dirigidos a la Junta Ejecutiva y a la COSPE, informará de la instalación del Comité de Excelencia para que estas instancias designen a su representante.

En el caso de los funcionarios del SPE que fungirán como representantes del mismo, la selección se realizará de manera aleatoria entre los funcionarios que no participen en el Programa de Excelencia, procurando en todos los casos que los elegidos cuenten con el mayor nivel, además deberá observarse que en su integración estén representados ambos géneros.

Una vez que la Junta Ejecutiva resuelva sobre la procedencia de registro de las solicitudes que recibidas, instruirá a la DESPE para que realice las gestiones necesarias para la instalación del Comité, así como para que presente un informe sobre la recepción de solicitudes y su registro, acompañado de los proyectos recibidos, a efecto de que se proceda a su revisión y asignación del puntaje correspondiente.

De acuerdo con el número de solicitudes que se presenten, la DESPE determinará el número de proyectos que serán turnados a cada integrante, quienes deberán presentar un informe de valoración de cada uno de los proyectos que le fueron asignados.

La sesión del Comité se llevará a cabo en el domicilio del Instituto. Los integrantes del Comité deberán presentar los informes de valoración de los proyectos que les fueron asignados para su evaluación.

Cada uno de los proyectos y su respectiva resolución podrán ser votados en forma individual o de manera colectiva, según lo acuerden los integrantes del Comité en función de los temas y las situaciones que se presenten.

Los integrantes del Comité votarán levantando la mano para expresar el sentido de su decisión.

La votación se tomará en el orden siguiente: se contarán los votos a favor, en seguida los votos en contra. Cuando no haya unanimidad, se asentará en el acta de la sesión el sentido del voto de los integrantes del Comité. En caso de empate, el Presidente del Comité tendrá voto de calidad.

Al término de la sesión se levantará una minuta que será firmada por todos los integrantes presentes.

De los resultados y resoluciones del Comité, la DESPE elaborará un informe que será presentado a la Junta Ejecutiva y a la COSPE.

Con el objeto de garantizar mayor eficiencia en el proceso de operación del Comité de Excelencia, la DESPE deberá favorecer acciones que mediante el uso de las tecnologías de informática agilicen la distribución de la información, así como el funcionamiento del Comité y la interacción de sus integrantes.

Rendimiento por áreas (Valor ponderado 5%)

Se refiere a la valoración del rendimiento de las áreas y/o adscripciones que cuentan con personal del Servicio Profesional Electoral. Con ello se busca obtener información por cada área respecto al desempeño cotidiano durante el desarrollo de las funciones, tareas y actividades inherentes a la operación ordinaria del Instituto durante el año evaluado. La finalidad de este factor es contribuir a la construcción de elementos analíticos que abonen a la objetividad del proceso de evaluación. Con ello se evalúa el resultado del trabajo en equipo que desempeña el Servicio Profesional Electoral en un área específica.

Para evaluar este factor la DESPE presentará a la Junta Ejecutiva la propuesta metodológica en la que deberán señalarse los indicadores sujetos a medición, las fuentes de información, las instancias evaluadoras y los criterios para la ponderación y asignación de puntaje. La metodología que se presente incluirá los elementos de mejora que se deriven de la experiencia de 2010.

La evaluación del Rendimiento por Área tendrá como base las siguientes actividades:

- a) Detección de actividades relevantes realizadas durante el año 2011 y susceptibles de ser integradas a la evaluación del rendimiento por área,
- b) Identificación de indicadores de la evaluación del rendimiento por área,

- b) Identificación de las instancias evaluadoras del rendimiento por área,
- c) Elaboración de formularios e instrumentos para aplicar la evaluación,
- c) Definición de los criterios de ponderación y asignación de puntaje

Verificación del rendimiento en campo (Actuación Genérica y Autoevaluación)
(Sin valoración)

Las verificación en campo se realizará en función del plan de trabajo y los instrumentos de recolección de datos que la DESPE elabore y presente para su aprobación ante la Junta Ejecutiva. El plan que se presente deberá ir acompañado de las consideraciones metodológicas que los fundamenten, así como de los criterios básicos para su ejecución, entre los que se deberán incluir como mínimo los siguientes:

- Competencias a verificar.
- Mecanismos empleados para la selección de las muestras de los funcionarios y cargos a verificar.
- Logística de operación.
- Métodos de análisis e interpretación de datos.
- Parámetros y escalas de medición a emplear.

