



INFORME

EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA
DE CAPACITACIÓN Y ASISTENCIA
ELECTORAL 2014-2015

Febrero de 2016

Contenido

Presentación	3
Diagnóstico.....	5
FACTORES SOCIALES QUE OBSTACULIZAN LA PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE MESAS DIRECTIVAS DE CASILLA Y CAPACITACIÓN ELECTORAL	7
Capítulo 1	13
<i>La respuesta de los protagonistas: los cuestionarios aplicados a los vocales locales y distritales y a los Supervisores Electorales y Capacitadores-Asistentes Electorales</i>	13
1. CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN Y ASISTENCIA ELECTORAL 2014-2015.	14
1.1 ESTRUCTURA E INNOVACIONES DE LA ESTRATEGIA Y LOS DOCUMENTOS BASE	17
1.2 SECCIONES DE ATENCIÓN ESPECIAL	22
1.3 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE SE Y CAE	26
1.4 INTEGRACIÓN DE MESAS DIRECTIVAS DE CASILLA Y CAPACITACIÓN ELECTORAL	33
1.5 CAPACITACIÓN ELECTORAL	42
1.6 EVALUACIÓN	46
2. CUESTIONARIOS APLICADOS A SE Y CAE	48
3. VERIFICACIONES	54
4. CUESTIONARIOS JL Y JD	58
Capítulo 2	64
<i>Taller con SE y CAE así como con Funcionarios de Casilla</i>	64
1. TALLERES DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS CON FUNCIONARIOS DE MESA DIRECTIVA	65
2. TALLER DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIA CON SUPERVISORES ELECTORALES Y CAPACITADORES-ASISTENTES ELECTORALES 67	67
2.1 Elección Federal	68
2.2 ELECCIÓN CONCURRENTE	73
Capítulo 3	80
<i>Reunión Nacional con vocales de Capacitación Electoral y Educación Cívica</i>	80
3.1 REUNIÓN NACIONAL CON VOCALES DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA	81
3.2 INTEGRACIÓN DE MESAS DIRECTIVAS DE CASILLA Y CAPACITACIÓN ELECTORAL	82
3.3 VERIFICACIONES	89
3.4 PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE SE Y CAE	94
<i>Consideraciones Finales y rutas a seguir</i>	151
4.1 SUPERVISORES ELECTORALES Y CAPACITADORES ASISTENTES-ELECTORALES	152
4.2 EL FUNCIONARIO DE CASILLA Y EL EJERCICIO DEL SUFRAGIO	155

Presentación

La Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica presenta los resultados de la reflexión y análisis de la aplicación de la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral del proceso electoral 2014-2015, y cuyo espíritu dio respuesta a las nuevas atribuciones en materia de integración de mesas directivas de casilla y capacitación electoral asignadas al Instituto a partir de la reforma política electoral del 2014. La DECEYEC abrió espacios para una revisión sobre la implementación de los documentos normativos y la estandarización de los procesos, con ánimo propositivo, que nos lleve a una innovación, con base en lo que hemos construido y que dé respuesta a los nuevos tiempos, pues hablar de estrategia es hablar de cambio, toda vez que lo más difícil de la misma no es definirla, sino implantarla.

La evaluación se ha constituido un punto clave en el desarrollo de los proyectos en materia de integración de mesas directivas de casilla y capacitación electoral, y busca tener repercusión directa en el trabajo y la evolución de la organización de integración de mesas directivas de casilla, siguiendo 4 fases fundamentales: a) Diseño de Estrategias, b) Aplicación de los documentos técnico normativos y operatividad en órganos desconcentrados, 3) Recolección de información y, finalmente, 4) la Evaluación que es, a su vez, el punto de partida para la siguiente planificación de procesos electorales.

Se trazaron los mecanismos siguientes para recabar información:

- a) Aplicación de cuestionarios a vocales del ramo de las juntas locales y distritales, en donde se extendió la invitación a vocales Ejecutivos y de Organización Electoral.
- b) Desarrollo de dos talleres de intercambio de experiencias, uno con ciudadanos que se desempeñaron como Funcionarios de Casilla el día de la Jornada Electoral, y otro con prestadores de servicio que se desempeñaron como Supervisor Electoral o Capacitador-Asistente Electoral.

- c) Reunión de Evaluación con vocales de Capacitación Electoral y Educación Cívica.



El objetivo final de la evaluación es la mejora del trabajo de la DECEYEC y de sus propuestas en materia de integración de mesas directivas de casilla y capacitación electoral, a través del perfeccionamiento o rediseño de la *Estrategia*, que permita potenciar su utilidad e importancia, para dar respuesta puntual y eficiente a las responsabilidades institucionales plasmadas en la ley, pero sobre todo, lo que espera la sociedad de una institución como la nuestra.

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE CAPACITACIÓN ELECTORAL
Y EDUCACIÓN CÍVICA

Diagnóstico

El propósito del diagnóstico es la investigación y detección de necesidades reales y prioritarias que como dirección se deben satisfacer, traduciendo éstas en conocimientos, habilidades y actitudes que deberán ser retomadas, desarrolladas o modificadas para mejorar la calidad del trabajo en el proceso de integración de mesas directiva de casilla y capacitación electoral, sobre todo, contar con elementos para un análisis más objetivo de los insumos obtenidos a través de los cuestionarios aplicados, los talleres desarrollados y la reunión nacional de evaluación.

Dicho diagnóstico implicó una observación de factores internos y externos, el desempeño obtenido, las acciones correctivas realizadas, así como la identificación de oportunidades, sobre todo si la Estrategia elaborada responde a la misión y líneas estratégicas establecidas. Con dicho diagnóstico se dio a la tarea de fijar un objetivo a la evaluación: cómo contar con una estrategia flexible que permita incursionar en nuevas modalidades, que den respuesta a la normatividad vigente, garanticen los principios rectores y eficientes en el trabajo realizado por la institución, con lo que se busca crear una moderna fisonomía del trabajo realizado ante la sociedad.

Tales reflexiones condujeron a las siguientes cuestiones centrales:

- ¿Siguen existiendo en el Instituto las fortalezas internas que se construyeron desde la fundación del IFE, incluso frente a las nuevas atribuciones?
- ¿Se han creado otras fortalezas internas, como la aplicación de la tecnología en ciertos aspectos del proceso de IMDC y CE, como es el robustecimiento del Multisistema ELEC?
- ¿Están presentes nuestras debilidades internas?
- ¿Han nacido otras debilidades internas, como es la operación con los OPLE?
- ¿Continúan existiendo nuestras oportunidades externas?
- ¿Han surgido otras oportunidades externas?
- ¿Siguen existiendo nuestras amenazas externas?
- ¿Han surgido otras amenazas externas?

El objetivo es identificar aquellos fenómenos que estén ocurriendo o que se prevé que ocurrirán y que podrían, de forma directa o indirecta, afectar a los objetivos institucionales en el futuro, positiva o negativamente.



MATRIZ DE ANÁLISIS

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Personal especializado ⇒ Conocimiento del área ⇒ Recursos financieros ⇒ Experiencia y buena calidad final ⇒ Procesos técnico normativos estandarizados 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Equipamiento viejo ⇒ Falta de capacitación en las nuevas herramientas informáticas ⇒ Sueldos bajos de SE y CAE ⇒ Reactividad en la gestión derivado de las nuevas atribuciones ⇒ Capital de trabajo mal utilizado
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Regulación a favor ⇒ Competencia débil ⇒ Necesidad del trabajo realizado ⇒ Inexistencia de competencia 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Conflictos sociales ⇒ Poca credibilidad en las instituciones ⇒ Baja calidad de las campañas electorales ⇒ Perfil bajo de los candidatos ⇒ Poca participación de los OPLE ⇒ Renuncia de SE y CAE ⇒ Problemas de inseguridad ⇒ Fenómenos naturales ⇒ Perfil del ciudadano sorteado (niveles educativos bajos) ⇒ Desvalorización de la Democracia y el voto ⇒ Hartazgo de la política

SITUACIÓN ACTUAL DE LA DECEYEC EN LA INTEGRACIÓN DE MESAS DIRECTIVAS DE CASILLA

Los retos a los que se enfrentó el Instituto Nacional Electoral (INE) en el pasado Proceso Electoral 2014-2015 (PE2014-2015), tienen que ver tanto con factores internos

como externos, lo cual nos obliga como Institución a realizar un diagnóstico sobre la situación actual con respecto a la integración de mesas directivas de casilla.



Con el diagnóstico se obtienen elementos para establecer una Mejora Continua, y se constituye la línea de base para la redefinición de procesos y procedimientos implementados (siempre y cuando no contravenga lo establecido en la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales), la infraestructura con la que se cuenta, los recursos humanos, financieros, técnicos y tecnológicos.

Si bien es cierto, que en el Instituto se cuenta con personal especializado, conocimientos, recursos financieros, procesos técnico normativos estandarizados y experiencia, así como calidad final en los resultados, también es cierto que el INE debe mejorar y crear mejores condiciones para que los actores que participan en el desarrollo de las elecciones, se desempeñen adecuadamente.

Por lo anterior, es necesario mejorar en algunos aspectos internos que tienen que ver con el desarrollo de actividades, como son: el equipamiento, éste debe reemplazarse por otro que facilite el desarrollo de las funciones y actividades; asimismo, las herramientas informáticas se deben ajustar a la realidad actual; otro aspecto de suma importancia es que los sistemas administrativos que tienen que ver con el pago de nómina debe ser más eficiente, ya que su mal funcionamiento generó consecuencias desfavorables en el proceso de Integración de mesas directivas de casilla.

Asimismo, derivado de las atribuciones conferidas al INE, es necesario redefinir los recursos humanos, ya que las cargas de trabajo se han incrementado sustancialmente, y de manera particular en materia de Capacitación Electoral, es decir, mayores atribuciones con el mismo personal, aunado a las tareas de educación cívica, que a la par deben ser atendidos por nuestros vocales del ramo, sobre todo, porque ya no existe la modalidad de

“interproceso”, pues concluyendo un proceso electoral, se continua de inmediato con el siguiente.



Con respecto a los mecanismos de comunicación, es necesario reforzar la comunicación que tiene que ver con los OPLE, ya que derivado de los acuerdos establecidos, podrían mejorarse los procedimientos implementados, que disminuyan esencialmente los aspectos negativos que se presentaron en la implementación por primera vez modalidad de la casilla única, y de manera particular en la logística del diseño, desarrollo y entrega de los materiales didácticos a utilizar en la capacitación electoral correspondiente a los organismos locales.

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y EVALUACIÓN DE SE Y CAE

Proceso tras proceso el INE busca mejorar cada una de las actividades que se desarrollan a partir de la detección de problemáticas y necesidades expuestas por los miembros de las juntas locales y distritales pero también por parte del personal auxiliar y de la propia ciudadanía. Actualmente el Instituto cuenta con procedimientos establecidos y probados para llevar a cabo las actividades necesarias para contar con el número requerido de SE y CAE; sin embargo, diversos factores han incidido en su operatividad. A cada Junta Distrital se le ha dotado de recursos materiales y humanos, atendiendo las características y necesidades de cada Distrito, para poder desahogar cada una de las etapas de manera adecuada; se han establecido estrategias que subsanen las diversas problemáticas atribuibles tanto a factores internos como a factores externos y se ha considerado la posibilidad de hacer más eficiente y eficaz una de las etapas más importantes del proceso de selección: el examen.

Sin embargo, es innegable que se deben atender diversas situaciones que han limitado la operatividad de este procedimiento:

- Actualización en procesos de reclutamiento y selección. Buscar y hacer uso de nuevos enfoques para llevar a cabo este tipo de actividades con la garantía de contar con procedimientos fortalecidos que deriven en la contratación de los mejores aspirantes.
- Implementación de recursos tecnológicos. Contar con herramientas que permitan un mejor aprovechamiento del tiempo, sistematizando las actividades que puedan prescindir de atención personalizada permanente (aplicación y calificación del examen) con reducción o incluso eliminación del margen de error al momento de asentar un resultado.
- Competencia en remuneración. Considerar la proporcionalidad directa entre las actividades que los SE y CAE desarrollan así como el tiempo que derivan a estas actividades y la retribución económica que reciben en un marco de permanente competencia laboral.
- SINOPE. Cuidar los aspectos administrativos que puedan incidir directamente en el desempeño de los SE y CAE, tal como resulta el pago adecuado y oportuno a los prestadores de servicio contratados.
- Compromiso institucional – Previsión estratégica. Reforzar en los actores encargados de llevar a cabo el procedimiento (vocales y consejeros electorales) la importancia de realizar adecuadamente cada una de las actividades como factores desencadenantes de una serie de resultados esperados.
- Sistema. Fortalecer el Sistema Informático a fin de brindar mayor oportunidad, confiabilidad y certeza bajo esquemas que permitan fluidez y correspondencia en el manejo de la información para realizar análisis más completos.

A raíz de la reforma electoral del 2014, muchos cambios impactaron la operación y funcionamiento del Instituto; el escenario en el cual nos encontramos ha conservado su estructura, el número de actores involucrados en su funcionamiento no ha aumentado en proporción a las actividades a realizar, la normatividad que se interrelaciona no ha sido definida o alineada en su totalidad; el INE en este sentido requiere fortalecer sus procedimientos a partir de una concepción global que permita operar adecuadamente en condiciones laborales óptimas atendiendo las necesidades de sus integrantes, y que esto a su vez refleje y atraiga el compromiso y participación ciudadana en los comicios electorales.

FACTORES SOCIALES QUE OBSTACULIZAN LA PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE MESAS DIRECTIVAS DE CASILLA Y CAPACITACIÓN ELECTORAL

Entre los factores sociales y políticos, que en el transcurso del acompañamiento en las tareas de verificación de los SE y CAE, se pudieron detectar elementos que obstaculizan la adecuada implementación del proceso de integración de mesas directivas de casilla y capacitación electoral como los siguientes:

- Poca participación ciudadana, de manera particular en los asuntos que tengan que ver con la intervención de partidos políticos, autoridades de los tres niveles de gobierno o el desempeño de alguna actividad de carácter gratuita.
- Falta de competencia para la identificación de problemas o el origen de los mismos.
- Poca o nula voluntad política.
- Falta de procesos de formación y educación cívica a nivel comunidad.
- Falta de conocimiento o sensibilización de los ciudadanos sobre sus derechos.
- Pérdida de capacidad del voto como elemento para influir en las políticas públicas.
- Indiferencia de cierta parte de la sociedad frente a los problemas de los otros.
- Falta de conciencia de las personas frente a sus derechos.

Problemas al implementar estrategias alternativas de integración de mesas directivas de casilla y capacitación electoral:

- Falta de recursos en la Juntas para implementar nuevas estrategias.
- Falta de participación e inclusión de la comunidad o líderes de opinión local que pudieran incentivar la participación
- Poco trabajo articulado interdistrital.
- Actividades temporales, sin que pueda continuarse sensibilizando al ciudadano para futuros procesos electorales.
- Actividades generales, y no por estratos de edades de ciudadanos, es decir, no hay un tratamiento diferenciado por tipo de ciudadano, derivado de los plazos con los que se cuenta.

El *Informe País* elaborado por el Instituto, mostró una sombría realidad, que un porcentaje de los jóvenes que obtienen su credencial, ejercen su derecho al voto por primera vez, sin embargo, una vez “pasada esa emoción”, con el tiempo se disipa el ánimo para acudir a las urnas y participar en la vida política de su comunidad. Pudiéramos interpretar de muchas formas este fenómeno: falta de políticas para ese sector, falta de capacidad para atraer a los jóvenes a la política, o simplemente porque no han sido beneficiados por el sistema y se sienten ajenos a él.

El abstencionismo ciudadano, y por tanto la no participación en la organización de las elecciones, es un fenómeno gradual en nuestra sociedad, primordialmente en los jóvenes, pues como lo señala el *Informe País*, poco más de la mitad de las personas entre los 18 a 29 años de edad (52%) no se identifica con ningún partido. Si a esto le añadimos el grado de escolaridad, el nivel socioeconómico, la no confianza en las instituciones, todo ello se convierte en caldo de cultivo no sólo de abstencionistas sino de detractores de los procesos democráticos y sus beneficios.

Capítulo 1

La respuesta de los protagonistas: los cuestionarios aplicados a los vocales locales y distritales y a los Supervisores Electorales y Capacitadores-Asistentes Electorales

1. CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN Y ASISTENCIA ELECTORAL 2014-2015.

Se elaboraron ocho versiones de cuestionarios, considerando la particularidad de cada tipo de elección, en el entendido de que en la operatividad fue determinante la definición de acciones encaminadas al logro de los objetivos en cada entidad:

- a) Versión Junta Local con elección federal
- b) Versión Junta Local con elección concurrente
- c) Versión Junta Distrital con elección federal
- d) Versión Junta Distrital con elección concurrente
- e) Versión para Supervisor Electoral con elección federal
- f) Versión para Supervisor Electoral con elección concurrente
- g) Versión para Capacitador-Asistente Electoral con elección federal
- h) Versión para Capacitador-Asistente Electoral con elección concurrente

En los cuestionarios se abordaron 6 grandes rubros:

1. Estructura e innovaciones de la *Estrategia* y los documentos base. Que nos permitirá detectar qué aspectos tuvieron mayor impacto, tanto para la socialización como para su aplicabilidad, como puede ser el mapa estratégico incorporado, las líneas estratégicas definidas o el documento de difusión interna de la *Estrategia*.
2. Secciones de Atención Especial. Que proporcionará elementos para definir nuevas causas o redefinir las ya existentes, así como evaluar la posibilidad de implementar estrategias regionalizadas, estrategias diferentes y allegadas a las características de las entidades a fin de consolidar actividades locales, o en caso extremo, flexibilizar los procedimientos que nos permitan garantizar la instalación de mesas directivas de casilla en las mejores condiciones posibles.
3. Reclutamiento y Selección de SE y CAE. Permitirá evaluar la efectividad del proceso que el Instituto ha implementado en los últimos años, conocer sus ventajas y hasta dónde se puede incursionar en nuevos procedimientos o innovar el actual que conduzcan a mayor eficiencia y efectividad en el reclutamiento y selección.

4. Integración de mesas directivas de casilla. La parte más importante para la dirección, es valorar e identificar, a la luz de las nuevas atribuciones, el cómo estamos llevando a cabo el procedimiento de integración de mesas directivas de casilla, ante una ciudadanía cada vez más reacia a participar derivado de un contexto social complejo y cambiante.
5. Capacitación Electoral. La capacitación de los ciudadanos sorteados y designados funcionarios de casilla, es la columna vertebral de la operación en las casillas el día de la Jornada Electoral, pues se convierte en el elemento central para evitar impugnaciones y reprocesos por una mala capacitación de los ciudadanos. Concluida la fase de operación y con el propósito de tener conocimiento preciso de los resultados alcanzados en relación con lo planeado, es necesario llevar a cabo un trabajo de evaluación para obtener información útil para analizar los cambios de conducta logrados en los ciudadanos capacitados, su desempeño el día de la Jornada Electoral, juzgar alternativas y tomar decisiones acerca de los diferentes elementos que intervinieron en el proceso, y con ello, llevar a cabo los ajustes en la materia, que permita facilitar el proceso enseñanza-aprendizaje ante, no sólo la operatividad de la casillas, sino de los términos relacionados con la clasificación de los votos y su complejidad con la presencia de coaliciones y candidatos independientes, tanto de partidos con carácter federal como del ámbito local para elecciones concurrentes
6. Evaluación. Para saber si los objetivos que se plantearon fueron alcanzados es necesario realizar una evaluación que permitirá medir los resultados del programa de integración de mesas directivas de casilla y capacitación electoral. Tal evaluación busca identificar la reacción del grupo y de cada participante en cuanto a actitudes; conocimiento adquirido, es decir, qué aprendió y en qué grado; la conducta, es decir, qué comportamientos se modificaron.

Los cuestionarios de la Junta Local con elección concurrente y federal estuvieron conformados por 173 reactivos cada uno; los de la Junta Distrital con elección federal 134

reactivos y con elección concurrente 147 reactivos. Es importante señalar que la estructura de los cuestionarios contempló preguntas tanto abiertas como cerradas.

A nivel Junta local con elección concurrente, se tuvo una participación de 38 vocales, los vocales de Capacitación Electoral y Educación Cívica, Ejecutivos y de Organización Electoral. A nivel Junta Local con elección federal, participaron 23 vocales. A nivel Junta Distrital con elección concurrente participaron 468 vocales. A nivel Junta Distrital con elección federal participaron 283 vocales.

En términos generales contamos con información de 61 vocales locales y 751 vocales distritales. Lo que traducido en reactivos, se cuenta actualmente con una base de datos a nivel local 10,553 respuestas y a nivel distrital 106,718 respuestas. Tales cifras nos señalan las dimensiones de los insumos proporcionados por las juntas, que nos permitirá contar con elementos suficientes para conocer cómo es la operatividad y aplicación de los documentos técnico-normativos, su eficiencia y en su caso, en dónde se requiere hacer ajustes e innovaciones que respondan a las necesidades de las juntas, sobre todo, para aquellos distritos electorales en que se instalará por primera vez casilla única en los próximos procesos electorales.

Para el caso de los cuestionarios para Supervisor Electoral y Capacitador-Asistente Electoral, se aplicaron reactivos de acuerdo al tipo de elección. Los rubros que se cuestionaron fueron el procedimiento de reclutamiento y selección; capacitación que recibieron, el proceso de integración de mesas directivas de casilla; el procedimiento de capacitación a los ciudadanos (en particular que temas resultan más complejos de entender por los ciudadanos), así como la evaluación del desempeño y ambiente laboral.

Los cuestionarios para SE con elección de tipo concurrente estuvieron conformados por 68 preguntas y para federal de 60. Para el caso de los Capacitadores-Asistentes Electorales con elección de tipo concurrente estuvieron conformados por 85 reactivos y para federal de 72.

Respecto a la participación en esta actividad se tiene que contestaron 3,257 Supervisores Electorales con elección concurrente, y 2,295 de federal. Respecto a la participación de los capacitadores-asistentes electorales, podemos mencionar que la participación con elección concurrente fue de 19,355 CAE. Para el caso de las elecciones federales la participación fue de 13,239 CAE.

En términos generales podemos decir que contamos con una base de datos para el caso de Supervisores Electorales de 359,176 respuestas. Para el caso de los Capacitadores-Asistentes Electorales de 2,598,383 respuestas.

1.1 ESTRUCTURA E INNOVACIONES DE LA ESTRATEGIA Y LOS DOCUMENTOS BASE

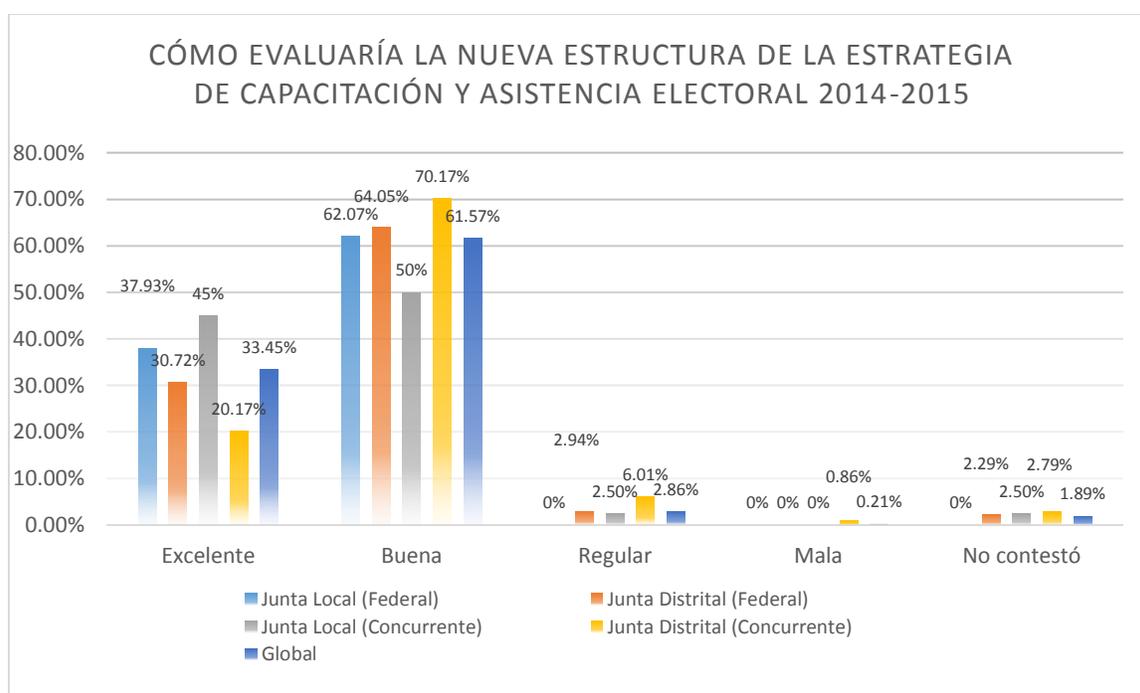
Respecto a la estructura e innovaciones que presentó la *Estrategia* y los documentos que la integran, en relación con los documentos implementados en procesos electorales pasados, se orientaron a tres ejes fundamentales: estructura, misión/visión, mapa estratégico, y que dan respuesta a los nuevos tiempos.

El preguntar sobre la estructura permitió conocer cómo los documentos que se están diseñando en la Dirección de Capacitación Electoral están organizados de tal forma que permitan llevar al lector la aplicación de la Estrategia correctamente, a través de un texto que cuente con elementos adecuados de forma armónica, con simplicidad e inteligibilidad, es decir, encontrar fórmulas directas, sencillas, que no dejen un margen amplio de dudas.

El preguntar sobre la misión-visión permitió conocer si nuestros metas y objetivos institucionales responden a los fines en la materia, si están plasmado en este ideario, y ambos conceptos son medios para lograr alcanzar un estado que se considera deseable, por lo que era muy importante para la DECEyEC conocer la opinión de quienes operan los instrumentos elaborados.

Finalmente, se les preguntó sobre el mapa estratégico que se incorporó por primera vez a una Estrategia, que buscaba que los operadores en órganos desconcentrados contaran con una representación visual de las actividades desarrolladas, e implantar la Estrategia de una forma eficiente, fácil de comunicar y ágil de medir, con el fin de alcanzar los objetivos planificados de una manera eficaz y beneficiosa. Es importante señalar que un mapa estratégico constituye en sí una herramienta que permite alinear a todos hacia la consecución de los objetivos descritos en la estrategia diseñada, a comunicarlos y a definir qué es lo que tiene que hacer para alcanzarlos.

