



## **Instituto Electoral del Estado**

### **METODOLOGÍA PARA LA ACTUALIZACIÓN DEL CATÁLOGO DE PUESTOS Y CARGOS, ASÍ COMO DEL CATÁLOGO DE PERFILES DEL IEE.**

Con fundamento en el artículo 107 fracción I del Código de Instituciones y Procesos Electorales del Estado de Puebla se presenta la metodología para modificar y actualizar el contenido del Catálogo de Puestos y Cargos, así como el Catálogo de Perfiles del Instituto Electoral del Estado.

#### **Antecedentes:**

El Instituto actualmente cuenta con un Catálogo de Puestos y Cargos así como un Catálogo de Perfiles de puestos. Éstos dos Catálogos son complementarios, el Catálogo de Puestos y Cargos especifica las funciones, responsabilidades, líneas de reporte y supervisión así como los reportes o servicios que genera cada puesto, mientras que el Catálogo de Perfiles especifica las características y habilidades que debe poseer el empleado para poder desarrollar las actividades del puesto de una manera óptima.

Conforme advienen los procesos electorales las funciones y actividades se van definiendo con mayor claridad y especialización. La finalidad de modificar el Catálogo de Puestos y Cargos es especificar las actividades que se realizan antes, durante y posterior al proceso electoral, así como aquellas que, indistintamente de un proceso electoral son constantes, es decir, permanentes.

Los beneficios que se lograrían serán modificar los puestos que derivado de sus actividades se han especializado, suprimir los puestos que por funcionalidad han quedado obsoletos, el acortar el tiempo en que una persona de nuevo ingreso al puesto asuma las actividades que le corresponden en cualquier momento, llegando incluso a ser la base para realizar una posterior valuación de cada puesto.

Por otra parte, la modificación al Catálogo de Perfiles de puesto obedece a la necesidad de fomentar la competitividad de los trabajadores del Instituto, por lo que se propone hacerlo conforme al modelo de Competencias Laborales.

De manera general, puede considerarse que una competencia es una característica de la personalidad que puede predecir el comportamiento de la persona en diversas situaciones, así como si los resultados obtenidos son adecuados o deficientes, medido sobre un criterio general o estándar. Lo anterior implica que conforme más desarrollada tenga una competencia un trabajador, los resultados esperados pueden ser más eficientes.



## **Instituto Electoral del Estado**

Los beneficios se verán reflejados en la optimización del desempeño del colaborador y mejorar su evaluación del rendimiento, ajustar la Detección de Necesidades de Capacitación de forma específica para cada empleado, así como promover movimientos horizontales y verticales del personal.

Finalmente, se pretende conformar un solo Catálogo en el cual se incluya el Perfil de puesto así como la Descripción del mismo, con la finalidad de hacer su posterior manejo de una manera más ágil y económica; dicho documento será el Catálogo de Perfiles y Descripciones de Puestos del Instituto Electoral del Estado.

### **Metodología:**

Para llevar a cabo la modificación y actualización del Catálogos de Puestos así como del Catálogo de Perfiles, se realizarán las siguientes actividades:

#### **Catálogo de Puestos.**

- Utilizando la entrevista con los Titulares de las diferentes áreas del Instituto como herramienta, se puntualizarán los siguientes aspectos:
  - Los puestos que, debido a sus actividades, resultaban inoperantes y por lo tanto deberían ser omitidos.
  - Los puestos que, conforme a las actividades que habían estado realizando, deberían ser actualizados.
  - Los puestos que, derivados de las actividades realizadas por cada unidad, deberían ser considerados como de nueva creación.
  - Se delimitarán los periodos en que se realiza cada actividad (permanente, electoral, preelectoral y postelectoral).

#### **Catálogo de Perfiles.**

- La tendencia actual en materia de Recursos Humanos va en dirección a desarrollar las competencias laborales del personal, lo anterior con la finalidad de fomentar su competitividad.
- Se determinarán las Competencias Laborales con fundamento en la misión, visión y valores Institucionales en base con la bibliografía utilizada (Gestión por Competencias: El Diccionario; Alles, Martha; Ed. Garnica, 2005)
- Se desarrollará el Diccionario de las Competencias empleadas en el Instituto.
- Para determinar el nivel de dominio de los conocimientos técnicos se elaborará una escala aplicable de manera general.



## Instituto Electoral del Estado

- Utilizando la entrevista con los Titulares de las diferentes áreas del Instituto como herramienta, se puntualizarán los siguientes aspectos:
  - o El nivel de dominio de cada Competencia que deberá tener el empleado conforme a las actividades y nivel de responsabilidad del puesto.
  - o El nivel de dominio de cada Conocimiento técnico que deberá tener el empleado conforme a las actividades de su puesto.

### Aspectos susceptibles de modificación:

Con la finalidad de condensar la información contenida en el Catálogo de Perfiles y el Catálogo de Puestos y Cargos, se formularán las siguientes modificaciones y, en su caso, adecuaciones a los mismos.