De igual modo la DESPE deberá garantizar la difusión oportuna entre el personal de carrera de los acuerdo que la Junta Ejecutiva establezca en esta materia.

Los resultados de la verificación en campo, deberán incluidos en el informe final de resultados, que se presente a la junta Ejecutiva y la COSPE, y que servirá de elemento para la elaboración del Dictamen correspondiente, que en su caso apruebe la Junta Ejecutiva.

Acción 4. Operación de mecanismos de coordinación, difusión y transparencia de las actividades en materia de evaluación del rendimiento.

Mejoramiento y ampliación de la difusión del Programa y sus actividades, a través de medios electrónicos.

Con el propósito de atender con prontitud y eficiencia el desarrollo de las diversas actividades que en materia de evaluación del rendimiento se desarrollen, la DESPE deberá, con el apoyo

de la Unidad Técnica de Servicio Informáticos, incorporar en la operación el uso de sistemas y módulos electrónicos que propicien mejor difusión del Programa y sus actividades, así una mayor participación e interacción del personal de carrera.

Integración final de los resultados de la Evaluación del Rendimiento y notificación.

Una vez que el Comité de Excelencia del Servicio Profesional Electoral haya resuelto respecto a la totalidad de las solicitudes presentadas, la DESPE procederá a integrar los resultados finales de la evaluación del rendimiento durante 2011. Para tal efecto, la calificación final de la evaluación del rendimiento será la suma de las calificaciones obtenidas en los indicadores:

- Actuación Genérica
- Puntualidad y asistencia
- Auto evaluación
- Excelencia del SPE
- Rendimiento por área

La ponderación de las calificaciones se realizará de acuerdo con el porcentaje determinado para cada indicador.

La DESPE, pondrá a disposición de los funcionarios evaluados, para consulta individual mediante el sistema informático diseñado, o el mecanismo que se determine, las calificaciones otorgadas por cada una de las instancias evaluadoras. Cabe precisar que el funcionario solamente podrá consultar sus calificaciones, pero en ningún caso podrá corregirlas o modificarlas. Una vez que se haya hecho la consulta de las calificaciones procederá a la notificación por escrito a los funcionarios que corresponda, pudiendo establecer para ello medios electrónicos, siempre y cuando se garantice certeza en el acto y la recopilación de los acuses respectivos.

Cuando se compruebe que la calificación notificada no sean igual a la que fue visualizada a través del mecanismo de consulta diseñado, el personal de carrera podrá solicitar a la DESPE la aclaración correspondiente y, en su caso la rectificación.

Operación del Comité de Revisión

A efecto de resolver las controversias que se presenten, en relación con las calificaciones que les fueron otorgadas en la Evaluación del Rendimiento, y con el fin de verificar el cumplimiento de los criterios definidos en el presente documento, se instalará un Comité de Revisión.

Los funcionarios evaluados podrán solicitar por escrito la revisión de sus calificaciones.

Una vez recibida la Notificación de Resultados, los funcionarios que estén en desacuerdo con el resultado de la evaluación tendrán 5 días hábiles (en horario laboral) para presentar la solicitud de revisión correspondiente.

Los funcionarios que realicen este trámite deberán atender lo siguiente:

1. El interesado deberá presentar ante la DESPE una solicitud escrita, dentro de los 5 días hábiles (en horario de 9:00 a 17:00 horas) a partir de la fecha en que se recibió la Notificación de Resultados, la cual deberá contar, cuando menos, con los siguientes elementos:
 - a) Nombre del solicitante.
 - b) Cargo del solicitante.
 - c) Adscripción del solicitante.
 - d) Rubro o indicador que se pretende revisar.
 - e) Motivos o argumentos que justifican la revisión.
 - f) Firma autógrafa del solicitante.
2. A la solicitud, además de lo anterior, se deberán anexa los soportes documentales que, en su caso, justifiquen la revisión.