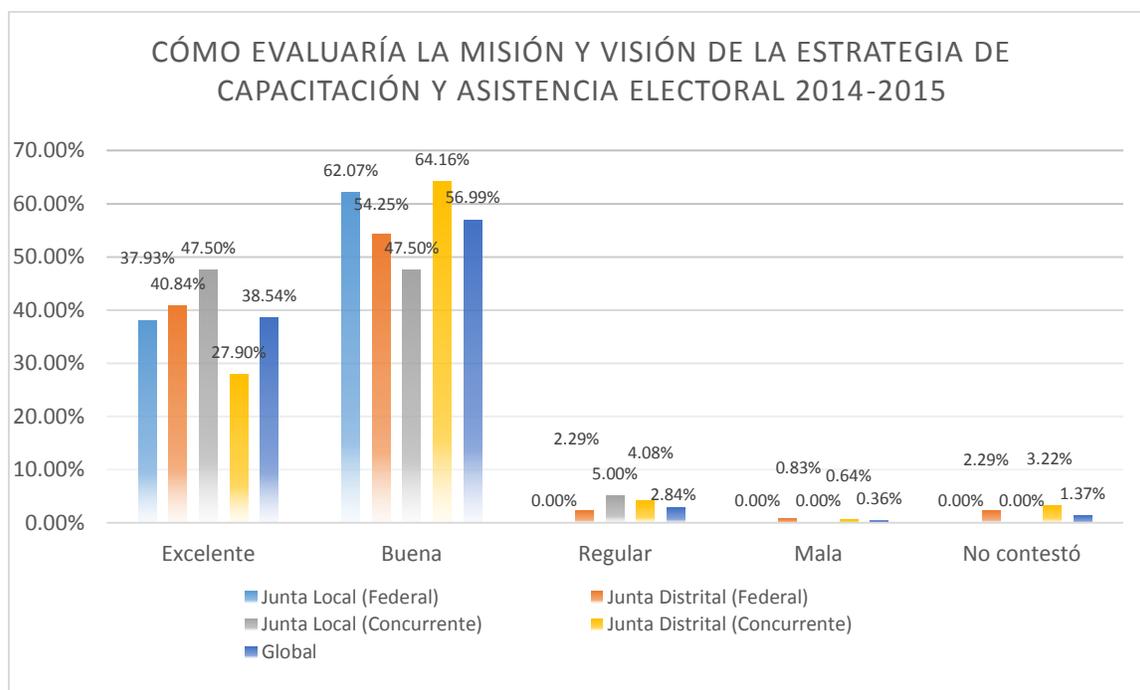
Los resultados fueron los siguientes:



Como puede observarse en el comportamiento, las respuestas de los vocales indican que los elementos incorporados dan respuesta a las nuevas atribuciones, y que dicho documento cumple satisfactoriamente con su objetivo, pues el 95% de los participantes consideran que la Estrategia posee una estructura buena o excelente. El

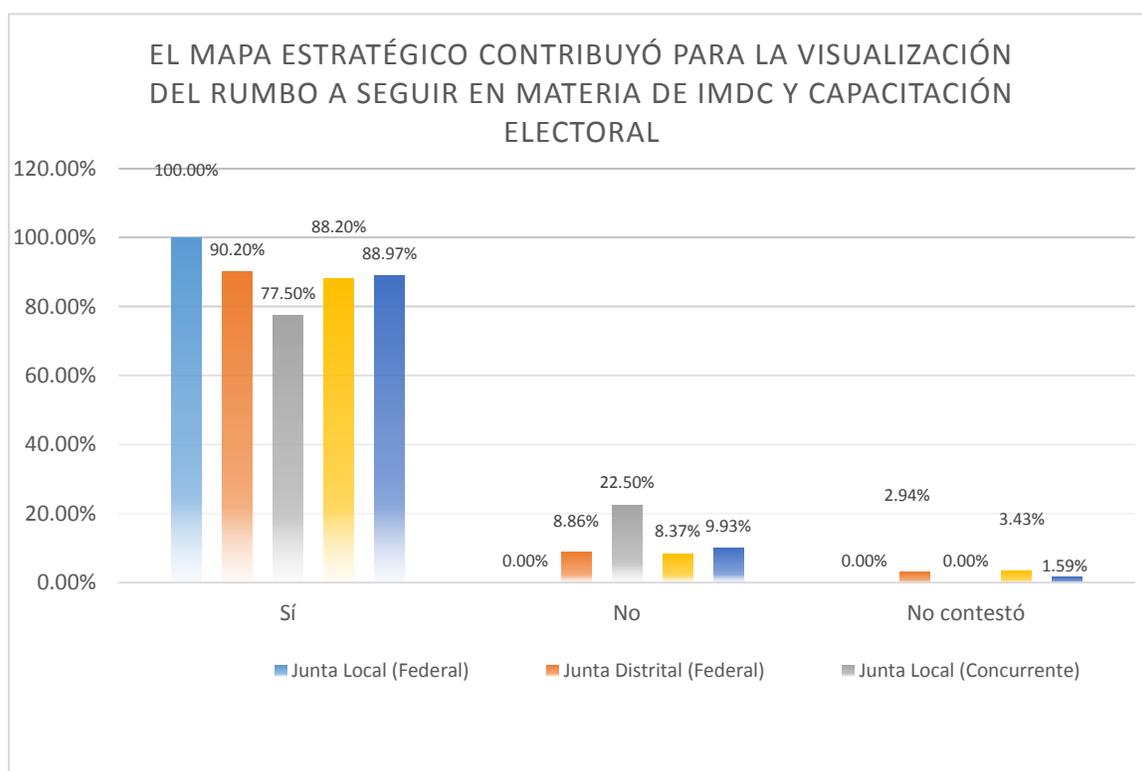
diseño de una buena estructura en los documentos normativos ayuda a identificar las prioridades en las actividades a desempeñar. La planificación asegura lograr las metas establecidas en el plan trabajo, pero también, y es de suma importancia, que los documentos establecieron las responsabilidades claramente definidas. Cada persona tiene una descripción de las funciones de su trabajo y cada trabajo ocupa su propia posición en las actividades institucionales.

Respecto a la incorporación de la misión y visión en materia de integración de mesas directivas de casilla y capacitación electoral, considerando que dichos elementos definen la base de nuestras actividades y responsabilidades, representan el por qué y para qué existe y con lo cual se trazan las acciones operativas en relación con estas definiciones. En ambos conceptos están las ideologías más importantes, los valores y propósitos con los que se articula todo el desarrollo de la organización de las elecciones. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:



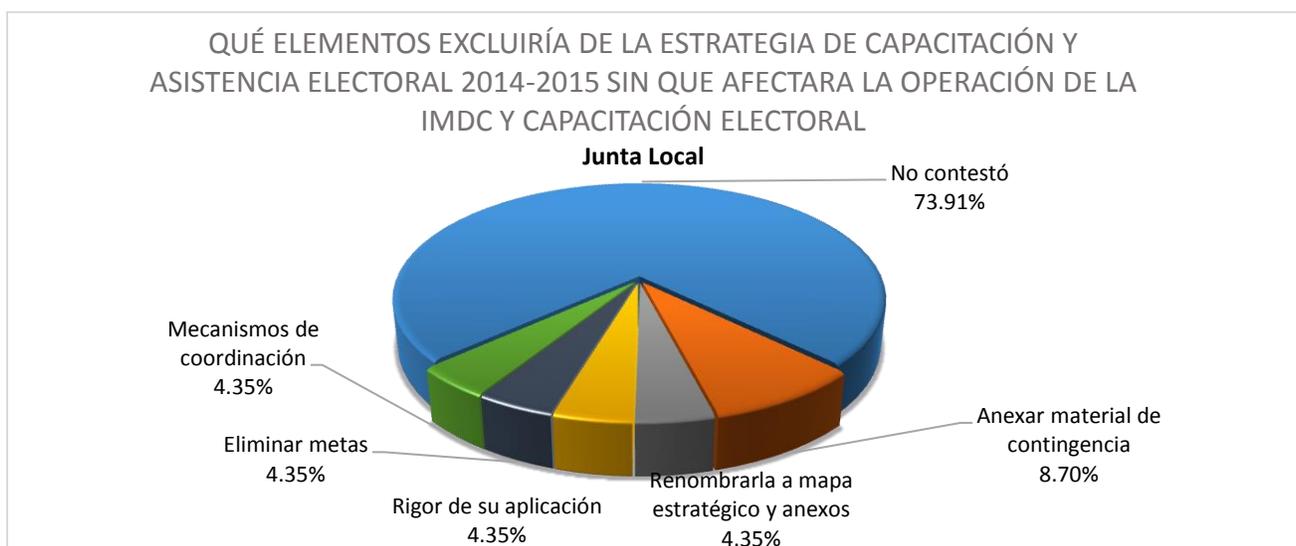
Como puede observarse en el comportamiento de las respuestas, los vocales indican que la misión y visión incorporadas constituyen el epítome de las actividades de los vocales de Capacitación Electoral y Educación Cívica, así como de todas aquellas áreas que se involucran para garantizar la instalación de las casillas el día de la Jornada Electoral. De tal modo que la definición de la visión y la misión se diseñaron con miras de asegurar que los funcionarios y vocalías coordinen sus esfuerzos para la consecución de los fines institucionales. Así, en términos globales nos indican que la evaluación de los conceptos es evaluada por los participantes con 95.53% como excelente y buena.

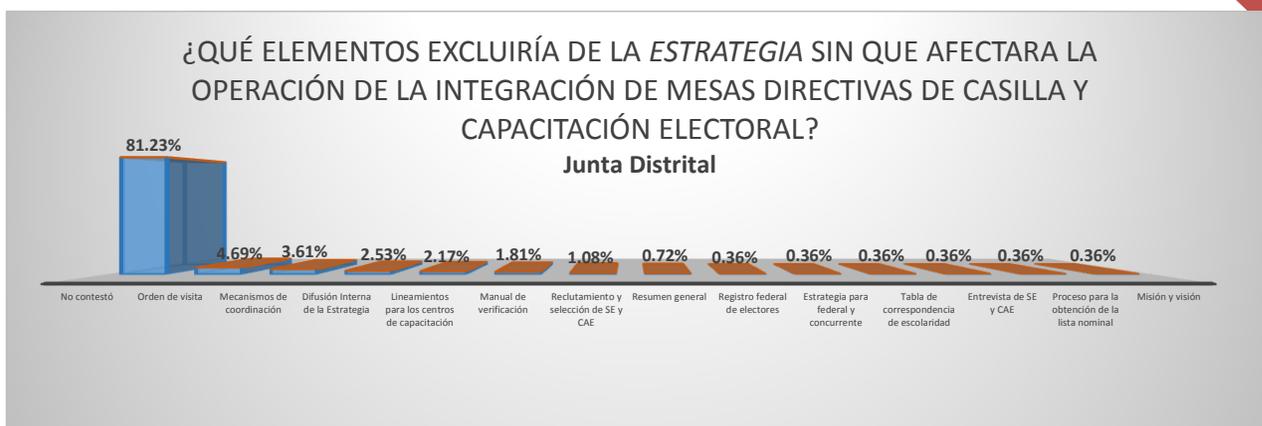
Una vez analizado la estructura y la visión y misión, la DECEyEC consideró oportuno integrar a la Estrategia un Mapa Estratégico, cuyo fin era difundir la Estrategia a todo el personal que tiene la responsabilidad de ejecutarla. El Mapa Estratégico mostraba cómo el INE lograría su visión a través de objetivos concretos. De tal forma que es muy importante conocer si la incorporación de tal elemento contribuyó a socializar la Estrategia, a visualizar cada fase y etapa a seguir en nuestras actividades.



No obstante de contar con una valoración del 100% para la Junta Local y 90% para la Junta Distrital con elecciones federales, disminuye sensiblemente en poco más de 10 puntos porcentuales la valoración para aquellas juntas que llevaron a cabo actividades de elección concurrente. Una primera interpretación de este fenómeno sería que dicha representación visual señalaba las fases del proceso, por lo que cada etapa correspondía a actividades determinadas sin diferenciar el tipo de elección. Lo cual implicaría, para mayor apoyo a las actividades incorporar en futuras Estrategias, un mapa estratégico y un mapa de procedimientos, que facilite la implementación de los documentos normativos.

Parte medular de la evaluación de la Estrategia constituye identificar aquellos elementos que no contribuyen al logro de los objetivos, o que se necesitan llevar ajustes que permitan la consecución de los objetivos, por ello en los cuestionarios elaboradores se incorporaron reactivos con capacidad para provocar en todo momento retroinformación y con ello tener la sensibilidad para recoger en cada situación toda la información posible y la habilidad para analizar las consecuencias de dicha información, por tal motivo se les preguntó a los participantes *¿Qué elementos excluiría de la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral 2014-2015 sin que afectara la operación de la Integración de Mesas Directivas de Casilla y Capacitación Electoral?* Los resultados obtenidos fueron los siguientes:





Como se observa, en los resultados obtenidos nos permite identificar qué tan viable han sido los documentos para quienes la aplican operativamente. A pesar de las observaciones, que en la mayoría de las veces se refieren a aspectos no orgánicos o ejecutivos, lo que está en juego son funcionalidades que se consideran estratégicas para la consecución de los objetivos institucionales.

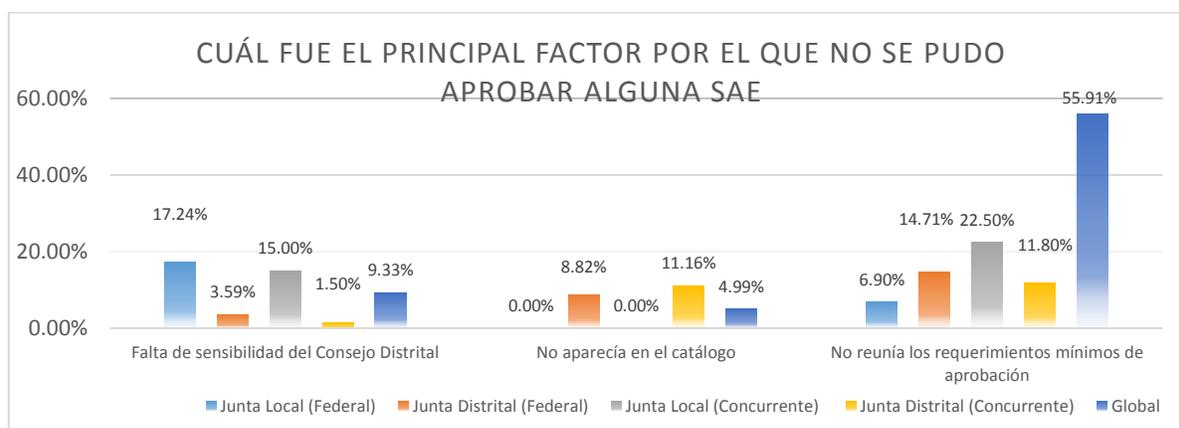
1.2 SECCIONES DE ATENCIÓN ESPECIAL

La organización de las elecciones actualmente no está exenta de dificultades en el proceso de integración de las mesas directivas de casilla, derivado de las complejidades geográficas, sociales y poblacionales presentes en todo el país. Las Secciones de Atención Especial, más allá de interpretarse como un mapa de riesgo que se traduzca como riesgo evidente de carácter delictivo o criminal, las SAE ayudan a entender las amenazas y riesgos en la integración de mesas directivas de casilla que impiden garantizar el ejercicio del voto, de tal modo que la percepción que tengamos del concepto motiva a tomar acciones para prevenir o reducir los efectos de un posible evento. También ayudan a prepararse mejor en caso de contingencias, de este modo, a nivel operativo se sabrá qué hacer o qué estrategias implementar para asegurar la instalación de las casillas.

Desde esta posición se buscó cómo se visualizan las Secciones de Atención Especial, con los propósitos siguientes:

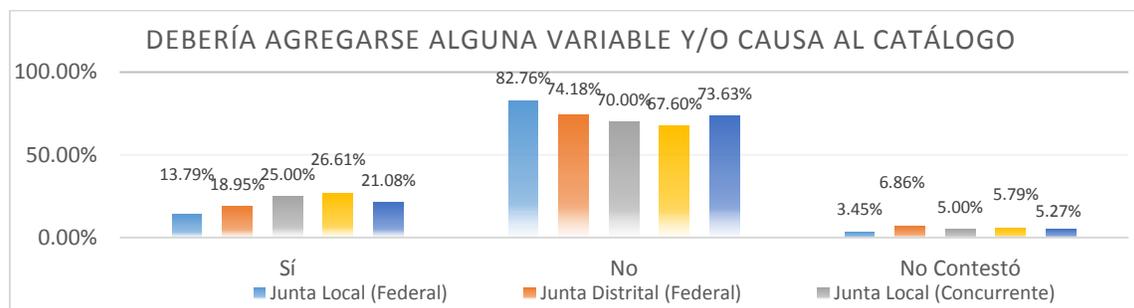
- ¿Responden actualmente a la realidad?
- ¿Se han presentado nuevos fenómenos que se deban considerar?
- ¿Qué factores influyeron para que no se aprobaran?
- ¿Se deben denominar de distinta forma para evitar la malinterpretación con fines distintos o la espectacularización en los medios?
- ¿Es necesario prescindir o aglutinar algunas?
- ¿Cuál es el mayor impedimento para aprobarlas?
- ¿Los porcentajes establecidos son adecuados?

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

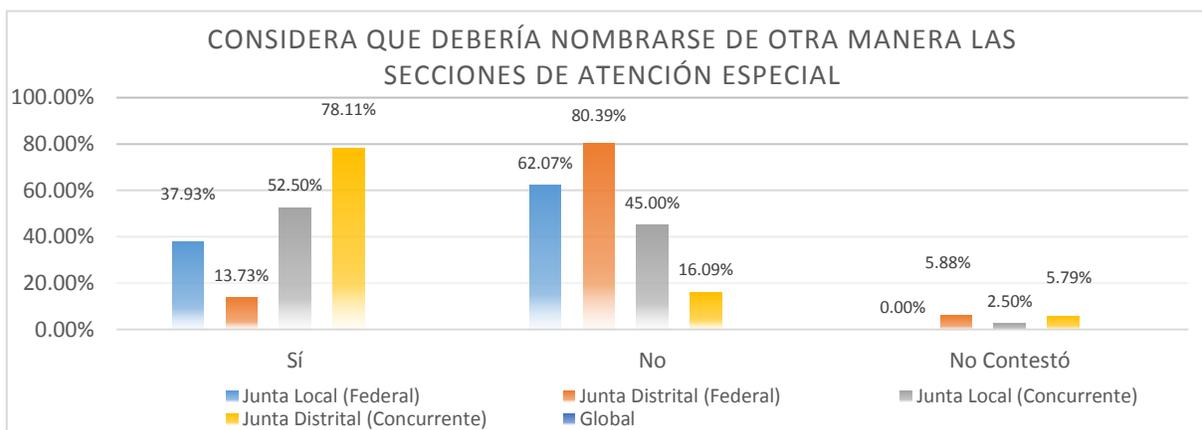


Las respuestas respecto al factor principal por las cuales no se pudo aprobar una SAE, los porcentajes globales se concentran a que las juntas no contaban con los elementos mínimos para su aprobación, lo que lleva a pensar a que posiblemente se trate de fenómenos recientes, los cuales aún no se han documentado, o seguramente a consideración de los consejos distritales no ameritaban ser aprobadas, o en su caso más extremo, la visión operativa no era compatible con la visión administrativa de los consejos, lo que nos abre una ventana de oportunidad para preguntar a los Consejeros Electorales locales o distritales qué elementos toman en consideración para determinar aprobar o no una Sección de Atención Especial.

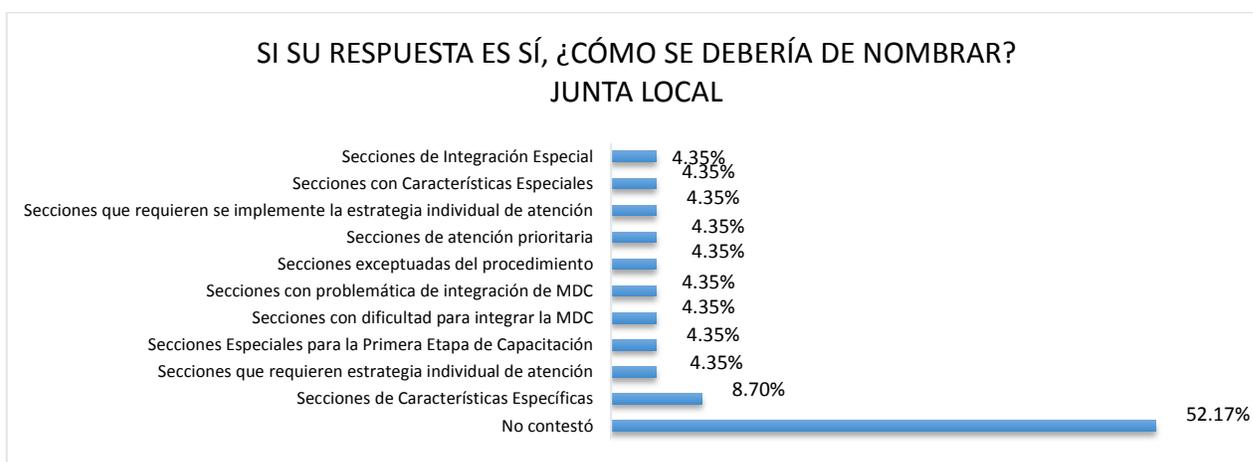
Ahora bien, al consultarse si debería agregarse alguna variable para abrir el abanico de posibilidades que den respuesta a nuevos fenómenos que pudieran considerarse como SAE o en su caso redefinir las ya existentes, los porcentajes se concentran mayoritariamente en la negativa, como puede observarse en las proporciones obtenidas.

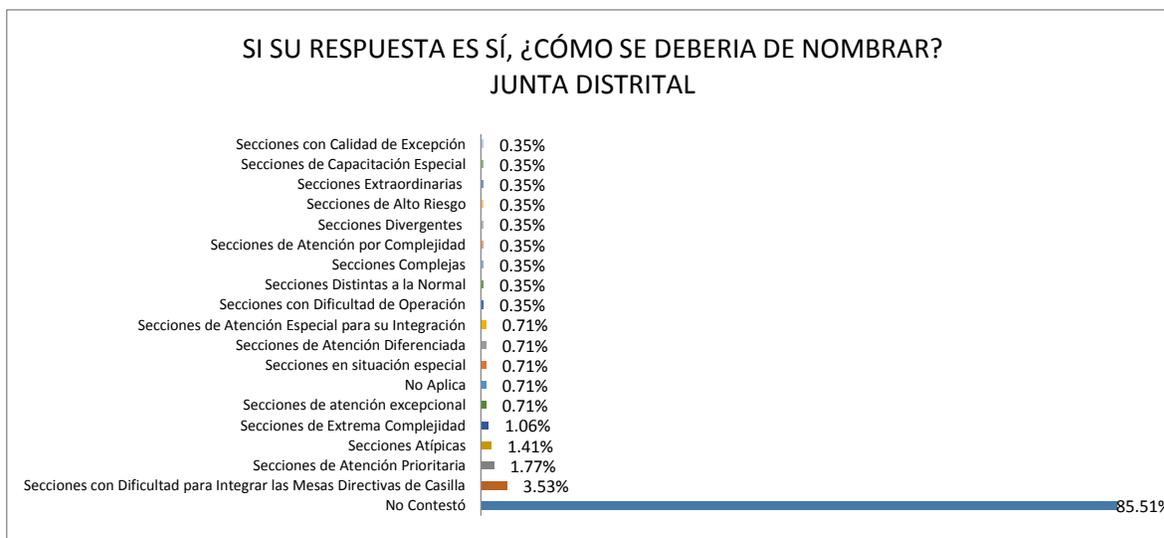


No obstante que dos de cada 10 participantes consideraron que sí debería agregarse alguna variable nueva, al consultarse qué consideran que debería agregarse al listado, las propuestas giraron en su mayoría en variables que ya están consideradas, sólo que las propuestas eran definidas con otro nombre. Lo que llama la atención es que algunas propuestas en las que coincidieron los participantes era que se incorporara la “apatía a participar” como causa para determinar una sección como de atención especial. Lo anterior nos indica que aún existe un desconocimiento sobre qué es realmente una SAE, cuál es el espíritu de contar con esta categorización, lo que obliga entonces a tratar de enfocar de manera particular las tareas de socialización de las Estrategias próximas a este tema que permita contar con un piso común de conocimientos que lleve a potencializar este tema, tan importante para la operatividad de la Estrategia misma, pero también hacer un análisis adecuado al momento de poner a consideración de los consejos la propuesta de SAE.



A pesar de que existe un consenso para denominar con otro nombre a las Secciones de Atención Especial, de los que contestaron que sí debería nombrarse de otra forma, más de la mitad de la Junta Local no dio alguna propuesta de cómo debería ser denominadas y 85% de los que respondieron que sí a nivel distrital, no dieron una propuesta de denominación, lo que nos indica que asignar una nueva denominación implica un trabajo de reflexión más profundo, que permita identificar los fenómenos que representa pero que a su vez no denote una mala interpretación del término.





1.3 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE SE Y CAE

El reclutamiento y selección de personal es un proceso por el cual el Instituto contrata al personal adecuado para ocupar los puestos de SE y CAE, por ello es importante conocer cómo es valorado el programa de reclutamiento y selección de personal que está dentro de la planeación estratégica, para que se encamine a cumplir los objetivos institucionales.

De manera particular, el proceso de reclutamiento y selección de SE y CAE para el Proceso Electoral estuvo marcado por factores externos que complicaron el contar con un mayor número de aspirantes:

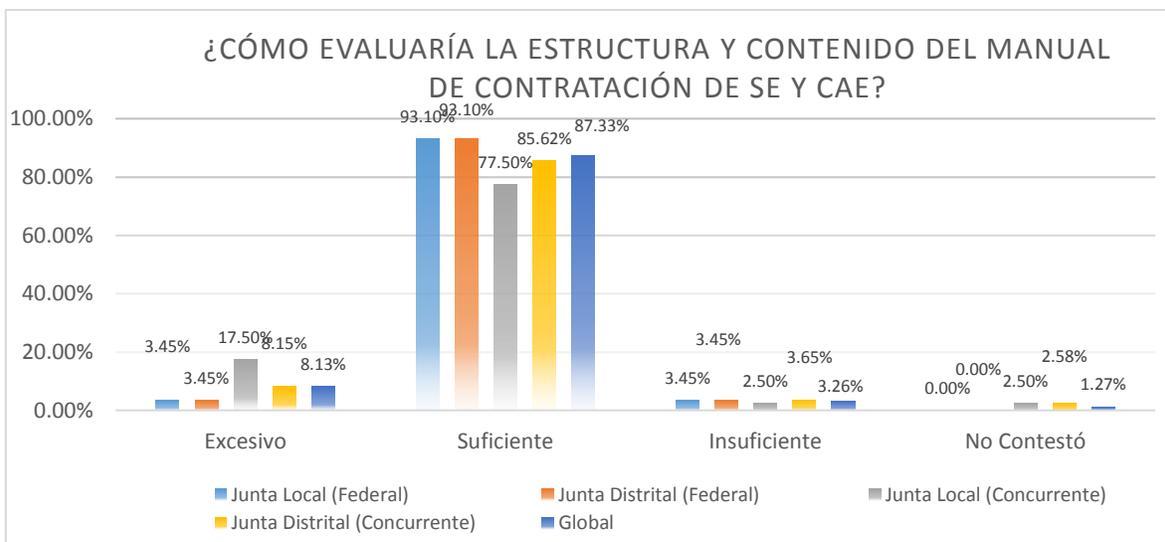
Entre los factores que se detectaron fueron el cambio de periodo de difusión y reclutamiento (Octubre, Noviembre) que se recorrieron un mes antes con respecto a los procesos electorales anteriores, y la época decembrina se caracteriza por un mayor número de ofertas laborales temporales, que mermó de manera considerable el nivel de aspirantes en algunas entidades del país. La oferta laboral se vuelve cada vez más competitiva y más demandante. Para la planificación del proceso de reclutamiento y selección de SE y CAE es necesario tomar en cuenta los factores para los años venideros:

inestabilidad de la demanda del mercado y aumento del número de puestos de trabajo mejor remunerados y con prestaciones.

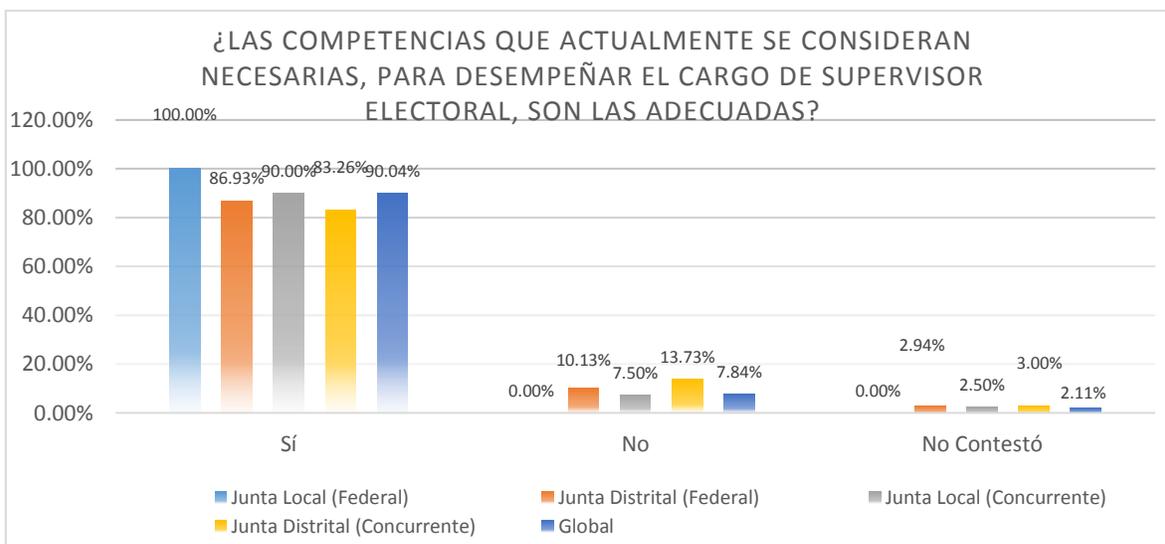
Debido a los cambios tan drásticos que están ocurriendo no sólo en la dinámica institucional sino en la operatividad, el proceso de reclutamiento y selección debe estar atento a cumplir con las necesidades institucionales. Si no se hace correctamente este proceso y se contrata a una persona que no es apta para el puesto puede causar a las juntas distritales ejecutivas una baja productividad, ya que de nada servirá desarrollar una Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral correcta si no tiene la estructura administrativa que la soporte.