Modificación Propuesta	Catálogo 2004	Catálogo 2008	Beneficio
Unificación de Catálogo de Puestos con el Catálogo de Perfiles.	Sólo se considera la descripción de Puestos, no se establecen los requisitos mínimos a cubrir ni las habilidades requeridas por cada puesto.	Se incluyen los requisitos básicos del Perfil de cada puesto.	Se concentra la información en un solo documento.
Inclusión del apartado "Descripción de requisitos mínimos que se deberán acreditar para su ocupación".	No lo considera, dichos requisitos están considerados en el Catálogo de Perfiles.	Se incluye el apartado Requisitos mínimos a cubrir, el cual considera: <ul style="list-style-type: none"><li>- Experiencia laboral requerida.</li><li>- Escolaridad.</li><li>- Edad.</li><li>- Competencias laborales.</li><li>- Conocimientos Técnicos.</li><li>- Conocimientos en Materia Electoral.</li></ul>	En cumplimiento al artículo 25 fracción IV, inciso F del Estatuto del Servicio Electoral Profesional. Se excluyen del Catálogo de Perfiles vigente aspectos tales como Estado civil, sexo, nacionalidad, residencia y necesidad de viajar por considerar inoperantes tales rubros, ya que no importando edad ni sexo, cualquier persona con las habilidades y conocimientos requeridos puede desempeñar el puesto en cuestión.



## Instituto Electoral del Estado

Modificación Propuesta	Catálogo 2004	Catálogo 2008	Beneficio
Escolaridad.	Se especifica la carrera o grado de estudios requeridos, por ejemplo, licenciatura en Derecho, Educación, Administración, Carrera Secretarial, Bachillerato, etc.	Se consideran los niveles de educación Básico (Primaria, secundaria), Medio superior (Bachillerato, preparatoria, carrera técnica) y Superior (Licenciatura).	Con base en el modelo de Competencias Laborales, si el aspirante cuenta con las competencias, conocimientos y nivel académico necesarios para desempeñar el puesto, la carrera académica pasa a segundo plano.
Tipo de Puesto.	Se consideran los siguientes puestos: Funcionario Electoral, del Servicio Electoral Profesional, Administrativo Permanente y Administrativo Elventual.	Se consideran los siguientes puestos: del Servicio Electoral Profesional y Administrativo.	Las actividades desarrolladas por el personal solamente pueden considerarse de dos naturalezas: una que corresponde a las que directamente conciernen a la actividad electoral y del que se requiere una mayor especialización en la materia (personal del Servicio Electoral Profesional); y otra que corresponde al personal de apoyo administrativo sin importar la temporalidad de su contrato (personal Administrativo)
Unificación de Puestos.	Contiene más de una vez un mismo puesto en algunas Unidades, con la diferencia de que unos puestos aplican de manera permanente y otros de manera eventual.	Se unifican puestos que comparten las mismas características dentro de una misma Unidad.	Aunado a la simplificación del tipo de puesto, el nivel de responsabilidad del empleado será conferido por el Titular de cada área.



## Instituto Electoral del Estado

Modificación Propuesta	Catálogo 2004	Catálogo 2008	Beneficio
Periodos de actividades.	Se consideran actividades Permanentes, Electorales y No Electorales.	Se consideran actividades permanentes, actividades de Proceso Electoral y actividades pre y post electorales.	La modificación obedece a razón de proporcionar un orden a dichas actividades.
Líneas de reporte y supervisión.	Se consideran los tópicos - Reporta a: - Supervisa a:	Se nombra a este apartado "Relación de Autoridad y Comunicación".	En cumplimiento al artículo 25 fracción IV, inciso E del Estatuto del Servicio Electoral Profesional.

### Cronograma:

La modificación a los Catálogos de Puestos y Cargos, así como del Catálogo de Perfiles se realizará de manera paralela de la siguiente forma:

Actividades a realizar	Fecha de inicio	Fecha de término
1. Proponer el proyecto de acuerdo de JE para aprobar la actualización del Catálogo de Puestos y Cargos, y Perfiles del IEE.	17/03/2008	31/03/2008
2. Dar a conocer los formatos y metodología para la actualización de los Catálogos en comento a los Titulares de las Unidades Técnicas y Administrativas del Instituto.	01/04/2008	04/04/2008
3. Asesorar a los Titulares de las Unidades Técnicas y Administrativas sobre la aplicación de la metodología.	01/04/2008	11/04/2008
4. Concentrar los formatos con las modificaciones realizadas por los Titulares de las Unidades Técnicas y Administrativas.	14/04/2008	30/04/2008
5. Actualizar el Catálogo de Puestos y Cargos, y Perfiles con la información recabada.	01/05/2008	15/05/2008
6. Remitir la propuesta del nuevo Catálogo de Puestos Cargos, y perfiles al Consejo General para su aprobación.	16/05/2008	30/05/2008