En el caso de que la solicitud no cumpla con la totalidad de los requisitos señalados en los numerales 1 y 2 anteriores, la DESPE prevendrá al solicitante para que, en un plazo máximo de 2 días hábiles contados a partir del día siguiente a aquel en el que se realice la notificación, proceda a subsanar las deficiencias de su solicitud, a excepción del requisito señalado en el inciso f) del numeral 1, en el que no procederá la prevención señalada, procediendo el desechamiento de plano sin necesidad de notificación alguna. Si transcurrido el término para la prevención el solicitante no subsanara las deficiencias detectadas, procederá el desechamiento de la solicitud, sin la necesidad de realizar notificación al solicitante.

Para aquellos funcionarios que obtengan en la evaluación del rendimiento una calificación final, cuyo promedio sea igual o superior a 9.00, no procederá la solicitud de revisión de sus resultados, ya que de acuerdo con la composición de los indicadores que integran la evaluación, el punto para acceder a un promedio superior a 9.0 es determinado por un órgano colegiado denominado Comité de Excelencia, por lo que, a efecto de evitar una invasión de esferas de competencia, el Comité de Revisión no podrá analizar o discutir solicitudes relacionadas con dicho indicador.

Una vez que la DESPE haya recibido todas las solicitudes, su titular, en su calidad de Secretario del Comité, convocará a sus integrantes a sesionar.

En todos los casos de revisión, la DESPE, solicitará por escrito a la o las instancias evaluadoras, que integren y remitan la documentación soporte que sustente las calificaciones asignadas.

Las sesiones del Comité de Revisión se llevarán a cabo en el domicilio del Instituto. Los integrantes del Comité de Revisión deberán conducirse con respeto durante el desarrollo de la sesión y propiciar su correcta celebración.

De la Integración del Comité de Revisión.

A fin de integrar un mecanismo de verificación y evitar que, en el proceso de revisión de inconformidades, los integrantes el Comité de Revisión sean juez y parte en el proceso, su integración será de la siguiente manera:

1. El Secretario Ejecutivo del IEDF. Presidente, con derecho a voz y voto.
2. El Director Ejecutivo del Servicio Profesional Electoral; Secretario con derecho a voz y voto.
3. Un representante de la Comisión de Servicio Profesional Electoral, Vocal, con derecho a voz y voto.
4. Un representante de la Junta Ejecutiva. Vocal, con derecho a voz y voto.
5. Tres representantes del SPE. Con derecho a voz y voto.
6. La(s) instancia(s) evaluadora(s) correspondiente(s); con derecho a voz.
7. El funcionario evaluado; con derecho a voz.

Para los casos señalados en los incisos 3), 4) y 5), se atenderá lo siguiente:

El Titular de la DESPE, mediante oficios dirigidos a la COSPE y a la Junta Ejecutiva, informará de la instalación del Comité de Revisión para que estas instancias designen a su representante.

En el caso de los funcionarios del SPE que fungirán como representantes del mismo, la selección se realizará de manera aleatoria entre los funcionarios que no hayan presentado inconformidad, procurando en todos los casos que los elegidos no ostenten el mismo cargo que el funcionario evaluado ni del funcionario evaluador, además deberá observarse que en su integración estén representados ambos géneros.

Facultades del Comité de Revisión

El Comité tendrá la facultad de revisar los casos de inconformidad, para lo cual se deberá tener una postura conciliatoria en principio, y juzgar con la mayor objetividad los casos que deban analizarse. Por ello, la decisión de ratificar o rectificar una calificación recaerá en los integrantes del Comité con derecho a voto, y ésta se tomará exclusivamente en los casos en que se haya presentado solicitud de revisión por parte de algún funcionario inconforme con los resultados de su evaluación.