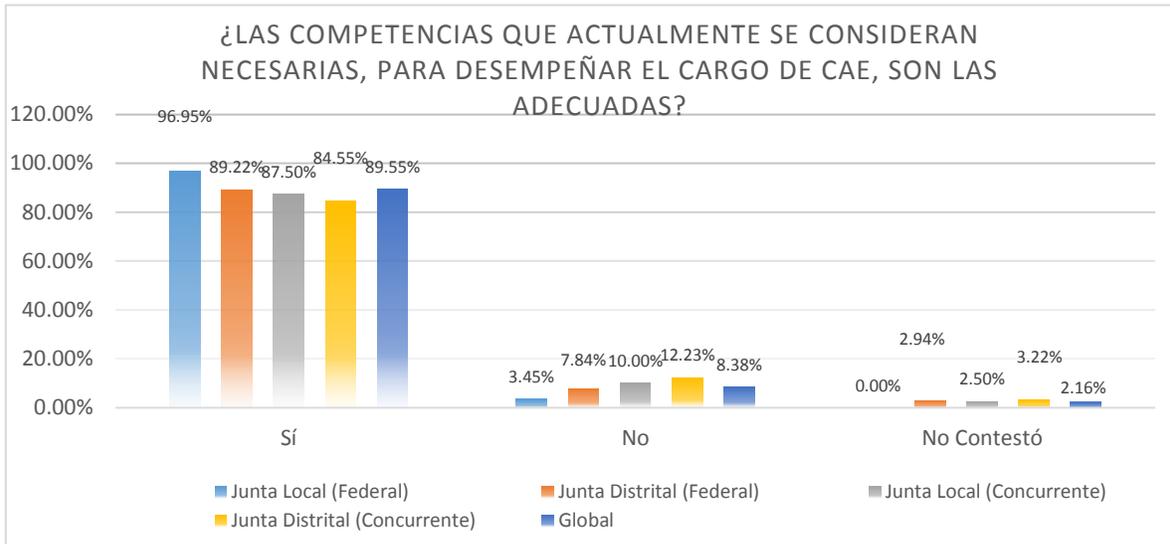
Con los resultados obtenidos en este rubro, se busca llevar a cabo el reclutamiento y selección de SE y CAE, en conjunto con la planificación estratégica que permitirá al INE tener el personal adecuado y necesario para cumplir nuestros objetivos, pero también incursionar en nuevos procesos, así como la implementación de nuevas tecnologías.

Respecto a la consulta de cómo se evalúa el documento normativo que regula el proceso de reclutamiento, selección, contratación y evaluación de las figuras de Supervisor Electoral y Capacitador-Asistente Electoral, tenemos valoraciones positivas asignadas por más del 90% de los participantes en elecciones federales, lo que nos indica, que no obstante de ser un documento extenso, su utilidad es altamente valorada, sin embargo en el ámbito de las elecciones concurrentes el impacto del documento analizado disminuye en 7 puntos porcentuales, fenómeno que posiblemente haya sido afectado por la naturaleza de las elecciones y lo que implicaba la casilla única y los temas relacionados con los organismos públicos locales. Si bien existen diferencias porcentuales entre un tipo de elección y otra, en términos globales están valuando positivamente casi nueve de cada 10 participantes.



Ahora bien, pasando ya a la definición de competencias que deben tener los SE y CAE para desempeñar adecuadamente su trabajo, es decir, las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen la función tanto de supervisión y liderazgo como de sensibilización y capacitación, según estándares definidos en el Manual de Contratación, que en términos generales busca que se tenga la capacidad de vincular las destrezas prácticas (hacer) y los conocimientos teóricos (saber) en un saber hacer.



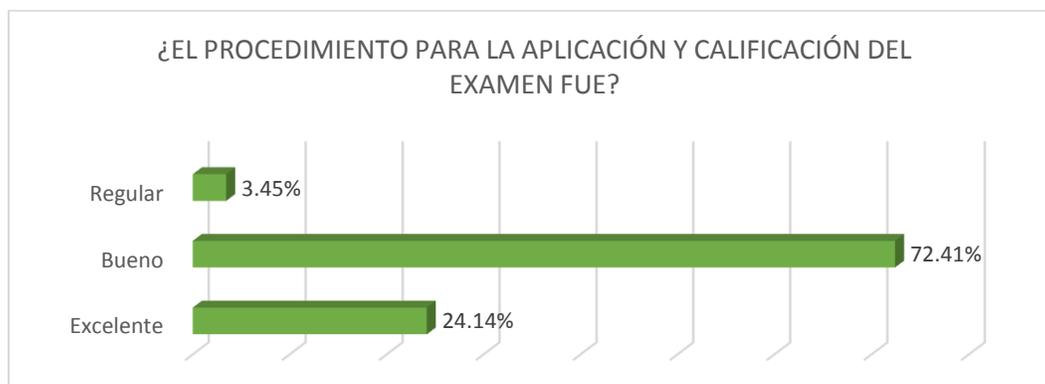


A pesar de tener aspectos valorativos positivos globales de casi 90%, la tendencia muestra que disminuyen frente a los resultados de los órganos distritales, toda vez que ellos son los que trabajan directamente con estas figuras, sin embargo, al cuestionarles sobre qué competencias deberían contar para hacer un trabajo más eficiente, nos encontramos que si bien las competencias comprenden en su totalidad los objetivos para los cuales son contratados, las propuestas de competencia no corresponde a una capacidad se muestra en las siguientes gráficas.

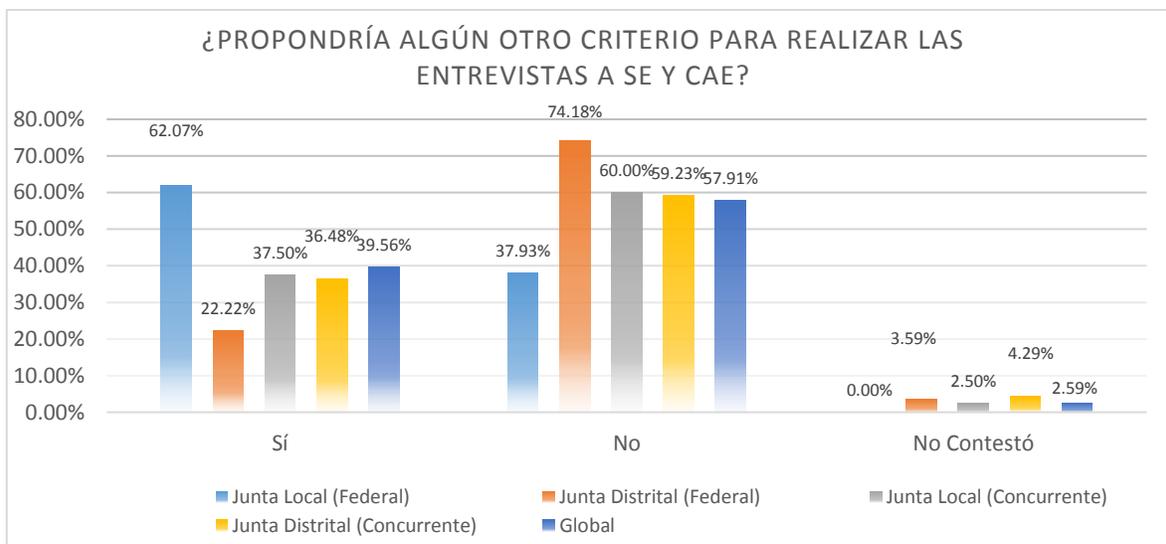




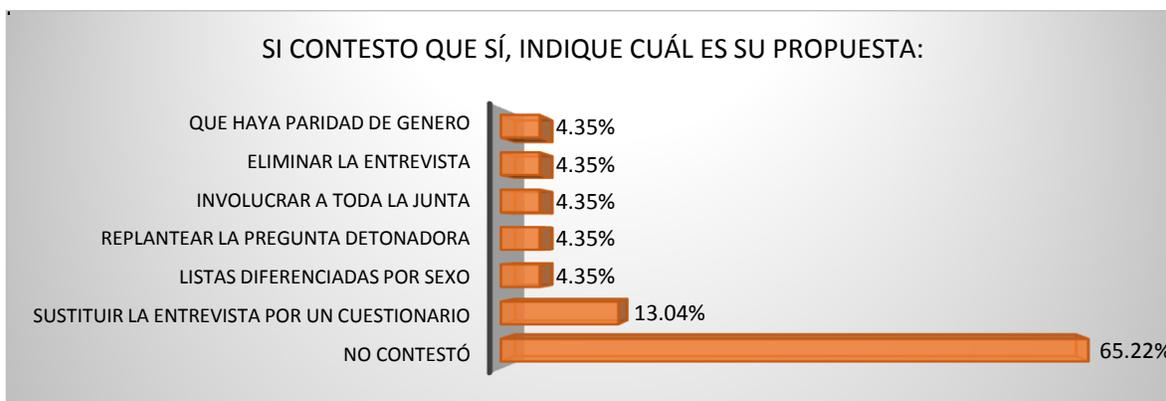
Ahora bien, una vez valorados los aspectos relevantes del Manual de Contratación, se cuestionó a los participantes sobre la aplicación del procedimiento de selección y contratación. En específico sobre la aplicación del examen, que si bien es un procedimiento claramente mecánico, los porcentajes se mantienen en términos positivos, como se muestra a continuación:



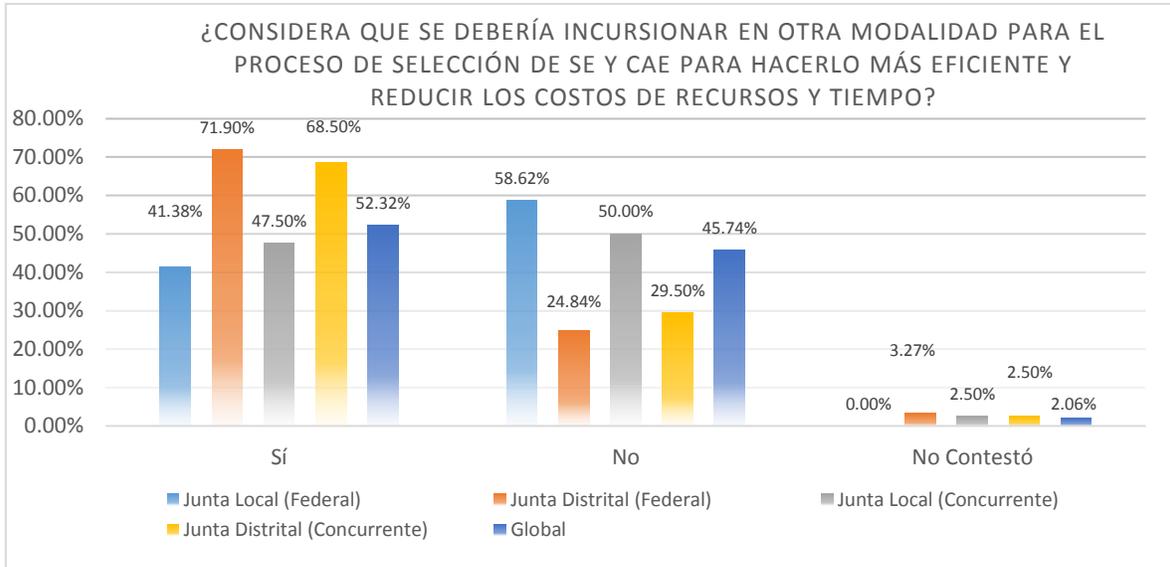
Sin embargo, al preguntarles sobre la entrevista, que implica un trabajo directo ya con cada aspirante y derivado también de la magnitud y cantidad de trabajo que representa esta actividad, los porcentajes cambian drásticamente respecto a lo expuesto hasta el momento.



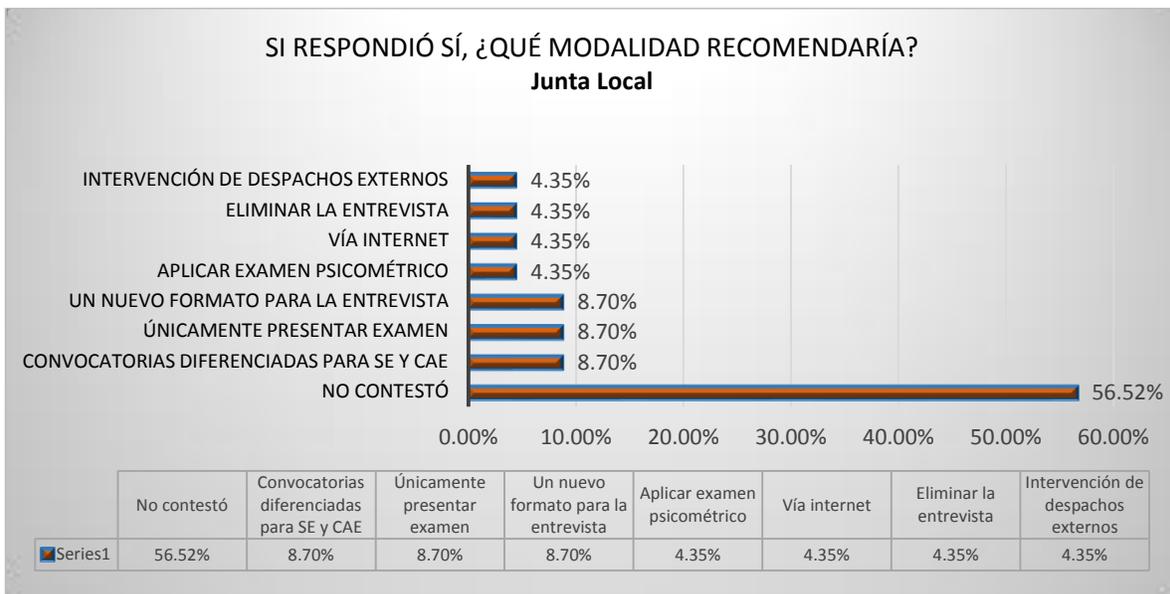
Los resultados nos muestran que 4 de cada 10 participantes apuestan por algún otro criterio para entrevistar, sin embargo, al preguntarles las propuestas de otro mecanismo, obtuvimos las siguientes respuestas:

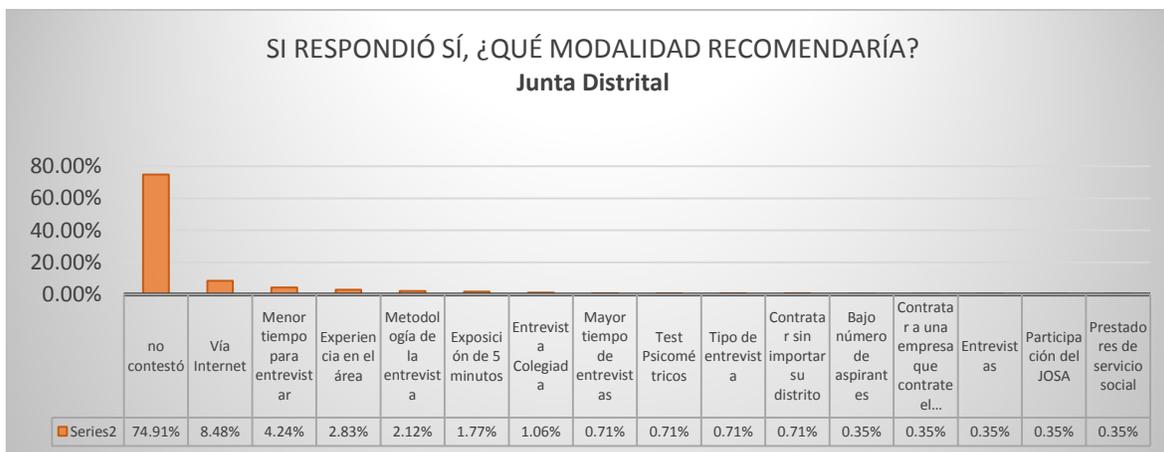


Finalmente se les cuestionó si se debería incursionar en otra modalidad de reclutamiento, que nos permita eficientar el procedimiento, disminuir las cargas de trabajo y contar con mejores elementos seleccionados, tenemos que, al igual que la pregunta anterior, los porcentajes se mueven en los mismos parámetros:



Se observa que la propuesta de incursionar en una nueva modalidad de reclutamiento incrementa a nivel Junta Local, sin embargo a nivel distrital, la negativa a esta propuesta cambia, incluso sustancialmente. Al preguntarles sobre las propuestas, con la finalidad de analizar la viabilidad de replicarlo a nivel nacional, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

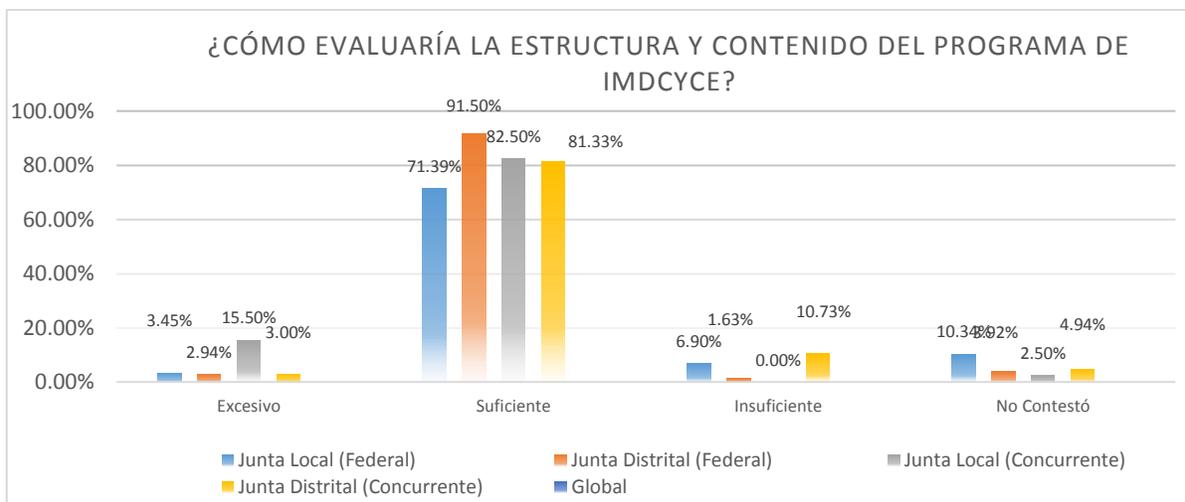




1.4 INTEGRACIÓN DE MESAS DIRECTIVAS DE CASILLA Y CAPACITACIÓN ELECTORAL

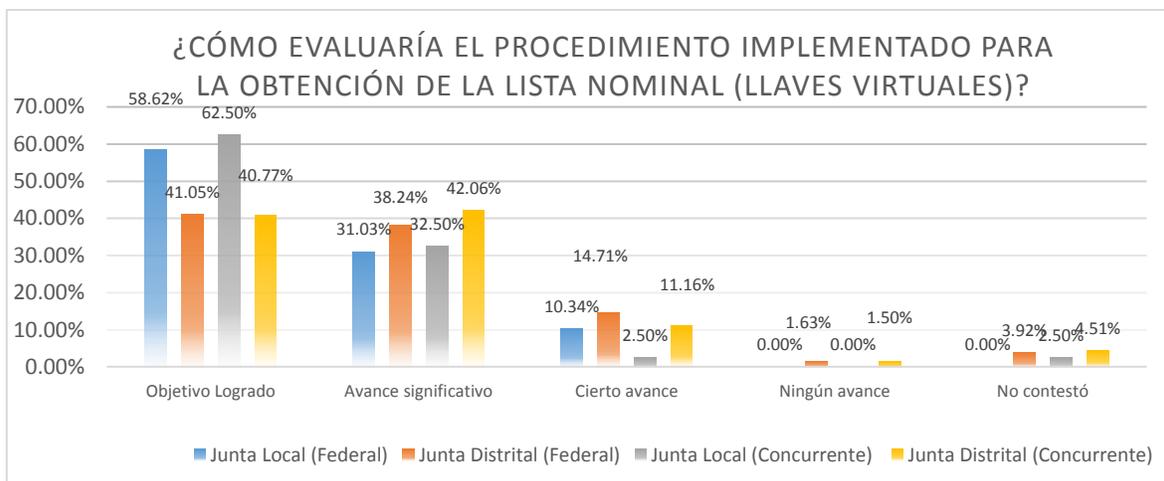
La evaluación del proceso de Integración de Mesas Directivas de Casilla consiste en analizar las acciones propuestas en el Programa de acuerdo con cierto criterios, con la finalidad de verificar el impacto que el mismo tiene al ejecutarse, sobre todo en la instalación de las casilla el día de la Jornada Electoral. Con la apreciación de los vocales del ramo permitirá conocer qué fase del proceso se deberá fortalecer, qué otras se han consolidado o qué fenómenos nuevos se están presentando de los cuales no se tengan antecedentes de tal manera que se puedan establecer mecanismos preventivos que aminoren el posible impacto negativo que pudieran tener.

Dentro del proceso de Integración de Mesas Directivas de Casilla nos importó conocer cómo es evaluado el documento normativo que regula dicho proceso, a pesar de que es esencialmente normado por la LGIPE, y que las posibilidades de flexibilización son mínimas, es importante saber el sentir de los aplicadores de dicho Programa. Al cuestionarles cómo evaluaría la estructura y contenido que presenta el Programa de Integración de Mesas Directivas de Casilla y Capacitación Electoral, se tuvieron los siguientes resultados:



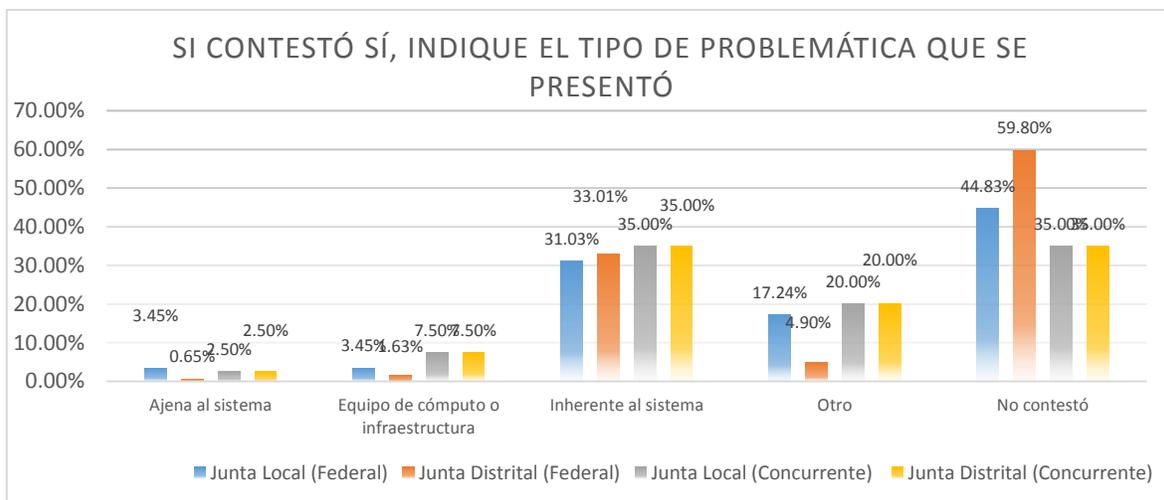
Como se observa, los porcentajes se mantienen en su mayoría por encima del 80% y presenta una disminución respecto a la valoración que hacen las juntas locales en la modalidad de elección federal, al contrario de que se presumiría que aquellas entidades con elecciones concurrentes presentarían valoraciones negativas, derivado de la implementación de la casilla única, sobre todo porque en su mayoría de los casos, a excepción del estado de Colima, era la primera ocasión en que instarían casillas en donde se recibiría la votación de los cargos de elección popular de carácter local.

Ahora bien, respecto a las innovaciones operativas que presenta el Programa, las valoraciones no presentan los porcentajes que se esperarían, sobre todo porque se espera que los cambios propuestos mejoren los procedimientos y faciliten el trabajo de los vocales del ramo, aunque, siempre los cambios implican la apertura de pautas que en sí presentan resistencias naturales, lo que posiblemente sea una interpretación de las evaluaciones obtenidas, sin embargo tampoco se puede considerar que dichos cambios sean positivos por el simple hecho de representar ya un cambio. En particular nos referimos a la modalidad de las llaves virtuales utilizadas para el proceso de primera insaculación. Al preguntarles cómo evaluaría el procedimiento implementado para la obtención de la Lista Nominal (Llaves Virtuales), los resultados obtenidos son los siguientes:



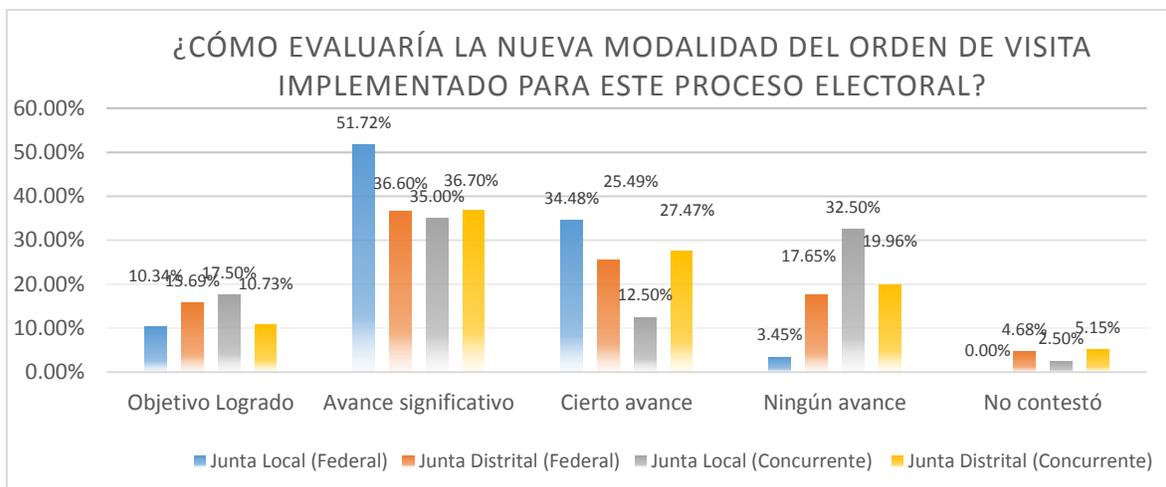
La innovación presentada nos indicaría que representaría un avance significativo por todo lo que conlleva esta modalidad, sin embargo la valoración en ese rubro está entre tres y cuatro entrevistados por cada 10, lo que se esperaría es que mejorara la apreciación en cuanto se vaya afianzando el procedimiento en futuros procesos electorales.

Conscientes que aún no se han podido resolver algunas cuestiones técnicas respecto al proceso de primera insaculación, se les cuestionó sobre aquellos problemas que se presentaron en dicho procedimiento, con miras de establecer estrategias focalizadas que permitan disminuir los impactos negativos. Tenemos que a nivel Junta Local y Distrital con elección federal se presentaron problemas en el 37.93% y 32.03%, respectivamente, y a nivel Junta Local y Distrital con elección concurrente en el 52.50% y 38.20%, respectivamente. Llama la atención que a nivel Junta Local los porcentajes son más altos que a nivel distrital, lo cual representa que la visión sobre las problemáticas presentadas pueden variar de un ámbito a otro. Para conocer más sobre esta problemática, para esta ocasión se les preguntó qué tipo de problemática se presentó:



Si bien los problemas inherentes al sistema nos revelan que tres de cada 10 consideran que es un factor determinante en las problemáticas presentadas, también es cierto que la mayoría no dio una respuesta al respecto, lo que dificulta poder hacer un diagnóstico más preciso sobre las circunstancias reales presentadas. Sin embargo casi el 20% de los participantes señalaron “otro”, entre las que destacan: “Algunas juntas distritales (y la Local) estábamos clausuradas por grupos opositores y se tuvo que llevar a cabo la primera insaculación en otros lugares (inclusive otro estado)”; “En esta entidad hubo problemas de conexión a internet”.

Otro aspecto importante que se preguntó fue además de presentar innovaciones respecto a procesos electorales pasados es el relativo al orden de visita, el cual sufrió modificaciones sustanciales, sin perder el espíritu por el cual se estableció.