Adicionalmente, en el marco de sus atribuciones de supervisión de la aplicación de políticas y programas orientados a la operación del SPE, la COSPE podrá verificar, mediante el procedimiento que considere pertinente, las calificaciones de los funcionarios evaluados.

Funcionamiento del Comité de Revisión

En su sesión de instalación los miembros del Comité definirán las responsabilidades de sus integrantes, salvo las que por definición le corresponden a la DESPE, así como las reglas específicas de operación para atender las funciones señaladas anteriormente.

Para tratar las inconformidades, el procedimiento a seguir será, en primera instancia, una etapa de reconciliación donde evaluador y evaluado convengan un acuerdo; en caso de que no sea posible un acuerdo previo, se dará paso a una segunda etapa resolutive, donde se realizará la exposición de los argumentos por parte del funcionario solicitante y, posteriormente, los de su evaluador o evaluadores.

Dichos argumentos deberán estar fundamentados en los soportes documentales preparados por cada una de las partes desde el inicio del proceso de evaluación. El evaluado y el evaluador

tendrán derecho de réplica para la posterior deliberación del caso. La deliberación del Comité se hará en presencia de los interesados. Dependiendo de la complejidad y relevancia de los asuntos a resolver, los integrantes del Comité de Revisión podrán acordar la intervención de los interesados en la sesión.

En todos los casos se solicitará, además de la exposición de los argumentos, la presentación de los soportes documentales correspondientes que demuestren la solidez de sus argumentos.

Las resoluciones del Comité serán aprobadas por mayoría de votos de sus integrantes presentes con ese derecho.

Los integrantes del Comité votarán levantando la mano para expresar el sentido de su decisión.

La votación se tomará en el orden siguiente: se contarán los votos a favor, en seguida los votos en contra y al final las abstenciones. Cuando no haya unanimidad, se asentará en la minuta de la sesión el sentido del voto de los integrantes del Comité. En caso de empate, el Presidente del Comité tendrá voto de calidad.

Al término de cada revisión se proporcionará al funcionario interesado el acta de ratificación o rectificación de la calificación de la Evaluación del Rendimiento firmada por los integrantes del Comité. El funcionario firmará de conformidad y recibido, para que se archive en el expediente correspondiente.

En los casos de rectificación en calificaciones, la DESPE entregará al funcionario la Notificación de Resultados, incorporando la modificación correspondiente.

Informe de resultados

Una vez resueltos los casos que se hubiesen presentado ante el Comité de Revisión, sus resultados se integrarán a la base de datos correspondiente para completar la información con la que se elaborará el Informe Final de Resultados de la Evaluación del Rendimiento.

Una vez concluido el informe final la Dirección Ejecutiva elaborará el Dictamen de resultados del personal de carrera del Instituto y lo hará del conocimiento de la COSPE, para después someterlo a la aprobación de la Junta Ejecutiva.

Los resultados obtenidos por los funcionarios serán confidenciales, pero podrán ser consultados por los integrantes del Consejo General del Instituto.

f) Indicadores.

Considerando al indicador como un elemento que permite dar seguimiento y evaluar de manera periódica el comportamiento de las variables claves en la evaluación del rendimiento, para la operación del Programa se estima más conveniente el uso de aquellos que refieren cumplimiento de acciones en términos de eficacia o eficiencia

En el caso de la Evaluación del Rendimiento del SPE, los indicadores a emplearse serán:

Tipo	Descripción
Eficacia	Incremento en el desarrollo de factores de medición, del número y calidad de las competencias
Eficacia	Incremento en la participación del personal de carrera en las actividades de la evaluación del rendimiento.
Eficacia	Cobertura total del personal de carrera evaluado en cada uno de los factores de evaluación.
Eficacia	Incrementar el uso de medios electrónicos en las actividades de coordinación, difusión y transparencia de la evaluación del rendimiento.

g) Metas;