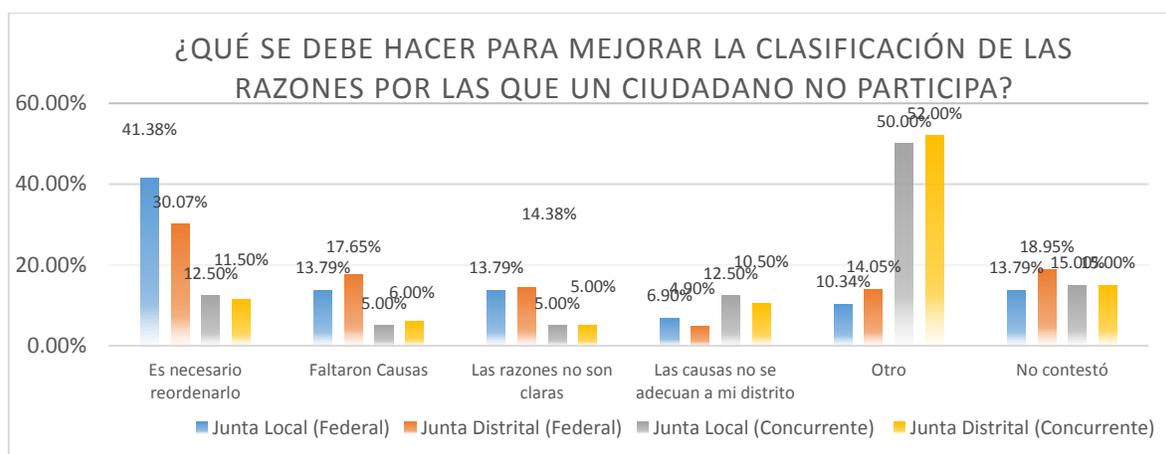
Respecto a este tema, el cual siempre ha contado con apreciaciones negativas, no obstante que se reconoce su utilidad para tareas de monitoreo y verificaciones de las actividades de campo, para esta ocasión la valoración representa un avance que marca más allá del 50% y las valoraciones negativas en su punto más alto son del 32.5% y el menor de 3.45%. Incluso en las juntas locales con elección de tipo federal, poco más de la mitad considera las innovaciones como un avance significativo.

Respeto a las actividades en campo y aquellos fenómenos que complicaron la etapa de visita de los ciudadanos sorteados, tenemos que cerca del 90% de los participantes consideraron que en la entidad se presentaron aspectos negativos que influyeron en la entrega de Cartas-notificación a ciudadanos insaculados. A continuación se presenta una tabla con algunos de los aspectos negativos que se presentaron:

Cantidad de veces mencionadas	Opciones más frecuentes
386	Negativa a participar
378	El rechazo ciudadano
354	Apatía de los ciudadanos
321	Orden de visita
268	Cambio de domicilio

246	Representantes de partido reclutaban funcionarios de casilla para ser representantes ante casilla
243	Ciudadanos con horarios complejos para visitar y notificar
230	Pago de salarios de los SE y CAE desfasados
225	Ciudadanos no localizados
220	Falta de credibilidad en las instituciones
209	Renuncias de SE y CAE
194	Zonas residenciales y conjuntos habitacionales
191	Ciudadanos insaculados ya habían sido seleccionados en procesos anteriores
187	Sueldos poco competitivos
172	Personal insuficiente para realizar la captura
161	Alta migración
143	Exceso en las cargas de trabajo de la vocalía
141	Dificultad del CAE para sensibilizar al ciudadano sorteado
139	Violencia de grupos de delincuencia organizada e inseguridad
129	Incremento del número de ciudadanos sorteados
117	El sistema no ordenó el orden de visita como se determinó en el PIMDC
112	Dispersión poblacional y geográfica
108	Pocos ciudadanos en lista de reserva
107	Participación de pocos aspirantes en la convocatoria para ocupar los cargos de SE y CAE
106	Contratación de SE y CAE que ya han participado en otros procesos y han tenido mal desempeño
106	Retraso en la entrega de materiales de capacitación
100	Problemas de sistema para la impresión de cartas-notificación
99	Factores socioeconómicos y políticos
93	Carencia de vehículos
85	Insuficiencia de equipos de cómputo
82	Baja escolaridad de ciudadanos sorteados
81	Fechas del proceso electoral para el reclutamiento, selección y contratación de SE y CAE
78	Alto porcentaje de ciudadanos mal referenciados
74	Problemas sociopolíticos
73	Falta de coordinación con el OPLE

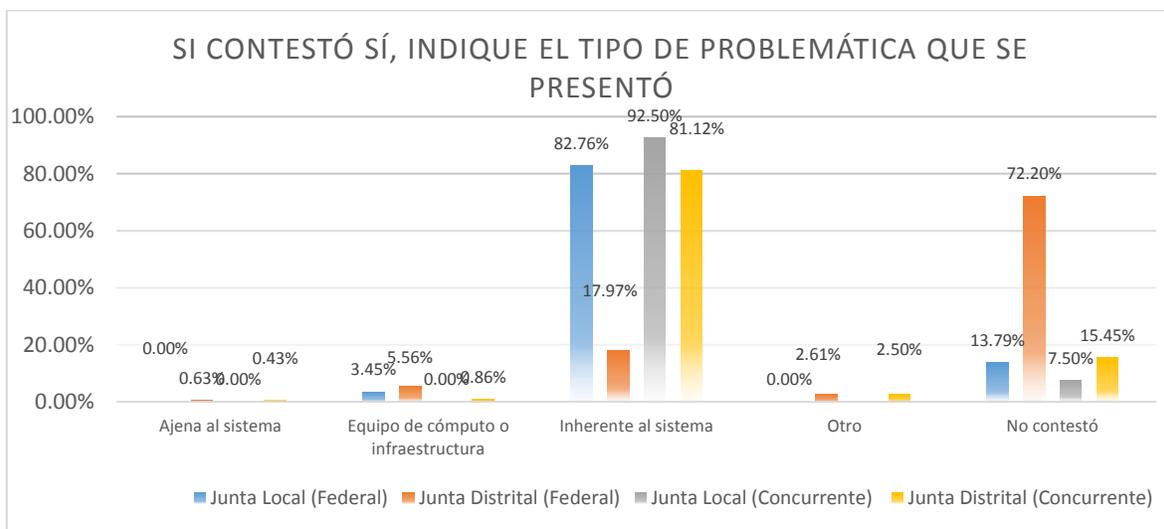
Derivado de lo anterior, se les preguntó ¿Qué se debe hacer para mejorar la clasificación de las razones por las que un ciudadano no participa?, con la finalidad de detectar qué factores no están contemplados en el listado propuesto, qué fenómenos nuevos se están presentando y cuáles ya no existen o han sufrido modificaciones. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:



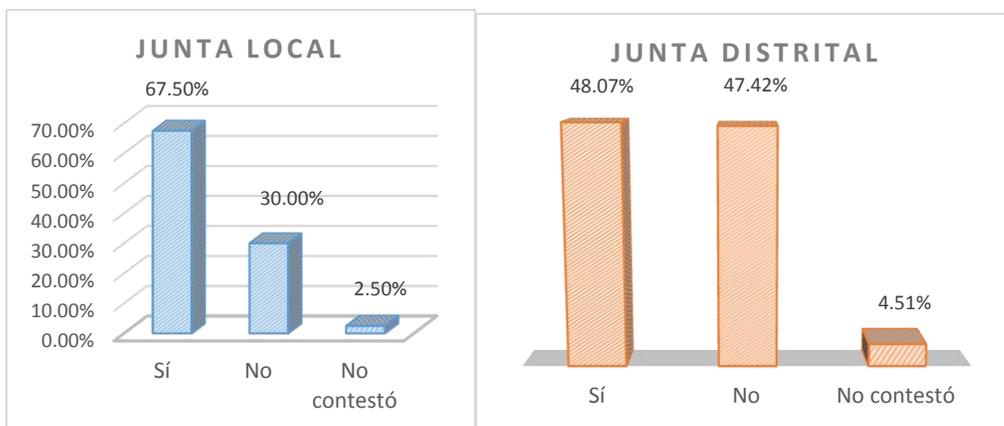
Entre las respuestas obtenidas en “otros” tenemos: “No creo que la clasificación sea adecuada”, “me parecen adecuadas”, “me parece correcto”, “desconfianza en las autoridades públicas”. Estos datos nos mostraron que es necesario trabajar en una mejor socialización de las razones por las que un ciudadano no participa, pues si bien las respuestas se concentraron en “Es necesario reordenarlos”, los participantes no nos proporcionaron elementos para poder tomar decisiones que puedan facilitar el trabajo en campo de los órganos desconcentrados.

Respecto a la Segunda Insaculación se siguieron presentando dificultades técnicas para un desarrollo adecuado de tan importante tarea, pues a nivel Junta Local el 86.21% de ellas con elección federal y 90% con elección concurrente manifestaron problemáticas, así como el 84.64% y 84.12% de las Juntas Distritales con elección federal y concurrente, respectivamente. Respecto a las problemática manifestadas, nos señalan la urgencia de

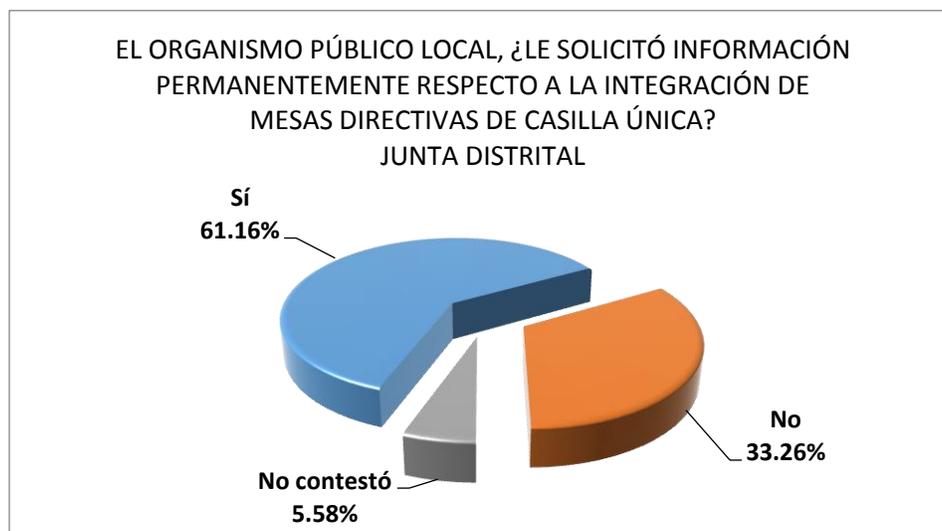
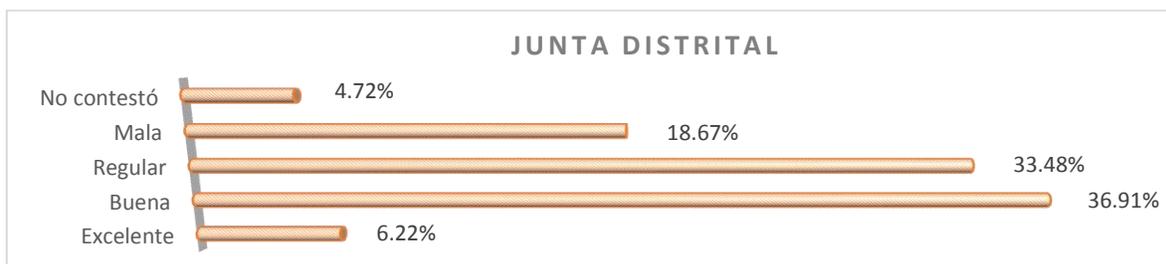
evaluar la operación del sistema, si bien no corresponde a esta Dirección Ejecutiva la administración de la infraestructura informática, si es necesario tomar medidas que garanticen la efectividad de los procesos de insculación, o en su caso, establecer protocolos de contingencia o evaluar nuevos procedimientos. En este sentido, los resultados son los siguientes:



En último lugar, se hicieron varias preguntas a los órganos desconcentrados en materia de coordinación con los Organismos Públicos Locales sobre la coordinación en los trabajos de integración de mesas directivas de casilla y capacitación electoral, tema que resulta muy importante derivado de ser la primera ocasión que se lleva a cabo la instalación de casilla única, con todo lo que implica en materia de coordinación y trabajo en conjunto. Al preguntales ¿Se estableció una adecuada coordinación con el Organismo Público Local?, los resultados fueron los siguientes:



¿CÓMO EVALUARÍA ESA COORDINACIÓN?



Llama la atención los porcentajes negativos manifestados por los órganos distritales, en particular porque quienes trabajaban directamente con los OPLE eran los órganos locales. Dichos resultados nos conducen a llevar un análisis más minucioso para conocer por qué se tiene tal apreciación a nivel distrital que pudiera indicarnos que quizá operativamente no

funciona tal coordinación distrital, pero que a nivel acuerdos, en el ámbito local, se lleve a cabo en buenos términos.

1.5 CAPACITACIÓN ELECTORAL

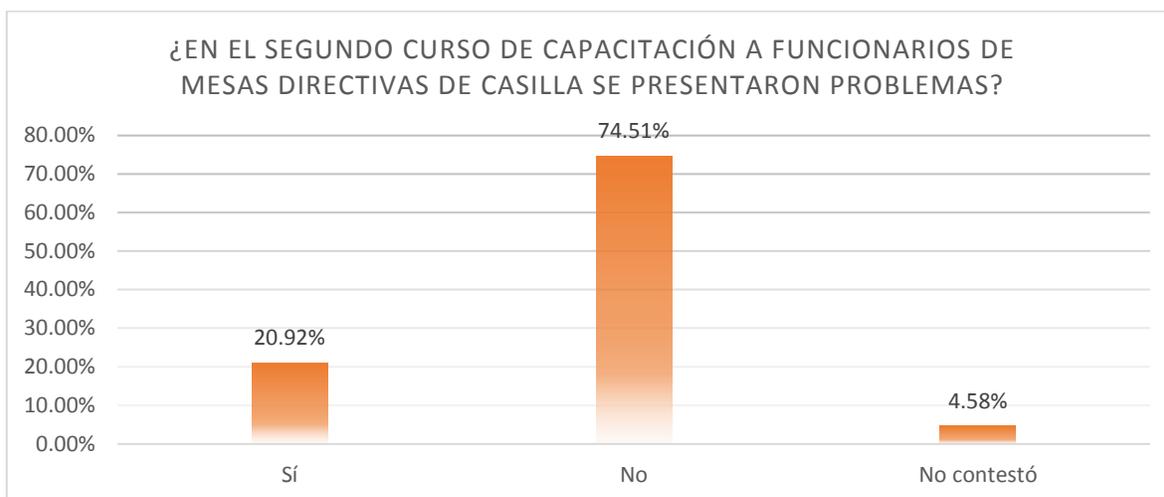
En materia de capacitación electoral se diseñan programas para transmitir la información relacionada a las actividades a desarrollar por los funcionarios de casilla el día de la Jornada Electoral. Mediante el contenido de éstos, los ciudadanos tienen la oportunidad de aprender cosas nuevas, actualizar sus conocimientos, en otras palabras, satisfacer sus propias necesidades mediante técnicas y métodos nuevos que ayudan a aumentar sus competencias, para desempeñarse con éxito al recibir, contar y registrar los votos.

La capacitación ofrece resultados positivos y un aumento en la productividad y calidad en el trabajo; es decir, es una inversión que trae beneficios al ciudadano y al INE. Alguno de estos beneficios son los siguientes: un incremento de la productividad y calidad del trabajo desempeñado por los funcionarios de casilla; aumenta la credibilidad y confianza en el Instituto; desarrolla el valor cívico de los ciudadanos; reduce la necesidad de supervisión.

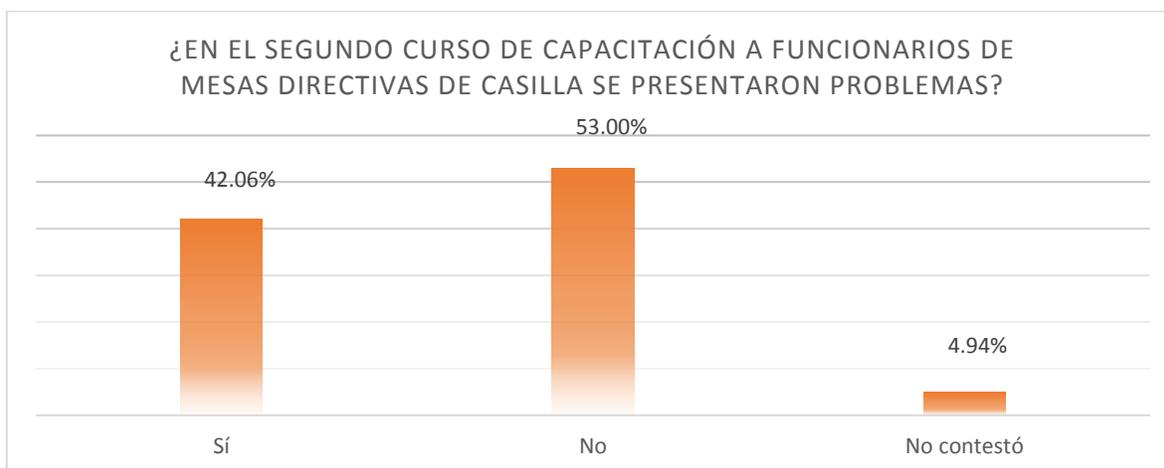
Por lo anterior es necesario conocer la valoración que tienen los vocales del ramo en materia de la capacitación electoral y materiales didácticos.

Es importante que la visión entre aquellos distritos electorales con elecciones federales y aquellos con elecciones concurrentes, presentan resultados considerablemente distintos, pues al cuestionarles sobre si en el segundo curso de capacitación a funcionarios de mesas directivas de casilla se presentaron problemas, los resultados obtenidos son los siguientes:

Junta Distrital con elección Federal

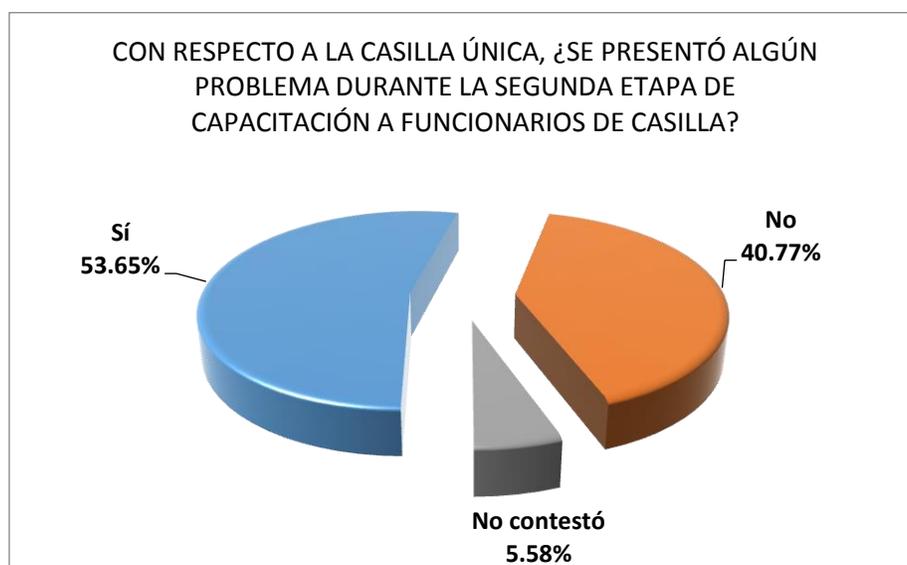


Junta Distrital con elección Concurrente

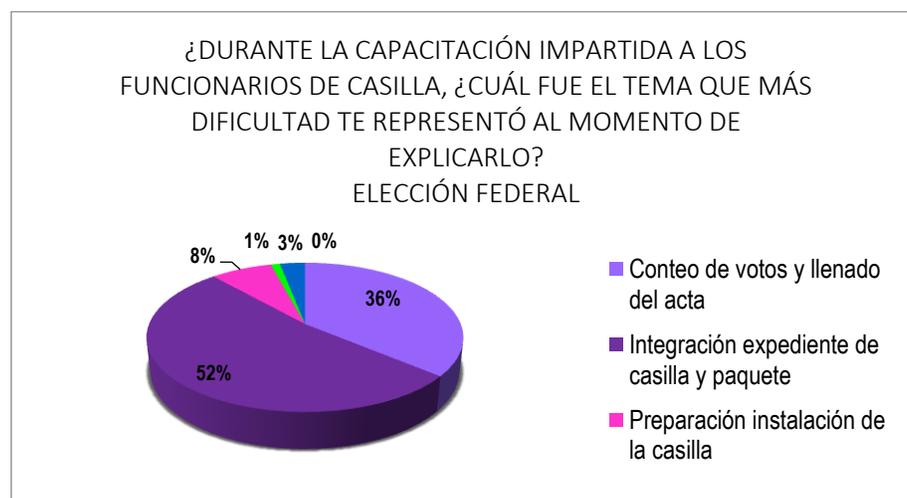


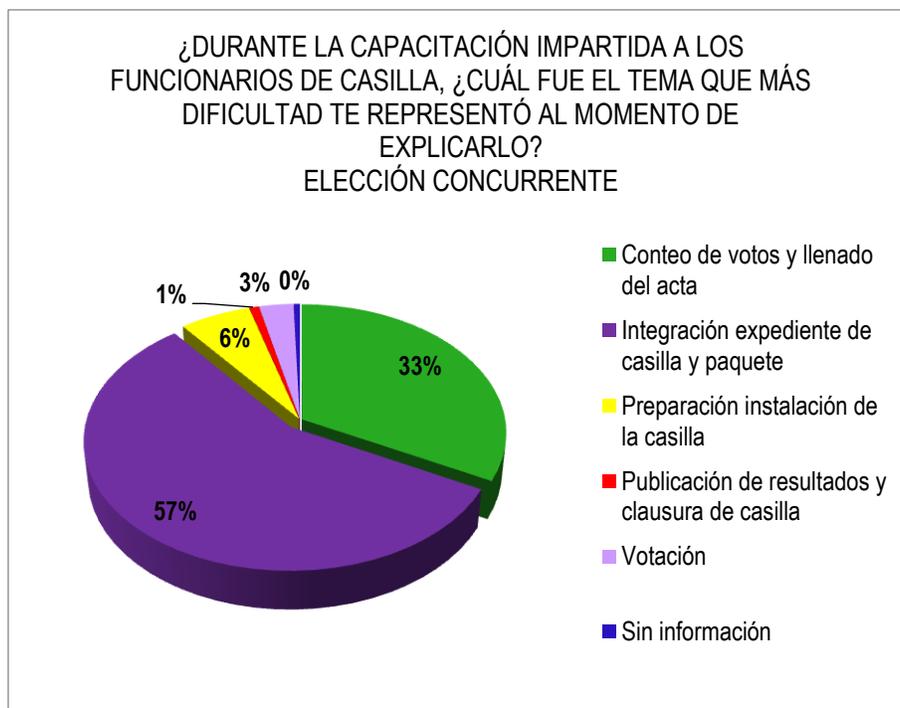
Como se observa, en aquellos distritos que se enfrentaron a la modalidad de casilla única, crece en poco más de 20 puntos porcentuales el considerar que sí se presentaron problemas en el segundo curso de capacitación. Una primera aproximación a este tema, por demás interesante e importante, tiene que ver con las dificultades que representó para el Instituto el explicar la nueva modalidad de casilla única, el diferenciar los temas para la elección de carácter federal y de carácter local, así como poder coordinar en una misma casilla a un mayor número de funcionarios de casilla. Reflexiones que nos llevarán a estudios más profundos y concretos que permitan dar solución al tema de la capacitación

electoral y la coordinación con los organismos públicos locales, como se muestra a continuación:



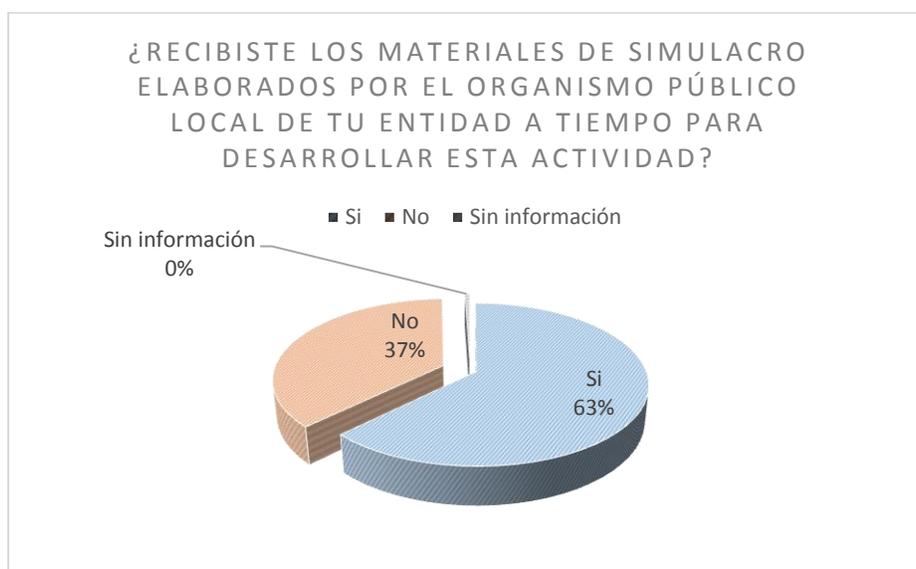
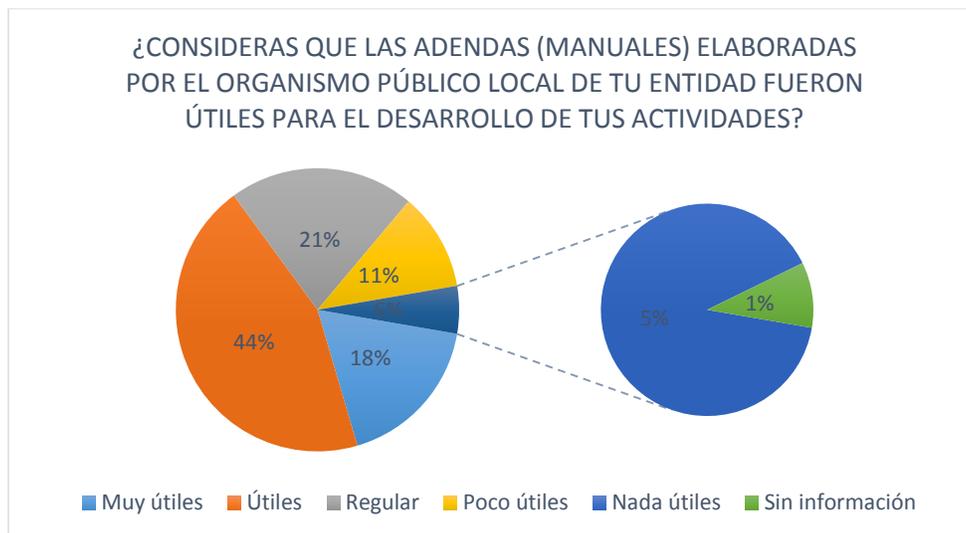
Ahora bien, con respecto a los materiales didácticos nos interesa conocer qué temas representaron mayor dificultad para socializarlo con el funcionario de casilla, esto nos permitirá identificar aquellos aspectos que pudieran representar un riesgo para el adecuado desempeño de los funcionarios de casilla, que lleve a realizar reprocesos, no sólo el día de la jornada Electoral, sino también en los cómputos distritales.





Como se observa en las gráficas anteriores, el tipo de elección sí influye en la dificultad presentada por los CAE para capacitar a los funcionarios de casilla, de manera particular incrementa la dificultad en la integración del paquete electoral, así como en el escrutinio y cómputo. Esto puede deberse por los diferentes materiales utilizados en la capacitación en aquellos distritos con elección concurrente, toda vez que los contenidos de los materiales didácticos elaborados por el INE y por el OPLE presentaban diferencias de criterios, lo que dificultaba la capacitación de manera diferenciada, pero también se sumó la falta de material didáctico entregado en tiempo y forma, que obligó a los Capacitadores-Asistentes Electorales a regresar al domicilio de los ciudadanos para volver a capacitarlos en materia de elecciones locales, con todo lo que implica: molestia en el ciudadanía por volver a capacitarlos, una mala imagen institucional derivado de la falta de coordinación, desgaste innecesario en los CAE, fenómeno que afectó seriamente la capacitación electoral, pues si bien, en términos positivos poco más del 94% de los CAE utilizó el cuaderno de ejercicios e instructivo de capacitación electoral que el INE elaboró para la capacitación, se vio afectado por falta de material didáctico de la elección local, lo cual nos

enseña que una mala coordinación puede afectar un buen trabajo de capacitación realizado.