Como resultado de la operación del Programa, y en particular de la ejecución de la AI "Evaluación del Rendimiento del SPE", se estima lograr las siguientes metas:

Tipo de indicador	Descripción	Meta
Eficacia	Incremento en el desarrollo de factores de medición.	Lograr el desarrollo de 6 factores de medición para el SPE en materia de evaluación del rendimiento
Eficacia	Incremento en la participación del personal de carrera en las actividades de la evaluación del rendimiento	Promover la participación en diversas tareas de apoyo de la evaluación del rendimiento, garantizando 5 reuniones de trabajo.
Eficacia	Cobertura total del personal de carrera evaluado en cada uno de los factores de evaluación.	Evaluar al 100 % del personal del SPE
Eficacia	Incrementar el uso de medios electrónicos en las actividades de coordinación, difusión y transparencia de la evaluación del rendimiento.	Diseñar y operar, en materia de evaluación del rendimiento de 5 módulos/sistemas electrónicos.

V. Cronograma de acciones sustantivas.

No.	Acción	Responsable	Meses													
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
1	Revisión y adecuación de los instrumentos e indicadores de la evaluación del rendimiento.	DESPE	■	■	■											
	Actualizar el Mapa de Competencias del Servicio Profesional Electoral, y la Tabla de Asignación de Puntaje para el factor Puntualidad y Asistencia.	DESPE	■	■	■											
	Aprobación por la Junta Ejecutiva del Mapa de competencias del SPE y de la Tabla de Asignación de Puntaje para el Factor Puntualidad y Asistencia.	JE				■										
	Revisión del diseño e impresión de los formularios.	DESPE	■	■	■											
	Revisión y construcción de la Red de Evaluadores.	DESPE	■	■	■											
	Elaboración de la Metodología y la convocatoria a la Excelencia del SPE.	DESPE	■	■	■											
	Aprobación por la Junta Ejecutiva de la Metodología y la convocatoria a la Excelencia del SPE.	JE				■										
	Elaboración de un plan de trabajo en campo.	DESPE	■	■	■											
	Diseño de formatos específicos para recolección de datos en campo.	DESPE	■	■	■											
Aprobación por la Junta Ejecutiva la metodología e instrumentos para la verificación en campo.	JE				■											
2	Elaboración y operación de estrategias para incrementar la participación del personal de carrera en las tareas de la evaluación del rendimiento.	DESPE	■	■	■											
	Capacitación y entrenamiento a las instancias evaluadoras.	DESPE	■	■	■											
	Realización de reuniones de trabajo con el personal del DESPE y los funcionarios del Servicio Profesional Electoral.	DESPE	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Atención de manera particular a funcionarios que por alguna circunstancia represente grupos minoritarios.	DESPE				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	Operación y aplicación de los instrumentos de evaluación del rendimiento.	JE									■	■	■	■	■	■
	Realización de la medición de los factores de la evaluación del rendimiento. (Actuación Genérica, Autoevaluación, Puntualidad y Asistencia, Excelencia en el SPE, Rendimiento por área, y Verificación en campo)	DEPE									■	■	■	■	■	■
	Operación del Comité de Revisión	DESPE Y COSPE									■	■	■	■	■	■
	Elaboración del Informe final de resultados.	DESPE									■	■	■	■	■	■
	Aprobación por parte de la Junta Ejecutiva del Dictamen de resultados de	JE									■	■	■	■	■	■

DIA

	la evaluación del rendimiento.													
4	Operación de mecanismos de coordinación, difusión y transparencia de las actividades en materia de evaluación del rendimiento.	DESPE												
	Distribución de manera oportuna, ágil y eficiente entre las instancias decisoras, supervisoras y operativas, la documentación e información inherente al desarrollo de la evaluación del rendimiento.	DESPE												
	Mejoramiento y ampliación de la difusión del Programa y sus actividades, a través de medios electrónicos.	DESPE												
	Fomento de acciones de transparencia, objetividad y equidad en el proceso de evaluación.	DESPE												

01F