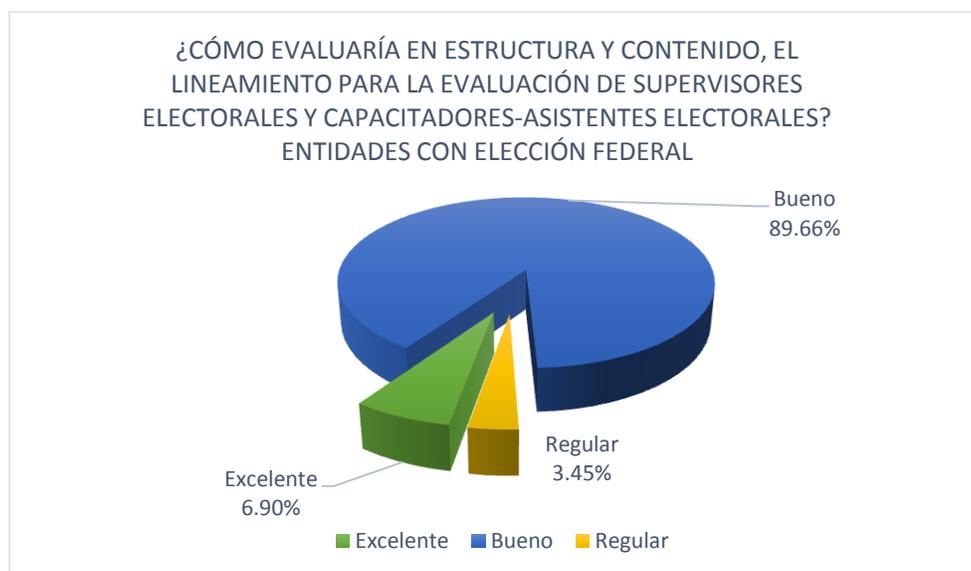


1.6 EVALUACIÓN

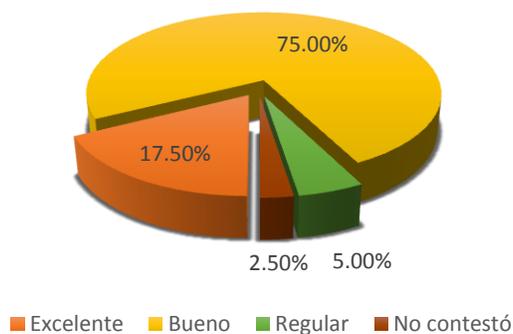
Uno de los principales objetivos de la DECEYEC al momento de aplicar programas en materia de Integración de Mesas Directivas de Casilla y Capacitación Electoral es lograr el mejoramiento permanente, haciéndolas más eficientes y más eficaces. Ser eficiente implica utilizar la cantidad mínima de recursos necesarios. Ser eficaz implica lograr los objetivos institucionales de forma adecuada, de manera que sean aceptables para la sociedad.

La tarea de evaluar el desempeño constituye un aspecto básico y una función esencial que suele efectuarse en toda institución que se considere a la vanguardia. Al evaluar, se obtiene información para la toma de decisiones: Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado, de tal modo que también nos permita desarrollar no sólo al personal sino nuestros procedimientos.

Los resultados en este rubro resultan los mejores evaluados, tanto en la primera como en segunda evaluación aplicada a SE y CAE, pues hay preguntas en donde hubo consenso tanto en las entidades con elecciones federales como concurrentes, alcanzando valoraciones positivas, pues porcentajes fluctúan entre el 90% y 96%, lo que nos indica que el avance en la materia es satisfactorio y no requiere mayores modificaciones, como se muestra a continuación en las gráficas:



¿CÓMO EVALUARÍA EN ESTRUCTURA Y CONTENIDO, EL LINEAMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE SUPERVISORES ELECTORALES Y CAPACITADORES-ASISTENTES ELECTORALES? ENTIDADES CON ELECCIÓN CONCURRENTE



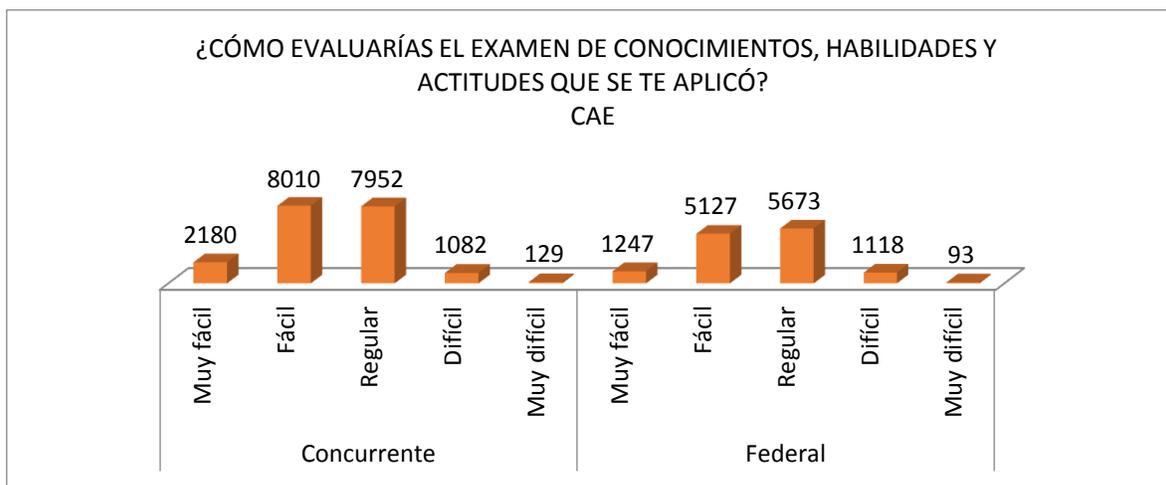
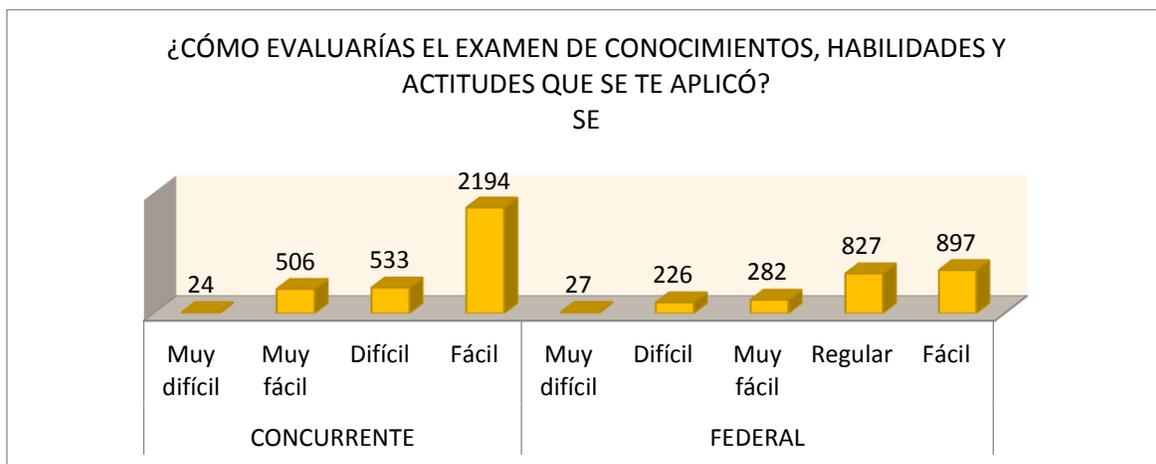
2. CUESTIONARIOS APLICADOS A SE Y CAE

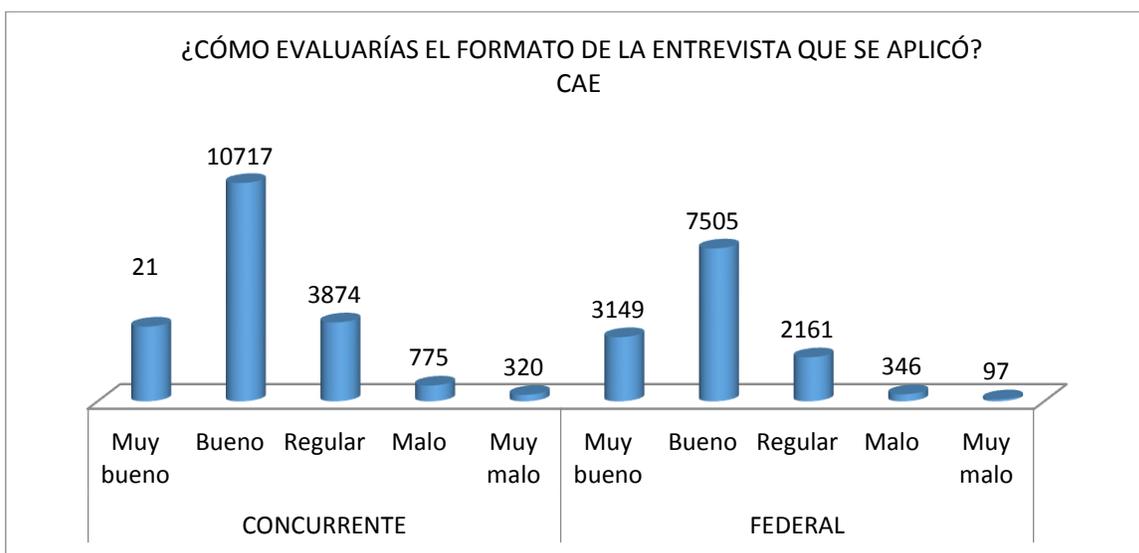
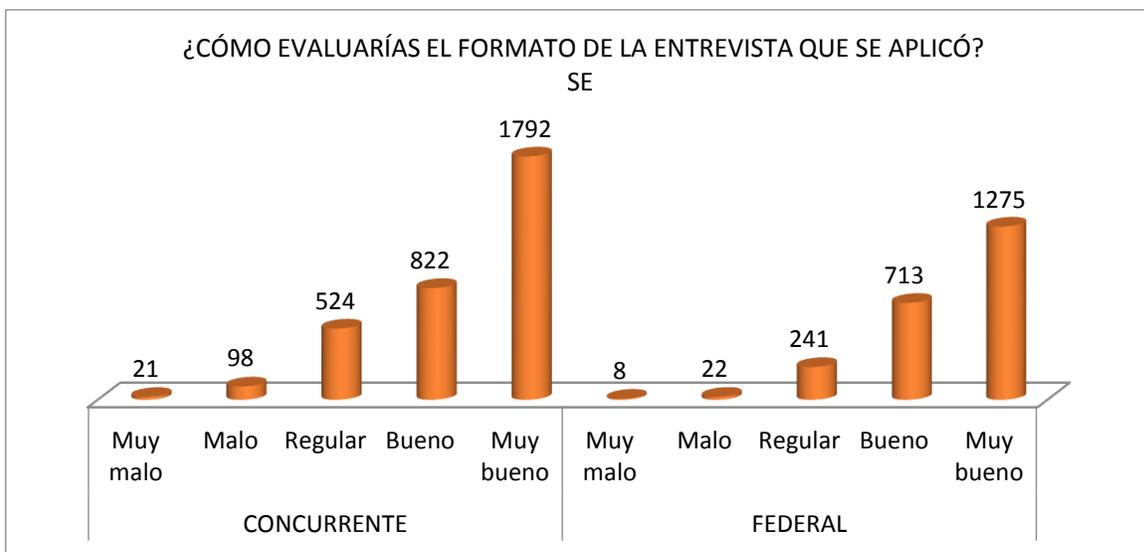
Los Supervisores Electorales y Capacitadores-Asistentes Electorales constituyen el pilar sobre el que descansa la credibilidad del Instituto, es la imagen que nos representa ante el ciudadano, y cuyas actividades hacen posible, junto con los ciudadanos, que se puedan instalar las casillas el día de la Jornada Electoral para que millones de ciudadanos puedan acudir no sólo a manifestar su voluntad de manera pacífica, sino a ejercer un derecho político por demás importante.

Por todo lo anterior, fue necesario conocer cómo opera la Estrategia a nivel campo, qué elementos nos pueden aportar para mejorar los procedimientos que se han construido a través de los años, perfeccionando con las observaciones y vivencias de estos personajes centrales en la organización de las elecciones.

Respecto al primer contacto que tuvieron en materia electoral, lo constituye la aplicación del examen de conocimientos, habilidades y actitudes, primer eslabón en la carrera hacia la sensibilización respecto a lo que implica el arduo trabajo de visitar y convencer a los ciudadanos para que se desempeñen como funcionarios de casilla. Como

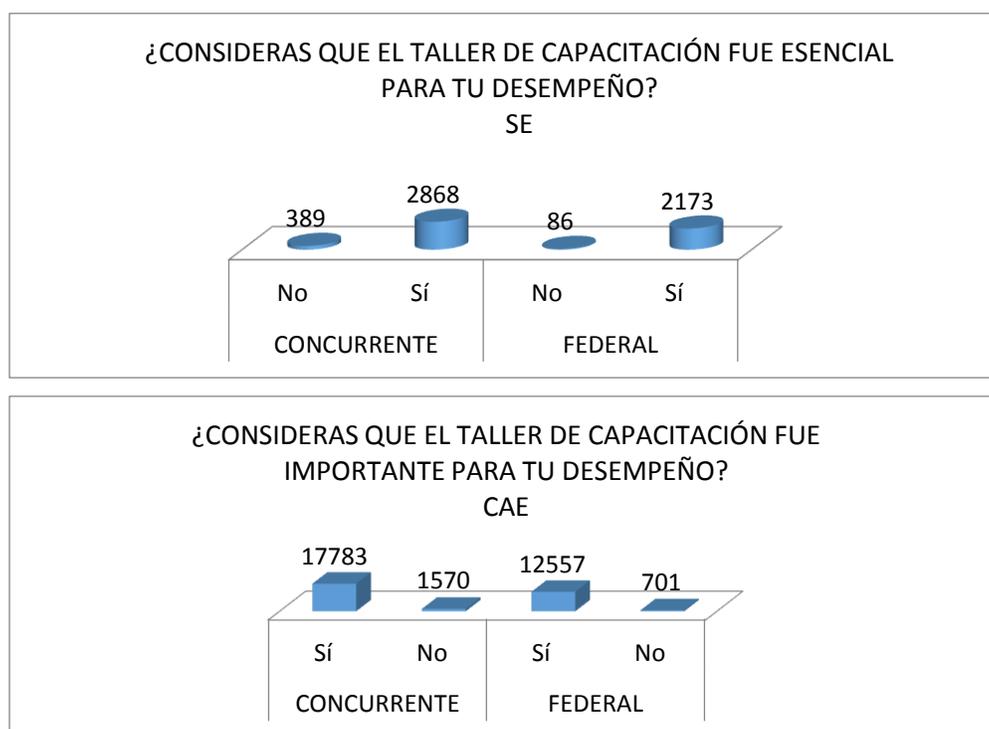
se observa, las cifras se concentran en la categoría de “Fácil”, y una primera interpretación pudiera ser que a la luz del camino recorrido durante el proceso de integración de mesas directivas de casilla y capacitación electoral los temas que contemplaba el examen a la distancia les parecieran fáciles. Si bien esa valoración no es de preocuparse al observar que se considera el examen como “fácil”, y sobre todo reflexionando que tiene un peso de 60% en la evaluación integral, tendría que analizarse con cruces respecto a los resultados obtenidos en la calificación, para tener elementos necesarios de valoración acerca de si esa “facilidad” radica en la estructura con la cual es elaborado el examen y no la facilidad con que se responde cada pregunta. Y en el mismo caso se encuentra el formato de la entrevista.



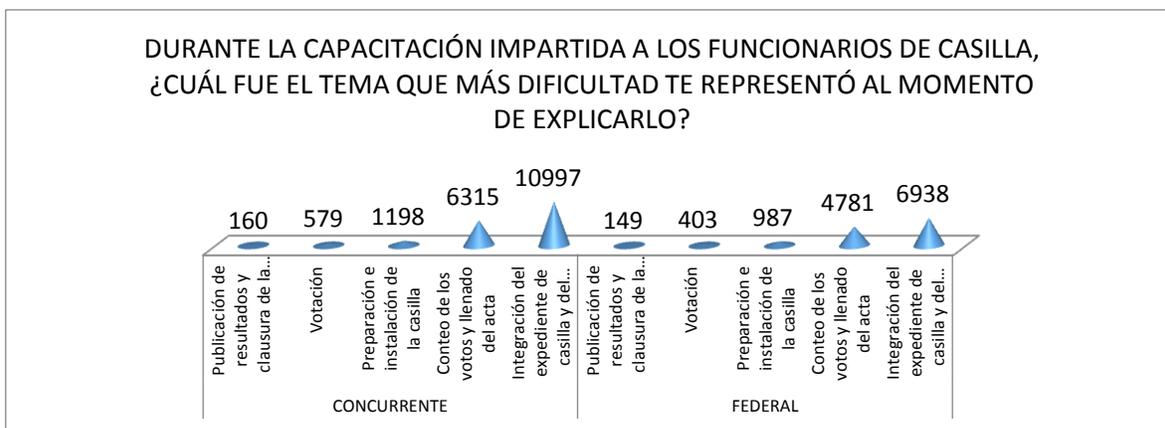


La capacitación es para los SE y CAE una herramienta imprescindible, pues no puede concebirse solamente como entrenamiento o instrucción, pues va más allá y se identifica con el concepto de educación, pues debe desarrollarse como un proceso, siempre en relación con el cargo desempeñado y con los planes en materia de integración de mesas directivas de casilla y capacitación electoral. Los talleres de capacitación es la respuesta a la necesidad de contar con SE y CAE calificados y productivos, es el desarrollo de tareas con el fin de cumplir con los objetivos institucionales, al elevar la capacidad de estas figuras mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos, por ello es tan

importante cómo valoran los talleres que se les impartió y su importancia para el desempeño de sus actividades, e incluso los resultados son valorados positivamente, tanto por los SE como los CAE como esenciales, lo que nos obliga a establecer mejores estrategias y modalidades para el desarrollo de los mismos, toda vez que una vez saliendo en campo, tenemos resultados adversos en contraposición a su afirmación de la importancia de los talleres recibidos.



Llama la atención que la alta valoración de los talleres de capacitación recibidos por parte de los vocales de la Junta Distrital, se esfume ante la afirmación por parte de los CAE de aquellos temas que resultaron difíciles de explicar, como es el escrutinio y cómputos de los votos, así como el armado del paquete electoral, temas centrales en la capacitación de los funcionarios de casilla, lo cual, se combina con la dificultad de comprender por parte del ciudadano el llenado correcto de la documentación electoral.

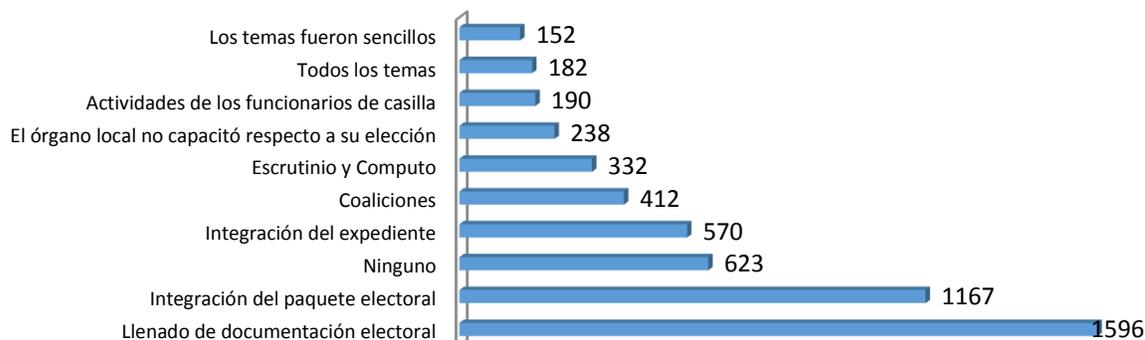


Los datos obtenidos a través de estas dos preguntas nos llevan a plantear los siguientes cuestionamientos:

- ¿Es adecuada la estructura de los talleres?
- ¿El material didáctico está cumpliendo su cometido, o existe una falta de correspondencia entre lo que se le enseña al CAE y lo que se le enseña al funcionario de casilla?
- ¿La dificultad es derivada de la calidad de exposición de quienes imparten el taller?

Aunado a lo anterior, identificamos otros factores negativos en materia de capacitación electoral, con enfoque a los materiales didácticos, como se muestra a continuación:

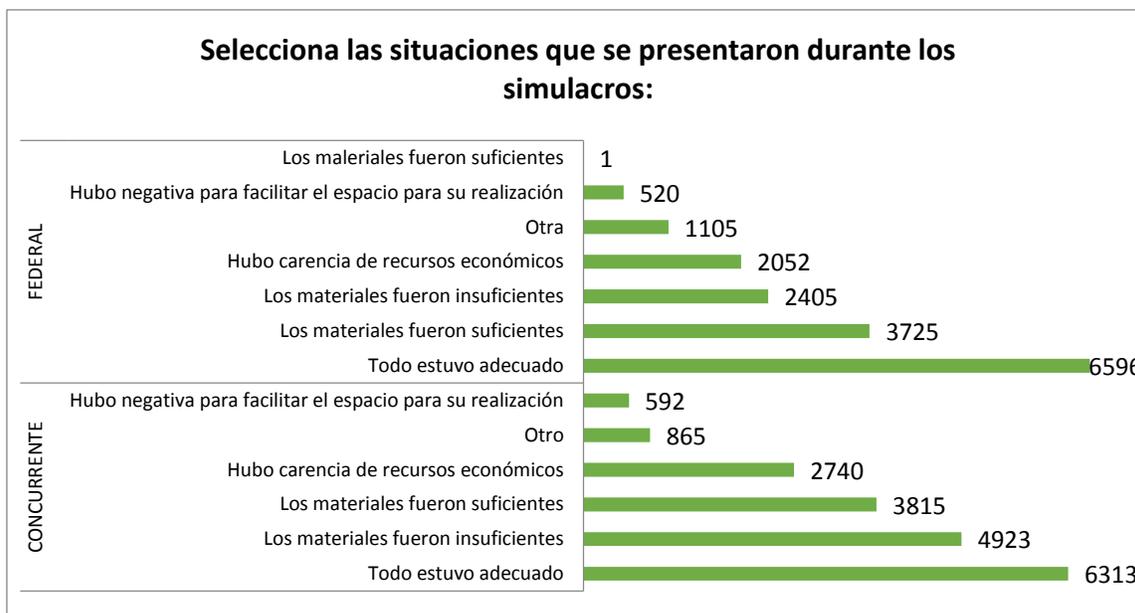
¿QUÉ TEMAS SE TE DIFICULTARON COMPRENDER DE LA INTEGRACIÓN DE MESAS DIRECTIVAS DE CASILLA INDICADOS EN LOS MANUALES DEL ÓRGANO LOCAL?



Finalmente, nos dimos a la tarea de preguntarles sobre los simulacros y prácticas de la Jornada Electoral, si bien consideran que son determinantes para el reforzamiento de los conocimientos adquiridos, también es cierto que hay factores que obstaculizan el logro de los objetivos, como el caso donde no se contaba con el material necesario, sobre todo en la elección de tipo concurrente, la falta de espacios adecuados para el desarrollo de los mismos. Tales circunstancias nos hacen valorar la pertinencia de utilizar medios alternativos, buscar cuáles resultan más propios para el desarrollo de los simulacros, sin embargo, también deberá valorarse la viabilidad dada la carencia de infraestructura de la mayoría de los distritos en el país, sobre todo las zonas más alejadas de las ciudades.

¿LOS SIMULACROS Y PRÁCTICAS REFORZARON LOS CONOCIMIENTOS DE LOS TEMAS IMPARTIDOS A LOS FUNCIONARIOS DE MESAS DIRECTIVAS DE CASILLA EN EL SEGUNDO CURSO DE CAPACITACIÓN?

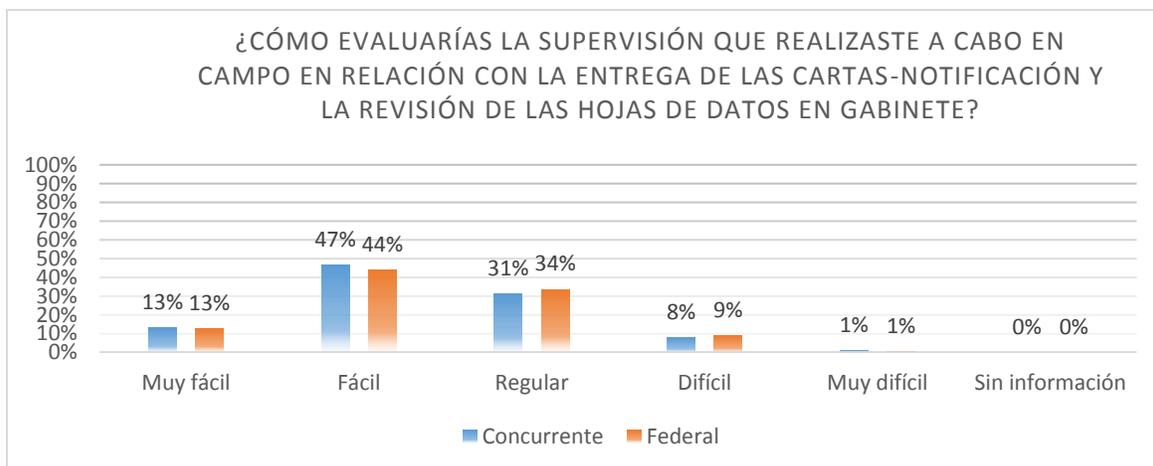




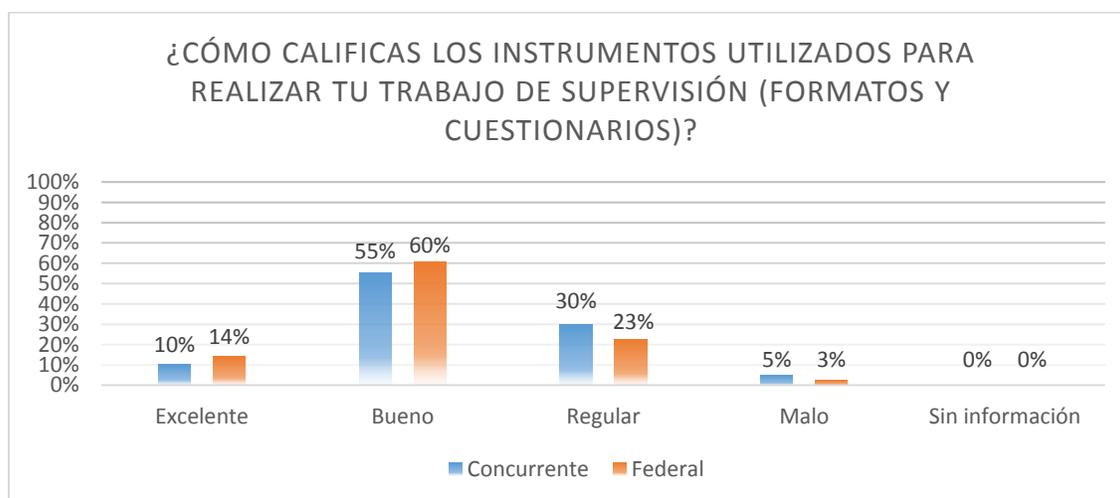
3. VERIFICACIONES

De los 5,552 cuestionarios aplicados a los Supervisores Electorales (SE) y 32,594 a los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) del Proceso Electoral 2014-2015 con elección concurrente y federal, dieron como resultado un cúmulo de información que nos proporciona un panorama de la percepción de estas figuras sobre los procedimientos de integración de mesas directivas de casilla y la capacitación electoral.

En lo referente a la verificación que realizaron los SE a los CAE, se preguntó sobre cómo evaluaron la supervisión que realizaron en campo, en relación con la entrega de las cartas-notificación y la revisión de las hojas de datos en gabinete. Al respecto el 60% de los SE correspondientes a entidades con Elección Concurrente, evaluaron como muy fácil y fácil la supervisión de dicha actividad; por su parte el 57% de los SE de entidades con Elección Federal, respondieron de la misma forma. Es importante señalar que en las entidades con Elección Concurrente, el 9% consideró difícil y muy difícil la supervisión de la entrega de cartas notificación y de las hojas de datos; así mismo el 10% de los SE con Elección Federal, tuvieron la misma percepción.

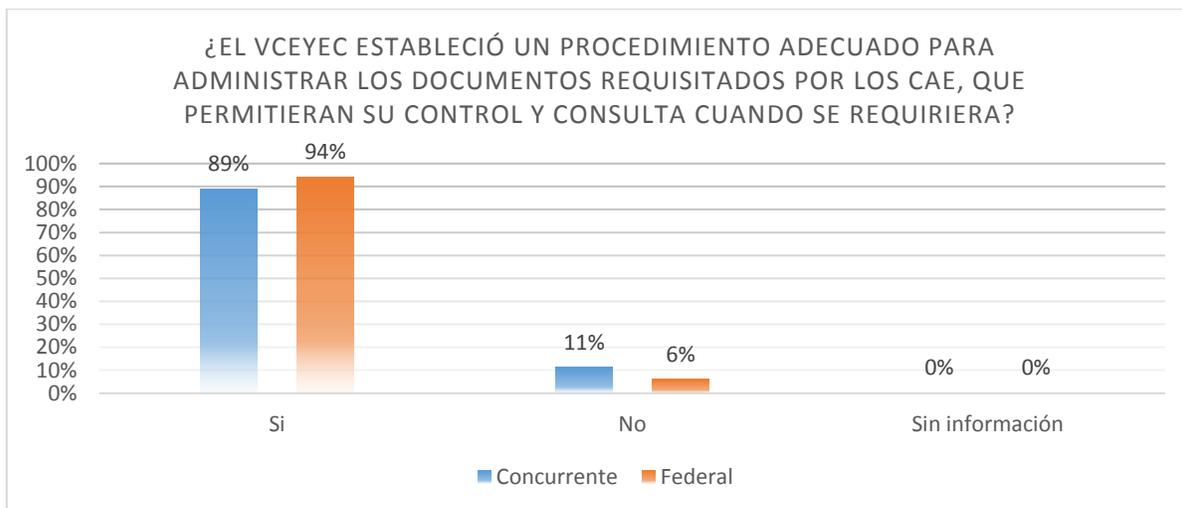


En cuanto a la percepción que tienen los SE sobre los instrumentos utilizados para realizar la supervisión (formatos y cuestionarios), el 74% de los SE de entidades con elección federal, los consideraron excelente y buenos; el 65% de SE de entidades con elección concurrente tienen la misma perspectiva; y tan sólo el 5% y 3% del ámbito concurrente y federal respectivamente, calificaron como malos dichos instrumentos.

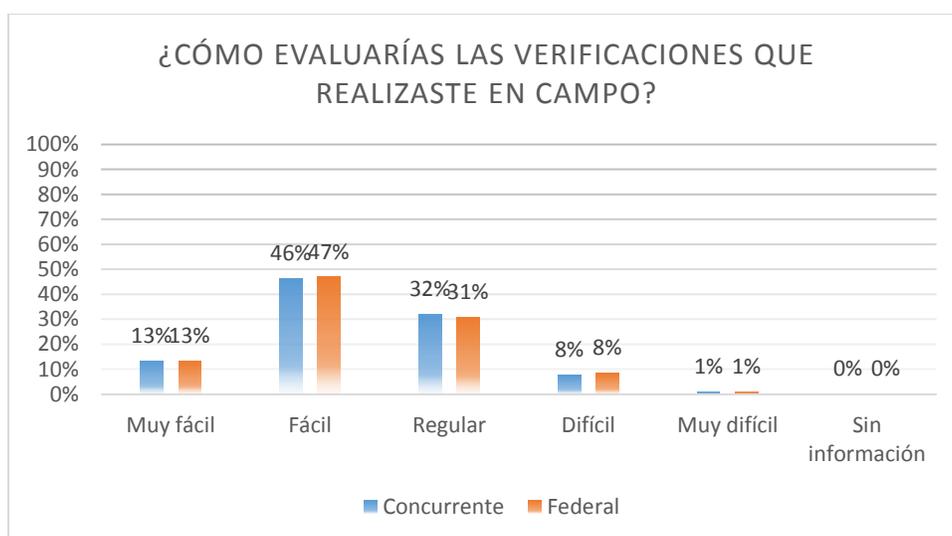


Con respecto a la percepción de los SE sobre el procedimiento que estableció el VCEyEC para administrar los documentos requisitados por los CAE, que permitieran su control y consulta cuando se requirieran, el 94% de los SE con elección federal respondieron que fue adecuado; el 89% de los SE con elección concurrente respondieron

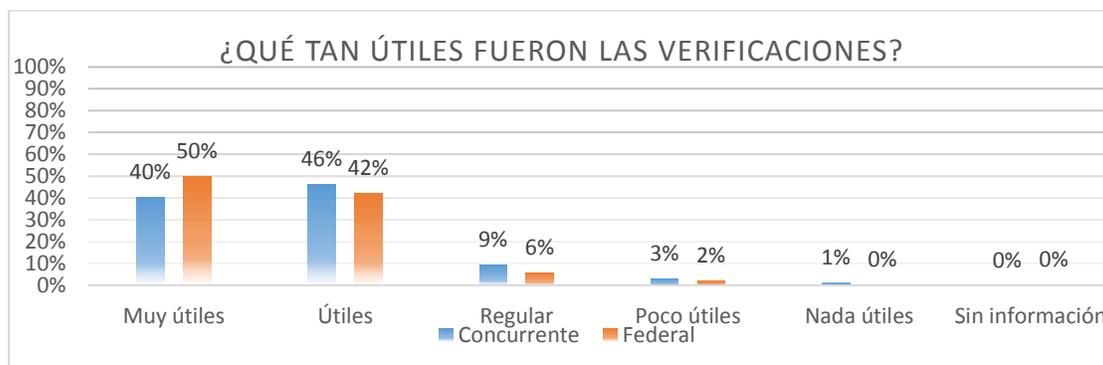
de igual forma. Por otro lado, solamente el 11% de SE en entidades con elección concurrente y el 6% de entidades con elección federal, respondieron que el VCEyEC no había establecido un procedimiento adecuado para administrar los documentos.



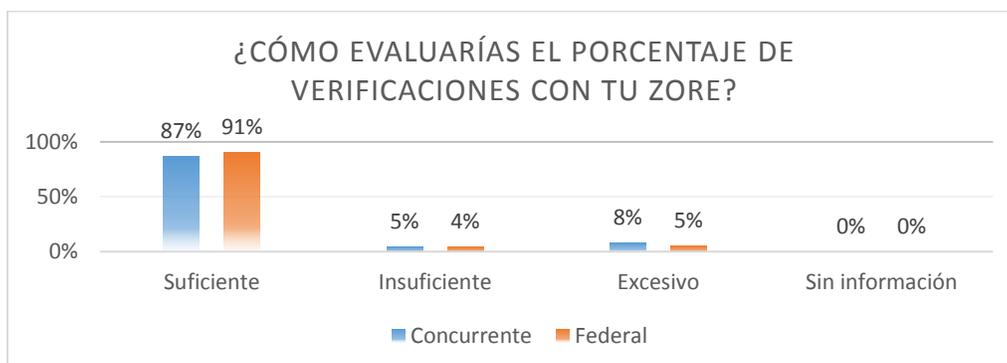
De los 5,552 SE que respondieron el cuestionario, el 60% corresponden a entidades con elección federal y el 59% a entidades con elección concurrente, consideraron que la verificación en campo que llevaron a cabo, era muy fácil y fácil; el 9% de los SE cuestionados, en ambos tipos de elecciones consideraron que era muy difícil y difícil.



Ahora bien, tanto el 92% de los SE de entidades con elecciones federales y el 86% de SE de entidades con elecciones concurrentes, consideraron que las verificaciones que llevaron a cabo fueron muy útiles y útiles; mientras que el 4% de los SE con elección concurrente consideraron poco útiles y nada útiles las verificaciones en comento; y el 2% de SE con elección federal las consideraron poco útiles.



En cuanto a cómo el SE evalúa el porcentaje de verificaciones que llevó a cabo en su ZORE, el 87% de entidades con elección concurrente y el 91% de entidades con elección federal, evaluaron como suficiente el porcentaje de verificaciones realizadas en la ZORE que les fue asignada; al 5% correspondiente a entidades con elección concurrente les parecieron insuficientes los porcentajes a verificar y el 4% de los SE con Elección Federal tuvieron la misma percepción; el 8% de los SE con elección concurrente y el 5% de SE con elección federal, evaluaron como excesivo el porcentaje de verificaciones.



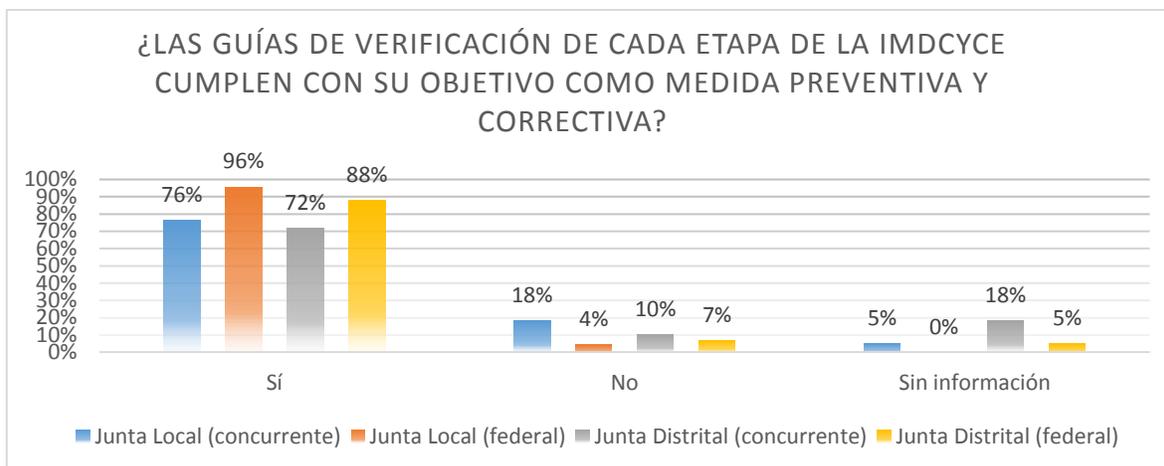
4. CUESTIONARIOS JL Y JD

Las preguntas consideradas en el cuestionario de la evaluación de la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral 2014-2015, aplicado a los vocales de las juntas locales y distritales, correspondientes al rubro de verificaciones, se orientaron principalmente en tres aristas:

- La primera de ellas consistió en conocer si las guías de verificación cumplen con el objetivo de ser un mecanismo que permita dar seguimiento a los avances en las actividades que se realizaron en las juntas.
- En segundo lugar, conocer si las ponderaciones establecidas en dichos documentos, son adecuadas de acuerdo a las actividades que se llevaron a cabo.
- Finalmente, saber si el Consejo Local o Distrital participó activamente en las actividades de verificación en las juntas.

De acuerdo a las respuestas manifestadas por los vocales de capacitación electoral y educación cívica, locales y distritales, podemos observar, que en promedio, el 83% de ellos consideró que las guías de verificación son un elemento que permitió dar seguimiento a los avances de las actividades referentes a la integración de mesas directivas de casilla y en su caso, corregir las distintas situaciones que se presentaron. Al respecto, las juntas locales con elección federal, manifestaron un mayor porcentaje de aceptación con un 96% y las juntas distritales, con elección federal, presentaron una opinión de aceptación del 88%.

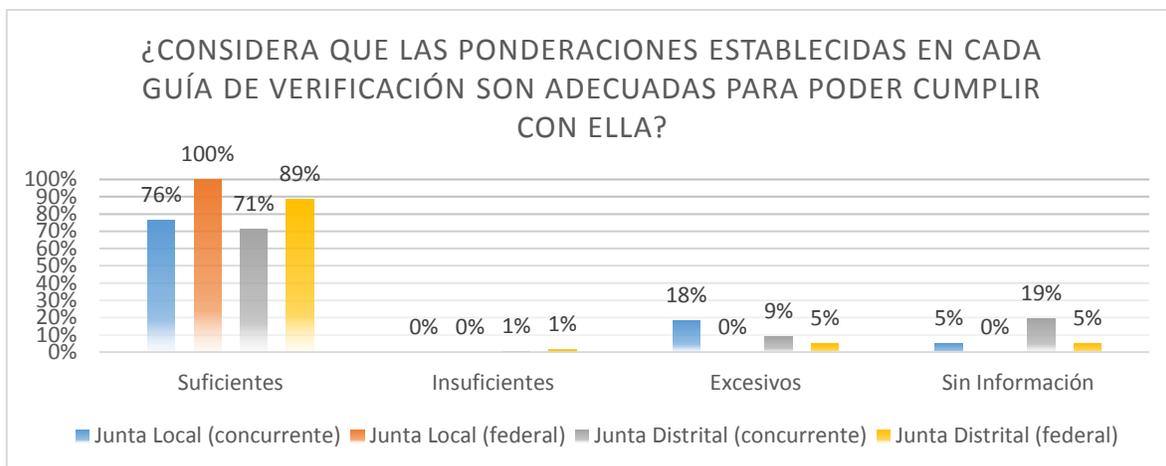
Cabe señalar, que en promedio el 10% de los vocales, consideraron que las guías de verificación no cumplen con su objetivo. Tanto las juntas locales y distritales con elección concurrente, (18% y el 10% respectivamente), tienen una perspectiva menos favorable en cuanto a que las guías de verificación son un elemento preventivo y/o correctivo.



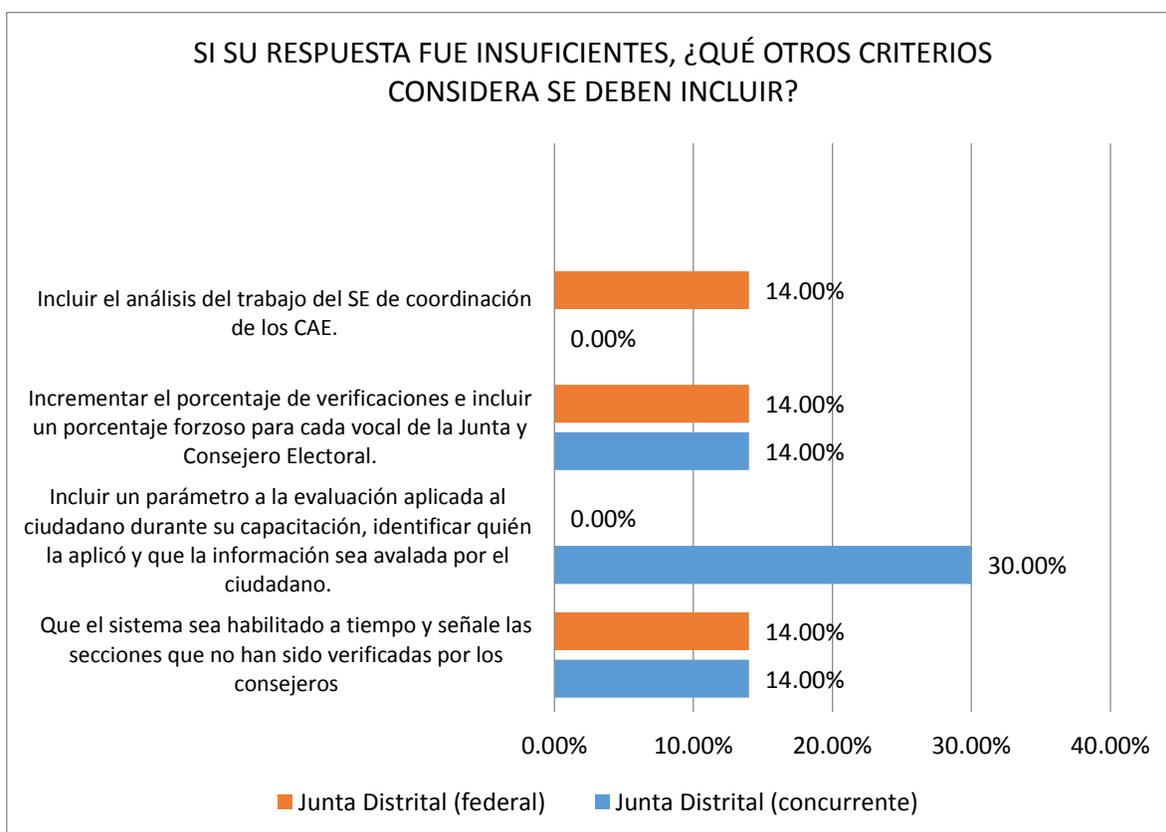
En cuanto a las ponderaciones para cada una de las actividades correspondientes a la integración de mesas directivas de casilla establecidas en las guías de verificación, en promedio el 84% de los vocales consideró que dichas ponderaciones son suficientes, para el 8% son excesivas, para el 1% son insuficientes y el 7% no registraron respuesta al respecto.

Cabe señalar, que las juntas locales con elección federal contestaron en el 100% de sus respuestas que las ponderaciones son suficientes, las juntas distritales con elección federal con el 89% tienen una percepción positiva al respecto. Solamente el 1% de las juntas distritales con elección federal y concurrente, consideraron insuficientes las ponderaciones de las verificaciones que se llevaron a cabo en las juntas.

Fueron las juntas locales con elección concurrente quienes presentaron un mayor porcentaje, con un 18%, seguida por las juntas distritales con elección concurrente con un 9%, quienes manifestaron que son excesivas las ponderaciones establecidas en las guías de verificación.



El 1% de los integrantes de los órganos desconcentrados (juntas distritales con elección federal y concurrente) que consideraron insuficientes las ponderaciones establecidas en las guías de verificación para la integración de las mesas directivas de casilla, propusieron 4 criterios para integrarse en las guías, los cuales se detallan a continuación:



Las propuestas señaladas anteriormente corresponden a la percepción que tanto las juntas distritales con elecciones federales y concurrentes, tienen sobre las verificaciones como un elemento preventivo y correctivo, por lo que proponen considerar criterios que den más elementos para el seguimiento del avance en la integración de las mesas directivas de casilla.

Por otra parte, en promedio el 8% de integrantes de los órganos desconcentrados que realizaron el cuestionario (juntas locales y distritales con elección concurrente y juntas distritales con elección federal), consideraron excesivas las ponderaciones establecidas en los lineamientos para verificar la integración de las mesas directivas de casilla. Al respecto se registraron 63 respuestas que se agrupan en 13 rubros a eliminar en las guías de verificación, los cuales se señalan a continuación:

Rubros a eliminar propuestos por las juntas locales con elección concurrente

Rubros	Junta Local concurrente		
	Número	% en cuanto a la respuesta excesivos (63 respuestas)	% en cuanto al total de cuestionarios (812 cuestionarios)
Reducir los porcentajes de las metas establecidas en las guías de verificación	6	9.52%	0.74%
La verificación relativa a las prendas de identificación, debido a que en algunos distritos o zonas, no es apropiada utilizarlas.	1	1.59%	0.12%
Totales	7	11.11%	0.86%

Rubros a eliminar propuestos por las juntas distritales con elección concurrente y federal

Criterio a eliminar	Junta Distrital					
	Concurrente			Federal		
	Núm.	% en cuanto a la respuesta excesivos	% en cuanto al total de cuestionarios (812 cuestionarios)	Núm.	% en cuanto a la respuesta excesivos	% en cuanto al total de cuestionarios (812 cuestionarios)

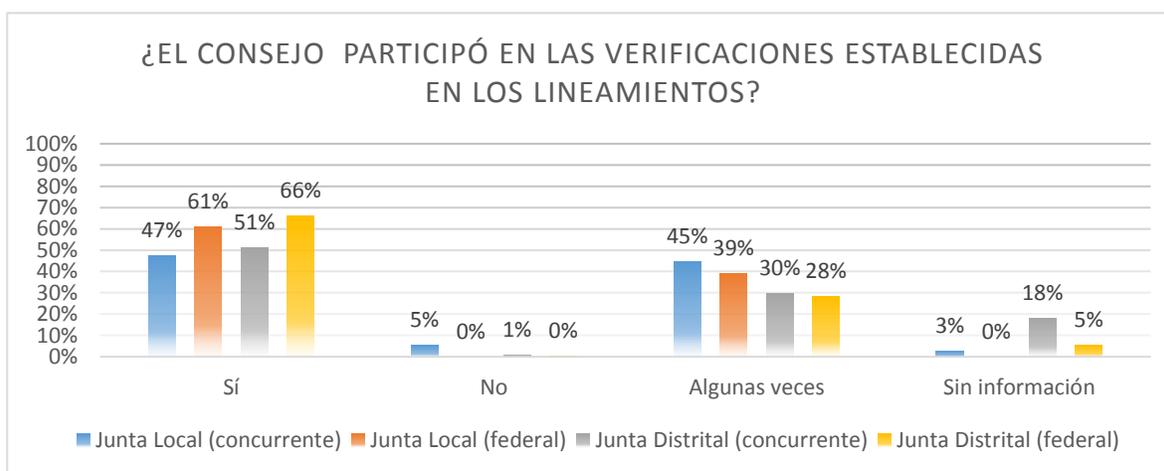
	(63 respuestas)	(63 respuestas)	s			
Reducir los porcentajes de las metas establecidas en las guías de verificación	21	33.33%	2.59%	6	9.52%	0.74%
Las verificaciones restan tiempo, tanto por el llenado de los formatos y no considerarla como meta colectiva	4	6.35%	0.49%	0	0.00%	0.00%
La verificación relativa a las prendas de identificación, debido a que en algunos distritos o zonas, no es apropiada utilizarlas.	0	0.00%	0.00%	0	0.00%	0.00%
Las verificaciones de los rechazos.	2	3.17%	0.25%	0	0.00%	0.00%
Dirigir la verificación a los lugares donde realmente hay problemas.	1	1.59%	0.12%	0	0.00%	0.00%
Eliminar el orden de visita	2	3.17%	0.25%	0	0.00%	0.00%
Problemas de captura en el sistema, no fue útil ni ágil.	3	4.76%	0.37%	1	1.59%	0.12%
Que las verificaciones sean realizadas por los técnicos y consejeros electorales	7	11.11%	0.86%	1	1.59%	0.12%
La verificación obligatoria es suficiente con los supervisores electorales y un pequeño porcentaje de los consejeros electorales.	1	1.59%	0.12%	0	0.00%	0.00%
Dividir las verificaciones por Consejo Local y Distrital, así como por juntas Local y Distrital.	1	1.59%	0.12%	0	0.00%	0.00%
Establecer parámetros asequibles para la verificación de causas de no participación a cargo de los supervisores electorales en la segunda etapa de capacitación electoral.	0	0.00%	0.00%	3	4.76%	0.37%
Las verificaciones por parte de varias figuras al ciudadano, debido a que el ciudadano se molesta de recibir tantas visitas.	0	0.00%	0.00%	2	3.17%	0.25%
La verificación en gabinete sobre el avance diario, la cual puede realizar de manera automática el Sistema.	0	0.00%	0.00%	1	1.59%	0.12%
Totales	42	66.67%	5.17%	14	22.22%	1.72%

Como se puede observar en los cuadros que anteceden, de los 812 cuestionarios aplicados en 33 (4.06%) respuestas se propone que se reduzcan los porcentajes correspondientes a las metas establecidas en las guías de verificación. De dichas respuestas

fueron las juntas distritales con elección concurrente las que tienen un mayor número de respuestas con 21 (2.59%).

Así mismo, la segunda respuesta que tuvo más frecuencia, es que se considere que las verificaciones sean realizadas por los técnicos y consejeros electorales, debido a las cargas de trabajo que los vocales de capacitación y educación cívica, con un total de 8 (12.70%)

En lo que respecta a la percepción que tienen las juntas sobre la participación de los consejos ya sea Local o Distrital en las verificaciones establecidas en los Lineamientos, el cuestionario mostró la siguiente información: con 66% la Junta Distrital con elección federal, respondió tener una percepción positiva, al igual que la Junta Local en el ámbito federal, con 61%.



Capítulo 2

Taller con SE y CAE así como con Funcionarios de Casilla

1. TALLERES DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS CON FUNCIONARIOS DE MESA DIRECTIVA

El taller de intercambio de experiencias con Funcionarios de Mesa Directiva de Casilla se desarrolló en un solo día, el 5 de octubre de 2015. Participó un ciudadano por cada entidad, y se conformaron dos grupos, uno para elección concurrente y otro para elección federal. Se contó con la participación de ciudadanos que se desempeñaron como Presidentes y Secretarios.

Entre las técnicas desarrolladas en los talleres se discutió y analizó, desde la experiencia personal al haber sido seleccionados para ser funcionarios de casilla, hasta su participación en la capacitación, en sus dos etapas.

De igual modo, a cada participante se le entregó un material didáctico y se les preguntó lo siguiente:

- ¿Los conoce?
- ¿Se lo entregaron durante su capacitación?
- ¿Lo revisó?
- ¿Puede decir para qué le sirvió?
- ¿No lo conoce?

También se formaron equipos y se llevó a cabo una breve revisión del material que le tocó, consultando sobre: ¿el lenguaje utilizado fue claro o fue complicado leer el material?; ¿la información contenida en el material les sirvió para realizar las actividades de la Jornada Electoral?, ¿qué parte de la información consideran que no fue de utilidad para realizar sus actividades el día de la Jornada Electoral?

El objetivo de los talleres fue evaluar los materiales didácticos y el proceso de enseñanza aprendizaje mediante el cual se obtiene la información necesaria para

retroalimentar y regular el sistema, de forma que su propósito final sea tender hacia la mejora. La idea del taller está basada en que tanto el diseño como el desarrollo de un programa de capacitación conllevan la toma de una serie de decisiones que influyen en su calidad, y esta calidad cómo interactúa capacitador-material didáctico-ciudadano capacitado, es siempre susceptible de ser mejorada. Bajo esta premisa, el taller nos da elementos para tres procesos importantes: el diseño, el proceso o puesta en práctica y el producto o resultados obtenidos de la capacitación, en los que es conveniente recoger información, a fin de valorar la toma de decisiones, en particular cómo interactúa capacitador-material didáctico-ciudadano capacitado.

En términos generales, en el Taller con ciudadanos que se desempeñaron como Funcionarios de Casilla, se pudieron identificar tres aspectos esenciales: las experiencias sociales, la concepción activa de los aprendizajes y las actitudes reflexivas.

En el intercambio de reflexiones y experiencias los participantes nos dan como primera lectura que se tiene una valoración positiva de los materiales didácticos, pues consideran que cuenta con la información necesaria para poder desarrollar las actividades de funcionarios de casilla, sin embargo, en sentido opuesto, se está consciente que uno de los problemas que se tienen al momento de capacitar al ciudadano es que los lectores son escasos, que la sociedad está alfabetizada, pero de una manera funcional, que no tiene algún contacto con los libros y por tanto no puede denominarse lectora. Aunado a lo anterior, también se identificó que los participantes en el taller, aun sabiendo decodificar una palabra, una frase, una oración, un párrafo, al mismo tiempo no sólo carecen del hábito de leer sino que, además, no creen que la lectura constituya una experiencia digna de disfrutarse, a lo que se suman las particularidades que implica la capacitación electoral: los términos, las operaciones aritméticas a realizar, el manejo de la documentación.

Los resultados obtenidos en el Taller con funcionarios de casilla nos lleva a plantearnos a la urgencia de trabajar en un esquema más dúctil, menos rígido, legitimando el enorme

potencial del conocimiento adquirido en materia de capacitación electoral y educación cívica. Sólo así podrá facilitarse la tarea de lograr que los funcionarios de casilla sean asimismo promotores del voto, de la democracia y de los valores cívicos.

Entre las observaciones vertidas en los talleres podemos señalar las siguientes:

- “Me entusiasmé por ser funcionario después de su capacitación de 4 horas”
- Sólo no asistí a los simulacros por cuestiones de trabajo”
- “No fui capacitada, porque nunca me pudieron localizar hasta un día antes de la Jornada Electoral” (Nota: La ciudadana no consideraba como capacitación la explicación que le dio el CAE)
- “Fue difícil localizarme por cuestiones de trabajo y cuando recibí la capacitación no entendí la información que se me proporcionó”
- “Recibí la capacitación, pero ya en la jornada electoral (práctica real) es muy distinto”
- “Importante leer los materiales antes del simulacro”
- “Que capaciten mejor a los CAE para que hagan bien sus funciones y actividades”
- “Es un material que muestra la información clara y resumida. Un material nada complicado de leer y comprensible”. Propusieron un formato más visual (un poco más de imágenes).
- “La parte del llenado de boletas es muy complicado y el manual del funcionario es muy grande para leerlo (demasiada información), motivo por el cual sólo leí la parte de las actividades a realizar de mi cargo”
- “El mantel ayudó mucho en la jornada electoral”
- “Revisé muy poco el cuaderno de ejercicios”
- “Complicado con el llenado de actas. El CAE siempre apoyó con este tema”
- “Es mejor ver primero el vídeo y después los manuales para una mejor comprensión. Y también mostrar el vídeo durante el simulacro”.

2. TALLER DE INTERCAMBIO DE EXPERIENCIA CON SUPERVISORES ELECTORALES Y CAPACITADORES-ASISTENTES ELECTORALES

El taller de intercambio de experiencias con Supervisores Electorales y Capacitadores-Asistentes Electorales se desarrolló durante 2 días, 12 y 13 de octubre de 2015. Participó un ciudadano por cada entidad, y se conformaron dos grupos, uno para elección concurrente y otro para elección federal.

El objetivo general planteado para este taller fue “mejorar los documentos rectores y materiales de capacitación electoral e integración de mesas directivas de casilla del PE 2014-2015. Asimismo, se plantearon diversos objetivos específicos: a) “recopilar las experiencias de los participantes (SE y CAE) en la capacitación recibida, en la integración de

mesas directivas de casilla y en la instrucción de los FMDC”, b) “identificar las áreas de oportunidad en la capacitación recibida, en la integración de mesas directivas de casilla y en la instrucción de los FMDC”, c) “obtener las propuestas de mejora en la capacitación recibida, en la integración de mesas directivas de casilla y en la instrucción de los FMDC”.

Entre las principales preguntas a las que se buscó respuesta con este taller fue la a) coherencia interna, es decir, la correspondencia entre los diferentes materiales que utilizaron los SE y CAE; b) pertinencia frente a la capacitación: los materiales intentan ser un apoyo a las necesidades de enseñanza y aprendizaje entre los SE y CAE. Tratan de ser una alternativa de abordaje de algún problema, lo que implicaba también el análisis del contexto socioeconómico y político en que desarrollaron sus actividades; c) pertinencia con el contexto de uso, es decir, el espacio, tiempo y recursos con los que se contaron para desarrollar sus actividades, y de forma particular cómo favorecer su aprendizaje; y d) articulación y complementariedad tanto en las técnicas usadas para buscar a los ciudadanos y convencerlo, así como la adecuación de los materiales utilizados tanto en su capacitación para desempeñarse como SE y CAE y en sus actividades de capacitación a los ciudadanos sorteados y designados funcionarios de casilla.

2.1 Elección Federal

Los temas abordados fueron los siguientes:

Cursos de capacitación para SE y CAE	Mecanismos de comunicación
Revisión del manual del CAE Tomo I y II	Notificación y primera Etapa de capacitación
Materiales didácticos	Llenado de formatos
Planeación	Segunda Etapa de Capacitación Electoral
Organización	Entrega de Nombramientos y sustituciones
Coordinación	Control
Taller de capacitación a SE y CAE	Jornada Electoral

Respecto a las actividades de campo durante la Primera Etapa de Capacitación Electoral (visita, notificación y capacitación) los participantes identificaron las dificultades siguientes:

- No se localizaron a los ciudadanos, debido a que existieron problemas con la numeración de domicilios y no se les proporcionó cartografía
- Se hicieron difíciles los recorridos en zonas de alto riesgo

Sin embargo, para dar solución a lo anterior solicitaron información con los vecinos o preguntaban por el ciudadano. Asimismo, se dirigían con autoridades Ejidales, o realizaban brigadas, y en el caso de las zonas de alto riesgo realizaban operativos.

Notificación

- Durante esta etapa las situaciones presentadas con mayor recurrencia fueron Negativas y rechazos
- Lento el avance en la notificación por revisitas
- Dificultad para localizar al ciudadano
- Ciudadanos sin escolaridad, y ciudadanos sólo estaban interesados en el apoyo económico

La sensibilización, persuasión y negociación fue un elemento que utilizaron para lograr convencer a los ciudadanos a participar.

Actividades en Gabinete

- Cuando se entregaban los avances de trabajo, se enfrentaron a que no había control en el archivo
- En la junta se les extraviaban los talones de visita, se les pedía la reimpresión de éstos para tener un mejor control en los documentos
- En la mayoría de los casos no se entregaron las Cartas-notificación en tiempo y forma

- Se realizaban cambios repentinos en las indicaciones de las actividades que llevan a cabo
- Se presentaron errores en captura que hacían retrasar su carga de trabajo

Actividades de Capacitación

- Poca disponibilidad de los ciudadanos para recibir la capacitación en el primer contacto
- Cambios en las citas o cancelaciones para recibir la capacitación
- Ciudadanos no localizados, aun cuando ya habían sido notificados
- Ciudadanos en horas laborales o había casos en que los encontraban en lugares poco factibles para capacitarlos

De esta manera SE derivaron alternativas planteadas y realizadas: como programar la capacitación el mismo día, en otro horario adecuado para el ciudadano, invitar a los centros de capacitación o realizar capacitaciones grupales, agendar citas alternas a las planteadas, destinar tiempos para temas de mayor relevancia, y fomentar el trabajo autónomo.

Segunda etapa de capacitación electoral

En gabinete

- El tiempo para realizar las sustituciones en la Junta Distrital fue lento, por lo que se tuvieron que replantear estrategias para agilizar la entrega

En campo

- En la entrega de Nombramientos se enfrentaron a diversas problemáticas, como el rechazo de los ciudadanos

- Inasistencia a los cursos de capacitación y simulacros por diversas razones, entre ellas las laborales, por lo que se solicitaron oficios de la Junta Distrital para justificar su asistencia a los simulacros
- Renuncia de los funcionarios de casilla ya capacitados al tener una propuesta económica mejor por parte de los Partidos Políticos, se negoció con los ciudadanos para un apoyo extra (éste fue otorgado por los CAE y ofrecimiento de alimentos)

Experiencias positivas y negativas

Experiencias positivas

- Lograr que los ciudadanos participen y contribuyan a hacer un mejor país
- El interés de la gente joven con nuevas ideas y soluciones, así como el aprovechamiento de las nuevas tecnologías
- La disposición de las personas para la capacitación y de esta manera obtener un buen trabajo el día de la Jornada Electoral
- Contar con un equipo de CAE que permitió el cumplir con las expectativas de trabajo en tiempo y conforme a lo planeado.
- Trabajar en el Instituto Nacional Electoral y hacer constar que cumple con criterios de transparencia y legalidad
- El contacto con la gente, fue una satisfacción de haber cumplido con el Proceso Electoral

Experiencias negativas

- Negativa de los ciudadanos a participar, derivado del descontento de la política en el país
- Poco interés por la vida democrática

- La percepción de la institución, la inseguridad y la remuneración económica, condujeron que ciudadanos aceptaran ser Representantes de Partido Político, ya con nombramientos, con lo que se atrasó la integración de mesas directivas
- El cambio de indicaciones repentinas por parte de la Junta Distrital, la pérdida de papelería, la falta de material para avanzar en las cargas de trabajo.

Reforzar

- En las capacitaciones resolver todas las dudas, dar seguimiento a sus funcionarios, fomentar más el trabajo en equipo
- Realizar más prácticas en el llenado de documentación, apoyarse en la retroalimentación

Mecanismos de Comunicación

Los temas abordados en este apartado fueron los mecanismos de comunicación utilizados en la dinámica SE-CAE, CAE-VCEYEC, SE-VECEYEC, y con el personal de la Junta Distrital, con lo que se pudo obtener la siguiente información:

- La mayoría de los CAE contestaron que la comunicación con su SE fue buena, clara y siempre al pendiente de sus capacitadores, con disposición a atender situaciones presentadas en sus ZORE, tanto en campo como en gabinete. Cuando se presentaban discrepancias, se tomaban en cuenta todas las aportaciones y se llegaba a un acuerdo o conclusión para mejorar
- Referente a la comunicación con integrantes de la ZORE fue de compañerismo, el trabajo en equipo se realizó para avanzar con las cargas de trabajo
- Con las demás ZORE se compartieron ideas, estrategias y mecanismos de trabajo
- La comunicación con el VCEyEC siempre fue amable y cordial; estuvo al pendiente de las dificultades que se presentaron en campo y gabinete

- La comunicación entre SE y su equipo de trabajo fue adecuada, se aclaraban las dudas ante cualquier situación generando la resolución de problemas
- Referente a la comunicación con los CAE a cargo, existió una buena comunicación, se procuró dar seguimiento a las necesidades y dudas siempre con respeto para evitar conflictos. Un elemento importante fue la retroalimentación para asegurarse que cada instrucción fuera clara. En ocasiones se generaba un desfase en las instrucciones por cambios emitidos por la Junta Distrital
- Con los técnicos electorales la comunicación fue buena, ya que estuvieron al pendiente de lo que sucediera en las ZORE

2.2 ELECCIÓN CONCURRENTE

En la modalidad del taller para SE y CAE de elección concurrente se aplicaron diversas técnicas didácticas que permitieron conocer el desarrollo de actividades y las problemáticas a las que se enfrentaron los SE y CAE, durante la integración de mesas directivas de casilla, así como obtener elementos de mejora para siguientes procesos electorales. Es importante mencionar que derivado de las particularidades de la elección concurrente, las dinámicas se enfocaron a conocer cómo impacto la integración de mesas directivas de casilla única.

Los temas abordados fueron:

Cursos de capacitación para SE y CAE	Mecanismos de comunicación
Revisión del manual del CAE Tomo I y II	Notificación y primera Etapa de capacitación
Materiales didácticos	Llenado de formatos
Planeación	Segunda Etapa de Capacitación Electoral
Organización	Entrega de Nombramientos y sustituciones
Coordinación	Control
Taller de capacitación a SE y CAE	Jornada Electoral

Respecto a las actividades de campo durante la Primera Etapa de Capacitación Electoral (visita, notificación y capacitación) los participantes identificaron las dificultades siguientes:

- La cartografía “mal diseñada”, lo que complicó identificar el domicilio de los algunos ciudadanos sorteados, y por tal motivo se recurrió a los vecinos para localizar al ciudadano
- Secciones en zonas dormitorio y zonas militares
- Debido a la inseguridad, se realizaban los recorridos con 2 capacitadores o acompañados del supervisor, lo que generó retraso en las actividades del CAE acompañante y del SE
- La negativa a participar fue recurrente, sin embargo, persuadiendo y utilizando la negociación se pudo convencer hasta visitas posteriores.

Notificación

- No localizar al ciudadano, y no tener permiso para ausentarse del trabajo fue de las razones más recurrentes por las que no aceptaron a participar
- Falta de interés del ciudadano
- En el llenado de las hojas de datos, al no especificarse el formato del horario durante el taller de capacitación, se trataba de subsanar el error y tenían que regresar con el ciudadano para obtener una vez más la firma

Capacitación

- El No poder agendar una cita para la capacitación del ciudadano, retrasó los avances para tener a ciudadanos aptos

- Las renunciaciones presentadas por algunos CAE, generó retrasos en las capacitaciones y algunos ciudadanos decidían renunciar porque el capacitador ya no daba seguimiento
- Apatía por parte del ciudadano durante la capacitación
- El material fue limitado, por lo que si se tenía un avance considerable, la falta de éste lo retrasaba

Actividades en gabinete

En gabinete al entregar los avances de trabajo de los CAE, los Supervisores Electorales se enfrentaron a diversas problemáticas como:

- Con respecto al talón de Visita, en las juntas no se especificó que deberían de entregarlo a la Junta Distrital, tampoco se especificó en el llenado de los formatos el formato de horarios (de 12 o 24 horas) que se debía registrar, por lo que tenían que regresar con el ciudadano para recuperar dicho talón o la firma en éste.
- En la Junta Distrital no había control en el archivo, se extraviaban los documentos o se encontraban trasapelados, lo que afectó en los avances de captura, y en ciertos casos se les pedía a SE y CAE el apoyo para dicha actividad.

Mecanismos de comunicación

Partiendo de que la comunicación es un elemento esencial para el cumplimiento de las metas establecidas y lograr mejores resultados en la Integración de Mesas Directivas de Casilla, se aplicó un cuestionario sobre de la dinámica y mecanismos de comunicación en las juntas distritales entre los SE-CAE, CAE-VCEYEC, SE-VECEYEC y OPLE, y se obtuvo lo siguiente:

- En el caso de los CAE que contaron con un Supervisor Electoral con experiencia, su respuesta fue, que sí existió una comunicación clara y fluida, por la experiencia del

SE obtenida de varios procesos, compartiendo éste las enseñanzas para que el trabajo se desarrollara correctamente, y si se hacían aportaciones se tomaban en cuenta, logrando resultados positivos para ambas partes

- En otros casos se mencionó que la comunicación fue muy poca, incompleta y en ocasiones indirecta, ya que el SE no tenía la disposición hacia requerimientos solicitados, y tenía que recurrir a la Junta Distrital, el Supervisor Electoral no salía a campo, sólo recibía trabajo y pocas veces informaba sobre las indicaciones de parte de la junta distrital.
- La comunicación que se generó en la ZORE fue buena, cordial, con compañerismo, compartiendo experiencias en reuniones con el supervisor, se trabajaba en equipo cuando era requerido; con otras ZORE la comunicación fue buena cordial, respetuosa, sólo laboral.
- Con los técnicos de la Junta Distrital la comunicación que se generó fue cordial, y amable con los tiempos para la recepción de documentos, en ciertos casos monitoreando el trabajo realizado.
- En lo concerniente a la comunicación con el Organismo Público Local, ésta no se llevó a cabo, las actividades se desarrollaron con base en las instrucciones que el Instituto proporcionaba.
- Con referente a la comunicación con el VCEYEC, muy buena siempre pendientes de las necesidades de SE y CAE.

Segunda Etapa de Capacitación Electoral

Entrega de nombramientos a funcionarios de mesa directiva de casilla designados

- Los ciudadanos no aceptaban los nombramientos, ya que argumentaban no tener permiso para ausentarse del trabajo; la pérdida de su credencial de elector; su ausencia durante la JE por realizar un viaje, o simplemente cuestionaban al CAE

sobre el apoyo económico que se les otorgaría, antes de recibir el nombramiento y ya habían sido contactados por partidos políticos.

Propuestas: que el INE establezca convenios con las empresas para que otorguen los permisos a los empleados para que puedan participar como funcionario de mesa directiva de casilla.



Sustituciones de funcionarios de mesa directiva de casilla designados

- Se generó un retraso en las impresiones ya que en la junta distrital se pedían los rechazos físicamente, cuando el CAE o SE llegaba a la junta a veces no las entregaban en el momento lo que atrasaba todo el trabajo, o el ARE del CAE se encontraba lejos de la Junta Distrital, lo que implicaba que el procedimiento de sustitución se retrasara más tiempo.
- Al marcar una razón por la que los ciudadanos renunciaban posteriormente no se podía modificar en el sistema, ya que el error estaba en la captura.
- En varios de los casos de funcionarios visitados se interesaban más en el apoyo económico que les ofrecían los Partidos Políticos para desempeñarse como representantes ante mesas directivas de casilla.

Experiencias positivas y negativas de los SE y CAE

En otra actividad donde se les pidió explicaran acerca de sus experiencias positivas, negativas, y lo que tendrían que reforzar, se arrojó la siguiente información:

Positivas

Después de buscar en muchas ocasiones al ciudadano sorteado se logró que aceptara participar; contar con personas comprometidas; el trabajo en equipo; el conocimiento del proceso electoral y la interacción con personas de diferentes niveles de

vida; que a pesar de todos los problemas enfrentados se solucionó y se logró el trabajo; en las zonas rurales es menos complicado; se logró crear empatía y confianza con las personas; crear la confianza con una ciudadana y de ello se motiva a participar, explicando cuidadosamente las funciones posibles a desempeñar; el trabajo en la institución es una experiencia muy satisfactoria cuando el trabajo es en conjunto.

Negativas

Presenciar el descontento de la población con el gobierno; la exposición a la violencia y diversas zonas de peligro; enfrentarse a la negatividad excesiva al grado de generar violencia verbal; ciudadanos sorteados con cambio de domicilio; ciudadanos mayores de 70 años; personas adultas enfermas; la atractiva y llamativa propuesta económica por parte de Partidos Políticos, que ya teniendo ciudadanos capacitados y aptos renunciaban; el no tener un espacio fijo para poder tener juntas y recibir trabajo de los CAE.

Reforzar

Se tendría que realizar una agenda para que las capacitaciones y simulacros se pudieran realizar y que se llevaran a cabo más prácticas en cuanto al llenado de actas.

Finalmente, llevar a cabo este taller de intercambio de experiencias permitió identificar ciertas deficiencias en materia de capacitación de SE y CAE, no sólo en el manejo de términos y conceptos, sino en la aplicación de procedimientos y estrategias de capacitación, lo que obliga a mejorar los procedimientos de transmisión de conocimientos, llenado correcto de formatos tanto para control internos como en el proceso de capacitación de los ciudadanos que fungirán como funcionarios de casilla, pero también un procedimiento para el manejo de la documentación que requisita el CAE, para contar con un control más preciso, toda vez que son los insumos que alimenta el Multisistema ELEC.

Aunado a lo anterior, también dio elementos para perfeccionar los mecanismos de selección y contratación, conscientes sobre todo lo que un proceso de reclutamiento masivo como el que lleva a cabo el instituto implica.

Capítulo 3

Reunión Nacional con vocales de Capacitación Electoral y Educación Cívica

3.1 REUNIÓN NACIONAL CON VOCALES DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA

La Reunión de Evaluación con vocales del ramo se llevó a cabo en los días 9, 10 y 11 de noviembre de 2015, en la Hacienda Cocoyoc, en el estado de Morelos. Entre las actividades programadas se contemplaron prácticas que invitaron a la interacción, espontaneidad y participación, como un nuevo indicativo de reuniones interactivas que permitieron el intercambio de experiencias, con visión integral del proceso electoral pasado y se identificaron aquellos fenómenos internos y externos, controlables o no, que obstaculizaron los objetivos institucionales, y detectar qué mecanismos se pudieron implementar para reducir al mínimo el impacto negativo que pudieran tener.

Se tuvo una participación de los 32 vocales locales y de 62 vocales distritales. Se conformaron 4 grupos, divididos por tipo de elección. Es importante señalar que la mecánica implementada permitió un mejor desarrollo de las actividades programadas, estableció un mejor proceso de intercambio, toda vez que los vocales llevaron información de sus entidades que fue compartida con los demás participantes.

La dinámica implementada en la reunión, dio luces acerca de que el diseño adecuado de la estrategia y los materiales didácticos para la capacitación electoral es un factor que incide en forma directa en la calidad del proceso no sólo de enseñanza-aprendizaje sino también formativo.

La tarea de construir conceptos y estrategias para captar una comprensión y apropiación de la materia de capacitación electoral, supone retomar las experiencias y conocimientos de los vocales del ramo, requiere poder engarzar la información proporcionada por ellos y el poder usar diferentes maneras para representar esa información.

El hecho de que la construcción del conocimiento sea realizada de una manera colaborativa, construida a partir del diálogo ayudó a los participantes de dicho taller a experimentar un encuentro con conceptos e ideas que, derivado de las distintas realidades estatales y distritales, ellos pueden no comprender en su totalidad.

Como primeros resultados pudimos identificar que es necesario contar con una estrategia que permita la modificación futura, porque los factores internos y externos están cambiando constantemente. Las actividades fundamentales de esta evaluación fueron repasar los factores internos y externos que serán la base para las estrategias futuras, funcionamiento que mide, y tomar acciones correctivas.

Asimismo, la DECEYEC está consciente de que la evaluación de la estrategia puede ser una tarea compleja y sensible, sin embargo, la ausencia de la evaluación puede producir peores problemas. La evaluación es de tal importancia que permitirá garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos. Los principales resultados obtenidos en la Reunión de Evaluación fueron los siguientes:

3.2 INTEGRACIÓN DE MESAS DIRECTIVAS DE CASILLA Y CAPACITACIÓN ELECTORAL

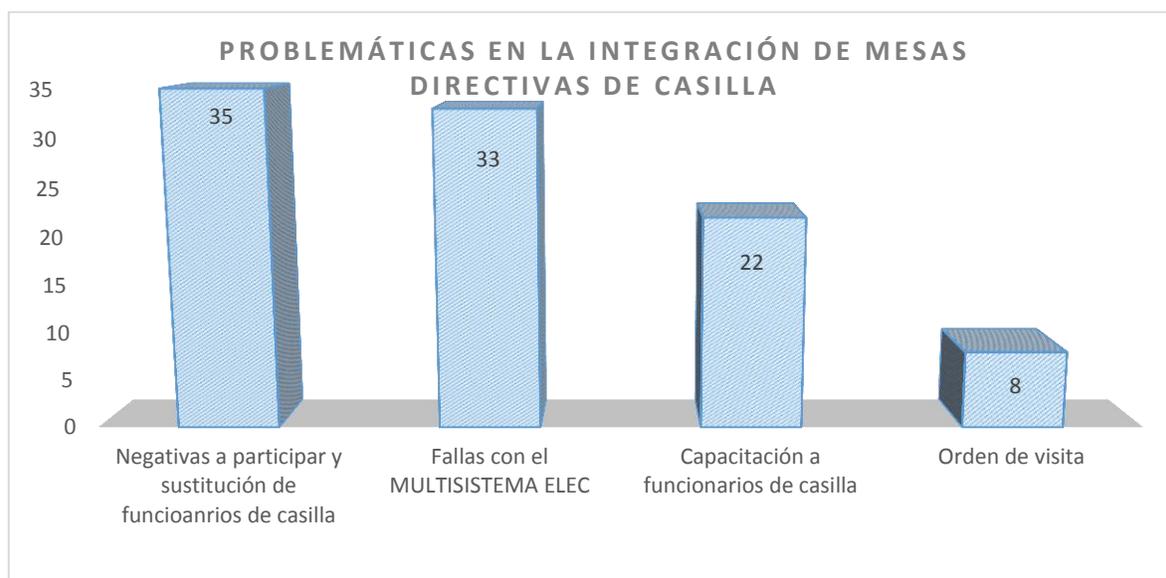
Elección concurrente

Durante el desarrollo de la Reunión nacional se abordaron distintas temáticas, entre ellas, la Integración de Mesas Directivas de Casilla y la Capacitación Electoral, y se obtuvo información relevante que servirá para mejorar el procedimiento para integrar casillas y capacitar a los ciudadanos que se desempeñarán como funcionarios de casilla.

La metodología implementada nos permitió identificar problemáticas y posibles causas que originaron ciertas situaciones, así como posibles soluciones.

Problemáticas presentadas

Las problemáticas que se mencionaron con más frecuencia fueron: los problemas técnicos; negativas a participar y sustitución de funcionarios de casilla; capacitación a funcionarios de casilla, simulacros y prácticas; orden de visita; seguido de secciones de atención especial; aspectos relacionados con las renunciaciones de los SE y CAE; y saturación de actividades de los vocales de Capacitación Electoral y Educación Cívica.



Las negativas a participar y las sustituciones de los funcionarios de mesa directiva de casilla, se originaron por varias causas, entre ellas, por la falta de credibilidad de los ciudadanos, así como la presencia de movimientos sociales; el apoyo económico que dio el INE fue deficiente comparado con lo que los partidos políticos ofrecieron; la compleja capacitación impartida; la escolaridad de los ciudadanos que habitan en zonas con un status económico alto, su resistencia a participar es más elevada; las condiciones meteorológicas; el procedimiento de integración de mesas directivas de casilla; y la inseguridad que permeó durante el desarrollo del Proceso Electoral.

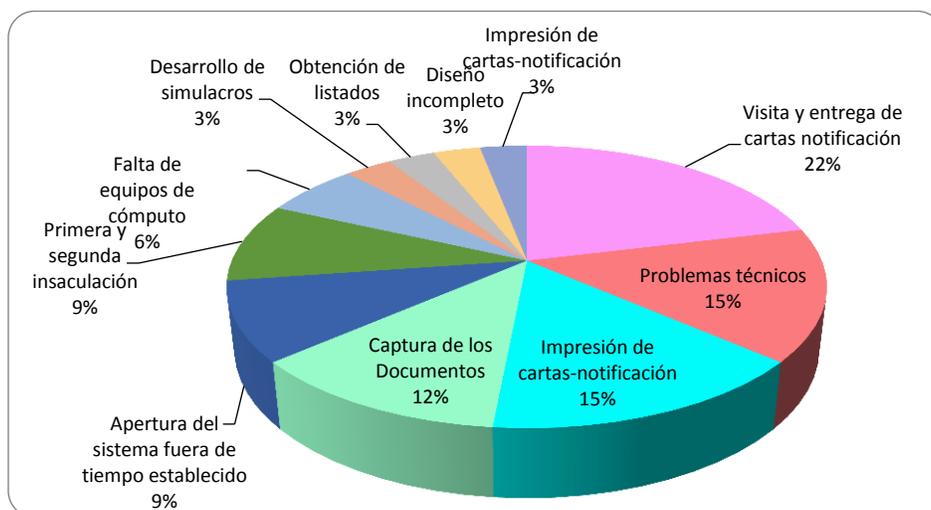
Problema	Frecuencia
Movimientos Sociales	7
Desconfianza en las Instituciones y Partidos Políticos	7
Partidos políticos	6
Apoyo económico	6
La complejidad de la capacitación	2
Negativa a participar	1
La escolaridad de los funcionarios	1
Renuncias de funcionarios de casilla	1
Desconfianza en las Instituciones y Partidos Políticos	1
Seguridad pública	1
Las condiciones meteorológicas	1
El procedimiento de integración de mesas directivas de casilla	1

Asimismo, los **problemas con el sistema**, se presentaron en distintos momentos, por ejemplo, en la impresión de cartas notificación, desarrollo de la primera y segunda insaculación, obtención de listados, captura de información registrada en la documentación electoral y durante el desarrollo de simulacros. Aunado a lo anterior, los equipos de cómputo son obsoletos o incompatibles con las impresoras, así como insuficientes.

Las posibles causas que se mencionan son, que pudo haber sido un mal diseño de los sistemas; su apertura fuera del tiempo establecido, duplicidad de la información emitida de oficinas centrales; y los equipos de cómputo fueron insuficientes.

Momentos en los que se presentaron las fallas en el sistema y problemas presentados

85



Con respecto a la **Capacitación Electoral impartida a los funcionarios de casilla**, la otra problemática más mencionada fue que el material didáctico del INE y OPLE llegó tarde para capacitar a los funcionarios de casilla; en algunos casos no coincidían los materiales del OPLE e INE; el material didáctico fue excesivo, lo que mermó la participación de los funcionarios de casilla; y que generó que se retrasara la capacitación.

También, el material didáctico a utilizar por parte del INE y OPLE y la información registrada en ambos materiales era repetitiva en algunos casos y en otros había discrepancia; las redes sociales confundían a los ciudadanos, sobre las elecciones; la coordinación con el OPLE fue compleja, ya que la información no era asertiva y no fluía adecuadamente por los canales de comunicación adecuados y no se cumplieron cabalmente los convenios establecidos; los paquetes electorales de los OPLE eran voluminosos, y ello implicó un retraso en las actividades de integración de mesas directivas de casilla.

Asimismo, otro de los argumentos emitidos, fue que las cargas de trabajo asignados a los CAE aumentaron, debido a que se insaculó a un 13%, lo que llevó al CAE a visitar, notificar y capacitar a más ciudadanos sorteados en la primera etapa y en la segunda etapa

de capacitación electoral conformaron casillas con más funcionarios de casilla, derivado a que se celebraron elecciones concurrentes, efecto de la reforma político –electoral.

Por otra parte, el **orden de visita** fue de los más mencionados como una problemática para la integración de mesas directivas de casilla, ya que se hace más compleja la integración, debido a que genera retrasos y aunado a esto, el entorno político-social y de seguridad son factores que inciden para que se haga un procedimiento difícil de llevar a cabo.

Entre otras problemáticas, se encuentra las **secciones de atención especial**, ya que los medios de comunicación han identificado a éstas como si fueran secciones con zonas de inseguridad, sin embargo, es necesario cambiar el nombre o sea más específico el concepto que se da hacia los medios de comunicación. También se menciona que existe un exceso de clasificación de secciones, sin embargo no se indica qué característica debía quitarse del catálogo.

Otro factor que influyó negativamente en la integración de mesas, fue el mes sorteado, ya que han coincidido el OPLE y el INE en el mismo **mes**, lo que generó molestia a los ciudadanos, pues argumentaban que siempre salían sorteados.

Asimismo, con respecto a “Listado de Razones por las que un ciudadano no participa” hay ideas encontradas, ya que por un lado hay quienes dicen que es muy extenso y otros argumentan que faltan razones, sin embargo, en ambos casos no son específicos sobre qué razones se deben quitar o incluir.

Con respecto a las verificaciones, la participación de los vocales es baja, por lo que es necesario implementar un mecanismo que los obligue a realizar verificaciones, y estar en condiciones de identificar posibles desvíos en las metas establecidas.

Los problemas de coordinación con el OPLE generaron confusiones en los SE y CAE, y derivaron en el retraso de la integración de mesas directivas de casilla, por lo que se deberá replantear las formas de comunicarse con ellos.

El pago de los SE y CAE generó renunciaciones y un alto grado de rotación del personal, lo que originó un grave retraso, se complicó dar continuidad en el seguimiento de las actividades, y derivando en algunas ocasiones en una mala capacitación del personal de nuevo ingreso.

Un factor determinante que influyó negativamente en la integración de mesas directivas de casilla, fueron las cargas de trabajo asignadas al VCEYEC, ya que la atención que se da no es el 100%, por lo que se pueden presentar descuidos y atrasos en la integración de mesas directivas de casilla y capacitación electoral.

Propuestas de mejora

Derivado del análisis sobre las problemáticas presentadas y las posibles causas por las que se generaron, podemos identificar los alcances y limitantes a los que nos enfrentamos para la integración de mesas directivas de casilla.

ALCANCES

Procedimiento de integración de mesas directivas de casilla

- Realizar una nueva distribución de cargas de trabajo, que impacte positivamente en la integración de ARE y ZORE.
- Incrementar el número de SE y CAE.
- Mejorar los honorarios, gastos de campo y prestaciones de los SE y CAE.
- Cambiar el nombre a las secciones de atención especial, con el fin de minimizar confusiones acerca de su naturaleza.

- Con respecto al procedimiento del orden de visita, se lleve a cabo una reestructuración que garantice certeza, legalidad y transparencia al visitar a los ciudadanos sorteados. Así como al mismo tiempo sea un procedimiento que facilite al CAE realizar su trabajo y con ello evitar cualquier retraso o contratiempo en la integración de mesas directivas de casilla.
- Reestructurar el Listado de Razones por las cuales un ciudadano no participa y adecuarlo a la realidad nacional actual.

Sistemas informáticos

- Implementar un nuevo diseño que permita hacer más eficiente el procesamiento de información dentro de las juntas Distritales y Locales y hacia el exterior, con el fin de que todas las figuras que tengan acceso a los sistemas, obtengan información oportuna y veraz.
- Incrementar el número de equipos de cómputo en cada junta distrital, con el fin de responder adecuadamente con las cargas de trabajo asignadas.
- Reasignar actividades a los técnicos y capturistas durante la primera y segunda etapa de capacitación, o en su defecto incrementar el número de capturistas.

Capacitación a funcionarios de mesas directivas de casilla

- Establecer una adecuada planeación de entrega-recepción de los materiales, para evitar los desfases que hacen complejo el impartir los cursos de capacitación y simulacros.
- Simplificar los materiales didácticos, de tal manera que al funcionario de casilla le permita adquirir los conocimientos necesarios para desempeñar su cargo.
- Mejorar la coordinación con el OPLE y hacer cumplir lo convenios establecidos
- Homologar adecuadamente los materiales didácticos que elaboran el INE y el OPLE.
- Reestructurar los tramos de control, con el fin de establecer un criterio de equidad en las cargas de trabajo asignado a los SE y CAE.

Sustituciones de funcionarios de mesas directivas de casilla

- Incentivar a través de una campaña de educación cívica la participación de los funcionarios de casilla.
- Sensibilizar y capacitar adecuadamente a los funcionarios, con el fin de evitar renunciaciones al cargo.
- Eficientar el trabajo administrativo de las juntas distritales, que llevan a cabo los procedimientos de sustitución de funcionarios de casilla.

LIMITANTES

- Los partidos políticos se conducen de acuerdo a sus estatutos establecidos.
- Los factores externos sociopolíticos, económicos y de índole social, no se pueden controlar desde el interior del INE, por lo que serán situaciones que se podrán prever de cierta manera y tomar las medidas pertinentes.
- La LGIPE en este momento, es otra limitante para llevar a cabo una reingeniería de procesos y procedimientos de manera profunda a la integración de mesas directivas de casilla, por lo que sería necesario proponer una nueva reforma que atienda la realidad actual.

3.3 VERIFICACIONES

En la reunión de Evaluación de la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral, participaron 32 VCEyEC locales y 62 distritales, con quienes se conformaron 4 grupos. En dicha reunión, los participantes nos compartieron los procedimientos que aplican las Juntas Locales Ejecutivas para dar seguimiento al reclutamiento y selección de SE y CAE, así como las actividades para verificar los avances en la integración de mesas directivas de casilla, tanto por las juntas locales y distritales.

Como los primeros resultados podemos identificar que las juntas locales y distritales llevan a cabo diversos mecanismos y estrategias que les permiten verificar el avance a las

distintas actividades correspondientes al reclutamiento de SE y CAE. Dicha información nos servirá para revisar y en su caso complementar los procedimientos establecidos en las Guías de verificación.

A continuación se detallan las formas de trabajo aplicadas y mencionadas por los VCEyEC que participaron en el taller, en cuanto al reclutamiento y selección de SE y CAE:

DIFUSIÓN DE LA CONVOCATORIA

- Se realizaron operativos en coordinación con las autoridades del lugar, en zonas inseguras y riesgosas, con el objetivo de buscar a los ciudadanos en sus domicilios (Chihuahua).
- Se elaboró una base de datos en Excel para verificar cuantitativamente el uso de cada recurso de difusión por parte de las juntas distritales (Michoacán).
- Se realizó una bitácora para registrar el medio de difusión utilizado, y con ello poder identificar los municipios en donde era necesario reforzar la convocatoria (Michoacán).
- Se elaboró un formato para que los distritos reportaran diariamente el número de aspirantes registrados (Nuevo León).
- Se realizó un reporte diario de avances (aspirantes reclutados) por parte de las juntas distritales (Durango).
- Se elaboró un formato para organizar y distribuir los porcentajes a cubrir para el cumplimiento de las metas, así como homologación de las cargas de trabajo (Tlaxcala).
- Se verificó al 100% las actividades realizadas de la difusión de la convocatoria (Sinaloa).

EVALUACIÓN CURRICULAR

- Se verificó al 100% las actividades de la evaluación curricular (Sinaloa).
- Se elaboró un cronograma de recepción de documentos que incluía: municipio, domicilio, fecha, horario y vocal responsable (Durango).
- Se verificó en gabinete diariamente (Aguascalientes, Durango, Michoacán, San Luis Potosí, Sinaloa y Tabasco).

PLÁTICA DE INDUCCIÓN

- Todos los vocales de las juntas distritales participaron activamente (Michoacán).
- Se verificó al 100% las actividades realizadas de la plática de inducción (Sinaloa).

APLICACIÓN DE EXAMEN

- Se verificó que las calificaciones asentadas en la cédula coincidieran con lo capturado en el Multisistema ELEC2015 (Aguascalientes).

ENTREVISTA

- Una vez capturada la entrevista, se validó para evitar errores (Colima).
- Se tuvieron mecanismos de control interno para la calendarización de las entrevistas (S.L.P.).
- Se verificó al 100% las actividades realizadas de la entrevista (Sinaloa).

En cuanto a las verificaciones correspondientes al Programa de Integración de Mesas Directivas de Casilla, los vocales compartieron los siguientes procedimientos:

PRIMERA Y SEGUNDA ETAPA DE CAPACITACIÓN ELECTORAL

- Se establecieron parámetros para observar la productividad por día y por semana (JL Chiapas).
- Se solicitó información a los distritos, para tener elementos para detectar desfases o requerimientos (JL Quintana Roo).
- Se establecieron cargas de trabajo con base en el número de insaculados y periodo establecido para la visita, notificación y capacitación en la Primera Etapa (Chiapas).
- Se realizó seguimiento diario, sustentado en la captura inmediata en zonas urbanas (Chiapas).
- Se diseñaron formatos para dar seguimiento a las distintas etapas por parte de los vocales (Chiapas).
- Se realizaron informes de los avances y verificación en gabinete diariamente (Coahuila, Distrito Federal, Guerrero, Quintana Roo y Oaxaca).
- Se realizaron 3 seguimientos, uno diario reportando el CAE por teléfono o WhatsApp, el segundo, por el avance que recibían los técnicos llevando el control de los totales de forma manual y el tercero por el avance reflejado en el Multisistema ELEC2015 -verificación en gabinete- (Oaxaca).
- Se utilizó un formato que homologó la información respecto al llenado, evidencias y se envió por WhatsApp de los SE a los técnicos (Oaxaca).
- Se realizaron reuniones semanales con los CAE para recibir retroalimentación y conocer problemáticas específicas (Guanajuato, México, Oaxaca y Quintana Roo).
- Se realizaron verificaciones en campo a las secciones con menos avance por parte de los técnicos (Oaxaca).
- Se realizó una relación por distrito en donde se desglosaba por ARE, comenzando por las secciones con mayor atraso en cuanto a la visita, notificación y capacitación

y se comentaba esa información con los SE y CAE, utilizando el avance de la JL (Oaxaca).

- Se supervisó que los CAE estuvieran en sus ARE, por lo que se les visitaba sin previo aviso (Puebla).
- Se Implementaron 2 estrategias: La estrategia rural pidiendo avances semanales a los SE de sus CAE, para detectar retrasos o avances muy elevados, si se detectaban situaciones atípicas se tomaban medidas. La estrategia urbana pidiendo avances cada tercer día, si se detectaban retrasos se reunían con el CAE para conocer los motivos y se modificaba la estrategia, cuando persistía el problema, el CAE era dado de baja (Puebla).
- Se realizaron cálculos comparativos y proyecciones con base en la fecha de conclusión de las actividades por parte de los Vocales Distritales en la verificación en gabinete (Puebla).
- Se dio de baja a los CAE cuando no cumplían y se hacía del conocimiento público el motivo para que los demás CAE no incurrieran en lo mismo (Puebla).
- Se apoyó con los reportes impresos diarios que presentaban los SE de sus CAE (Quintana Roo).
- Se proporcionó a los SE formatos para el control diario de los avances de sus ZORE (Tamaulipas).
- Se realizó captura diaria de la información para poder generar las cédulas con base en las cuales los vocales realizarían las verificaciones (Tamaulipas).
- Se realizó de forma paralela la verificación de gabinete y el seguimiento al orden de visita (y su posible rompimiento), los rechazos y los aptos a través de llamadas telefónicas al azar (Tamaulipas).
- Se establecieron canales de comunicación claros y constantes (Veracruz).
- Se realizaron reuniones quincenales para revisar avances y analizar las problemáticas (Sonora y Veracruz).
- Se redoblaron acciones de convencimiento por parte de los CAE ante la reiterada negativa de los ciudadanos a participar (Zacatecas).
- Separar la información por tipo de problemática, todos los días se notificaban los avances y las acciones para corregirlas (Zacatecas).
- Se creó un formato para llevar el control de los avances correspondientes al orden de visita, ciudadanos aptos y ciudadanos que no participan por parte de la JD (Guerrero, Jalisco y México).
- Se verificó en el sistema, el avance de cada capacitador en relación con las casillas que atendía (Baja California Sur y Sonora).
- Se establecieron metas diarias por ARE a través de un formato elaborado internamente que contenía indicadores para cumplir con la productividad diaria (Baja California Sur y Distrito Federal).
- Se realizaron cruces de información con lo cual se identificaron con más detalles los avances y atrasos (Campeche y Distrito Federal).
- Se analizaron las problemáticas y posibles soluciones, antes de proponer como SAE o hacer uso de la lista nominal (Campeche).

- Se ajustaron las actividades del PIMDC a la realidad distrital tomando en cuenta el cronograma de actividades (Guanajuato).
- Se diseñaron formatos para utilizar la información recabada en campo (Guanajuato). Suspicias
- Se elaboraron informes diarios de los avances (Coahuila).
- Se llevó a cabo una comunicación efectiva con el equipo de trabajo (Coahuila).
- Se utilizó un formato en el cual debían llenar datos de entrega de nombramiento, capacitación y asistencia a simulacros para revisar avances de casillas ABC (Tamaulipas).
- Se revisó la realización de simulacros, la entrega de nombramientos y los rechazos en la verificación de gabinete (Tamaulipas).

A partir de los resultados de los cuestionarios aplicados a los órganos desconcentrados y supervisores electorales de las 32 entidades y de los 300 distritos, así como lo recabado en la Reunión Nacional de Evaluación de la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral, podemos observar que en términos generales las guías de verificación son aceptadas como un mecanismo preventivo y correctivo.

Sin embargo, de la evaluación a los procedimientos para llevar a cabo la constatación a los avances en la integración de mesas directivas de casilla, se ha identificado que uno de los desafíos es lograr que los vocales perciban a las verificaciones como una herramienta de apoyo que facilitará la identificación oportuna de aquellas áreas que necesitan de mayor atención y trabajo para la integración de mesas directivas de casilla.

Es necesario analizar los procedimientos que aplican las juntas locales y distritales para ajustar los formatos con el propósito de agilizar su captura y procesamiento de la información.

Asimismo, es necesario revisar los porcentajes de las metas a cumplir en cada actividad a verificar, cuidando que la muestra a verificar debe ser representativa y con ello alcanzar el objetivo de ser un mecanismo preventivo y/o correctivo.

3.4 PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE SE Y CAE

Con el objetivo de recabar experiencias y propuestas de cada uno de los VCEyEC locales y distritales sobre el procedimiento implementado para contar con SE y CAE enteramente aptos para el desarrollo de las actividades propias de la integración de mesas directivas de casilla y la capacitación electoral; durante los talleres de evaluación se analizaron las diversas problemáticas a las que se enfrentaron durante cada una de las actividades del reclutamiento, selección, contratación y evaluación de SE y CAE. Para ello, fue diseñado un formato, estandarizado para cada uno de los grupos, que permitió una dinámica de trabajo configurada en el mismo sentido en el que fue abordado el Programa de Integración de Mesas Directivas de Casilla: identificar el problema, plantear las causas que lo generaron, indicar las figuras responsables (Oficinas Centrales, Junta Local, Junta Distrital, SE, CAE, ciudadanía, contexto sociopolítico y económico, otros) y elaborar propuestas de mejora.

Los resultados obtenidos que se presentan a continuación, son producto del análisis de la información proporcionada; clasificada por categorías, para contar con criterios uniformes, y dividida por tipo de elección.

Las categorías identificadas son las siguientes:

Categoría		Descripción
1	Aspectos administrativos	Se incluyen las problemáticas relacionadas con: prestaciones, sistema de nómina, irregularidad en los pagos, honorarios y gastos de campo, contrato, expedientes y requisitos administrativos.
2	Militancia partidista	Agrupar las problemáticas derivadas de la compulsa de los aspirantes con las bases de los militantes en algún partido político.
3	Participación de la Junta Distrital	Se refiere a todas las problemáticas relacionadas con la participación de vocales y consejeros en las etapas del proceso de selección de SE y CAE.
4	Periodos para el reclutamiento y selección	Engloba las problemáticas relacionadas con la duración del proceso de reclutamiento y selección de SE y CAE.

5	Programa de Capacitación a Supervisores Electorales y Capacitadores Asistentes Electorales	Incluye lo relacionado con el programa indicado para impartir los cursos de capacitación a SE y CAE.
6	Examen	Reúne todo lo referente al examen de conocimientos, habilidades y actitudes aplicado a los aspirantes a SE y CAE.
7	Entrevista	Se incluyen las problemáticas relacionadas con la entrevista como instrumento de selección.
8	Difusión de la convocatoria	Incluye las problemáticas presentadas respecto a la difusión de la convocatoria y los medios de difusión.
9	Evaluación integral	Se incluyen las problemáticas relacionadas con el procedimiento mediante el cual se determina qué aspirantes serán contratados.
10	Evaluación de SE y CAE	Agrupar los registros relacionados con la evaluación de las actividades desarrolladas por los SE y CAE en la 1ª y 2ª etapa.
11	Materiales	Incluye lo referente a las guías de estudio.
12	Recursos	Agrupar registros sobre recursos materiales y humanos.
13	Sistema	Engloba los problemas relacionados con los sistemas involucrados en el proceso de reclutamiento y selección de SE y CAE.
14	OPLE	Aplica únicamente para las entidades con elecciones concurrentes e incluye las problemáticas relacionadas con la vinculación entre el OPLE y el INE.
15	Nuevas convocatorias	Incluye las problemáticas relacionadas con la emisión de nuevas convocatorias.
16	Otro	Indica las problemáticas que no están incluidas como categorías específicas como es lo referente a las conductas de los SE y CAE, entrega de documentos falsos y datos a incluir en la plática de inducción.

Elección federal

En las entidades con elección federal se manifestaron un total de 97 situaciones, las cuales correspondieron a 13 categorías.

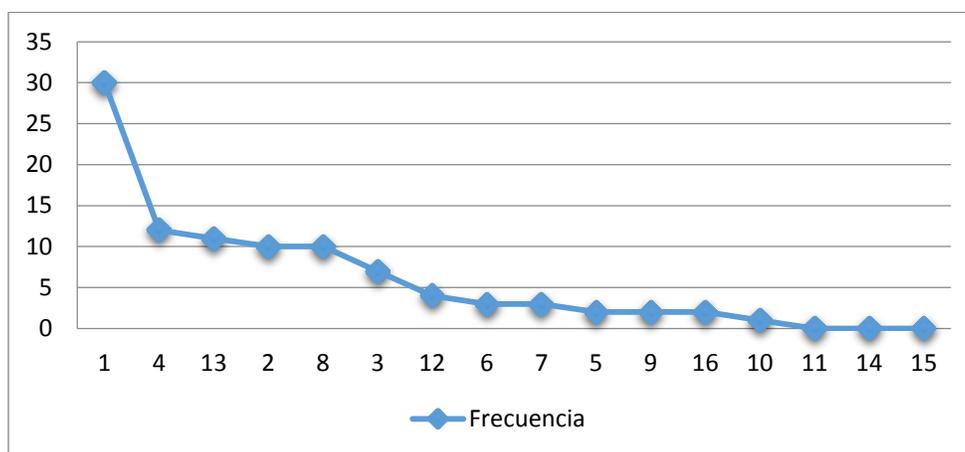
A continuación se presentan los resultados obtenidos:

Frecuencias por categoría en Entidades con Elección Federal

Categoría	Frecuencia
1 Aspectos administrativos	30
4 Periodos para el Reclutamiento y Selección	12
13 Sistema	11
2 Militancia partidista	10

8	Difusión de la convocatoria	10
3	Participación de la Junta	7
12	Recursos	4
6	Examen	3
7	Entrevista	3
5	Programa de Capacitación a SE y CAE	2
9	Evaluación Integral de SE y CAE	2
16	Otro	2
10	Evaluación de SE y CAE	1
11	Materiales	0
15	Nuevas convocatorias	0
Total		97

Frecuencias por categoría en Entidades con Elección Federal



Dentro de los procedimientos señalados en el Manual de Contratación, destaca que el 30.93% (30 registros) de las problemáticas señaladas por los vocales de las juntas distritales y locales están relacionadas a los aspectos administrativos, seguido de los periodos de reclutamiento y selección con un 12.37% (12) y en tercer lugar está el Sistema ELEC con 11.34% (11) de las problemáticas.

Cabe destacar que en estas entidades no se reportaron problemáticas asociadas a: la emisión de nuevas convocatorias (categoría 15) y materiales (categoría 11).

A continuación se muestra la frecuencia de problemáticas por cada una de las categorías:

Frecuencia por categoría y por entidad con elección federal

Entidad\Categoría	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	16	Total
Puebla	6	1		2	1	2	1					1		14
Chihuahua	5	1		1				1			2			10
Zacatecas	5	1										1		7
Veracruz	2	1					1				1		1	6
Aguascalientes	2	1		1			1					1		6
Coahuila	1		1	1	1			2						6
Tamaulipas	1	1		1				2		1				6
Hidalgo		1	2									2		5
Baja California	2	1		1								1		5
Chiapas	2	1	1					1						5
Durango	1			3								1		5
Nayarit			2	1				1				1		5
Oaxaca						1		2				1	1	5
Quintana Roo	2		1								1	1		5
Sinaloa	1	1		1				1	1					5
Tlaxcala									1			1		2
Total	30	10	7	12	2	3	3	10	2	1	4	11	2	97

1. Aspectos administrativos; 2. Militancia partidista; 3. Participación de la Junta; 4. Periodos para el Reclutamiento y Selección; 5. Programa de Capacitación a SE y CAE; 6. Examen; 7. Entrevista; 8. Difusión de la convocatoria; 9. Evaluación Integral de SE y CAE; 10. Evaluación de SE y CAE; 12. Recursos; 13. Sistema; 16. Otro

Siguiendo estos datos, se detallará cada una de las categorías conforme al orden de frecuencia presentado de manera decreciente.

Categoría 1. Aspectos administrativos

En esta categoría se agrupa el mayor número de problemáticas reportadas 30.93% (30) del total de 97. Dentro de esta categoría se identificaron 9 principales temas, que

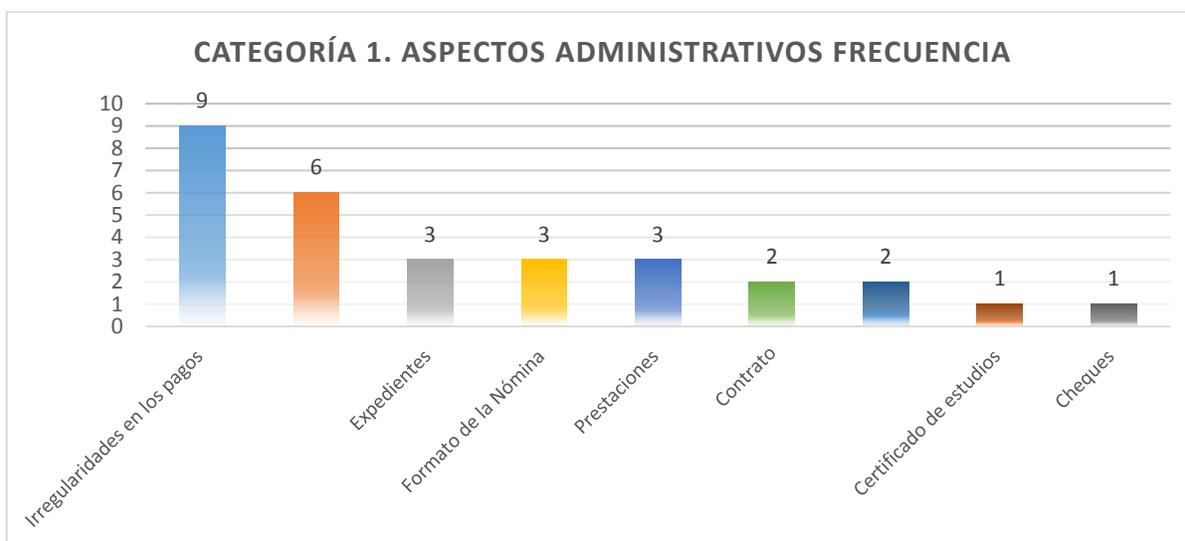
describen de manera concreta la información proporcionada por los vocales distritales y locales durante la reunión nacional de evaluación.

Los temas identificados son los siguientes:

Temas de la Categoría 1. Aspectos administrativos

Tema	Frecuencia
1. Irregularidades en los pagos	9
2. Honorarios y gastos de campo insuficientes	6
3. Expedientes	3
4. Formato de la Nómina	3
5. Prestaciones	3
6. Contrato	2
7. Los requisitos administrativos no coincidían con los solicitados en la convocatoria	2
8. Certificado de estudios	1
9. Cheques	1
Total	30

Aspectos administrativos



El tema más frecuente fue la ***Irregularidad en los pagos***, con 9 problemáticas (30% de las que corresponden a esta categoría), en este tema se agrupó la información relacionada con: la falta de pago, atraso en los pagos, deducciones, descuentos, renunciaciones, inconformidades, desconfianza y baja productividad de los SE y CAE asociada a los pagos.

Al respecto de estas problemáticas, los vocales hacen las siguientes propuestas de solución:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Mayor coordinación entre áreas, direcciones ejecutivas. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Contar con la información oportuna del monto de las deducciones por concepto de impuestos. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Establecer compromisos y acuerdos entre la DECEYEC y la DEA para la regulación del procedimiento de pagos en tiempo 	1
<ul style="list-style-type: none"> Implementar un sistema más adecuado y mejorar la coordinación entre la DEA-DEOE-DECEyEC 	1
<ul style="list-style-type: none"> Mejorar los procedimientos administrativos 	1
<ul style="list-style-type: none"> Que la DEA revise sus sistemas o bien que diseñe uno nuevo para eliminar esta situación 	1
<ul style="list-style-type: none"> Que la DEA contemple en su sistema un apartado para descuentos. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Que se realice una mejor programación de la logística administrativa que acompañe a este proceso. 	1

El segundo tema de esta categoría es ***Honorarios y gastos de campo insuficientes***, que presentó una frecuencia de 6 (20% de las que corresponden a esta categoría), en este rubro se incluyen las siguientes descripciones: Los gastos de campo no cubren las necesidades del trabajo del SE y CAE y no son atractivas las condiciones de temporalidad y salario.

Las aportaciones de los vocales para este tema son:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Mejorar las condiciones de salario a los SE y CAE 	4

• Que no sea requisito indispensable la residencia en el Distrito	1
• Los gastos de campo de los SE y CAE deben contemplar también el grado de complejidad en materia de capacitación electoral.	1

Tres temas presentaron la misma frecuencia, en 3 que corresponde al 10% respecto al total de esta categoría (30). El tema de *Expedientes*, se refiere a que no se respetaron los tiempos establecidos por la estrategia para la entrega de expedientes de SE y CAE al área administrativa. El segundo tema es *Formatos de nómina* y en éste hacen referencia a las problemáticas con el formato en que se envió, ya que no era funcional para agilizar los pagos. El tercer tema corresponde a las *Prestaciones*, en específico manifiestan la necesidad de brindar servicios de salud como una prestación para los SE y CAE.

Para dar solución a estas problemáticas los vocales aportaron lo siguiente:

Tema	Propuesta	Frecuencia
Expedientes	• Establecer mejores líneas de comunicación y coordinación de las direcciones ejecutivas.	1
	• Que el área administrativa proporcione a la Vocalía de Capacitación todos los documentos necesarios para su captura inmediata en el layout.	1
	• Que la DEA diseñe un mecanismo para la entrega de expedientes	1
Prestaciones	• Que los Servicios de salud sean considerados como prestación	2
	• Negociar con las aseguradoras para que la atención sea expedita.	1
Formato de la Nómina	• Que se elaboren las nóminas diferenciadas por municipios	3

El tema *Contrato*, tuvo una frecuencia de 2 (6.66% con respecto al total de esta categoría) y se refiere a las problemáticas asociadas al tiempo de llegada del mismo. El otro tópico con esta frecuencia se refiere a que *los requisitos administrativos no coincidían con los solicitados en la convocatoria*, en el cual se describe que se les solicitó documentación que no estaba contemplada en el Manual de contratación.

Las propuestas de solución aportadas fueron:

Tema	Propuesta	Frecuencia
Contrato	<ul style="list-style-type: none"> Firma de contrato con oportunidad 	2
Los requisitos administrativos no coincidían con los solicitados en la convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> Homogenizar los requisitos que solicita la convocatoria con los que solicita el área administrativa. Que se acepten las constancias de estudio, con un periodo no mayor a un año. 	1

Las problemáticas que fueron reportadas sólo una vez fueron: *Certificado de estudios* y *Cheques*.

Tema	Propuesta	Frecuencia
Cheques	<ul style="list-style-type: none"> Que los cheques se generen sin la leyenda de “No negociable” 	1
Certificado de estudios	<ul style="list-style-type: none"> Que el documento que presenta el aspirante debe estar apostillado (es decir legalizado y traducido) 	1

Categoría 4. Periodos para el reclutamiento y selección

En esta categoría se registró el 12.37% (12) del total de las problemáticas (97). En este rubro se identificaron 6 temas, que describen las experiencias compartidas por los vocales.

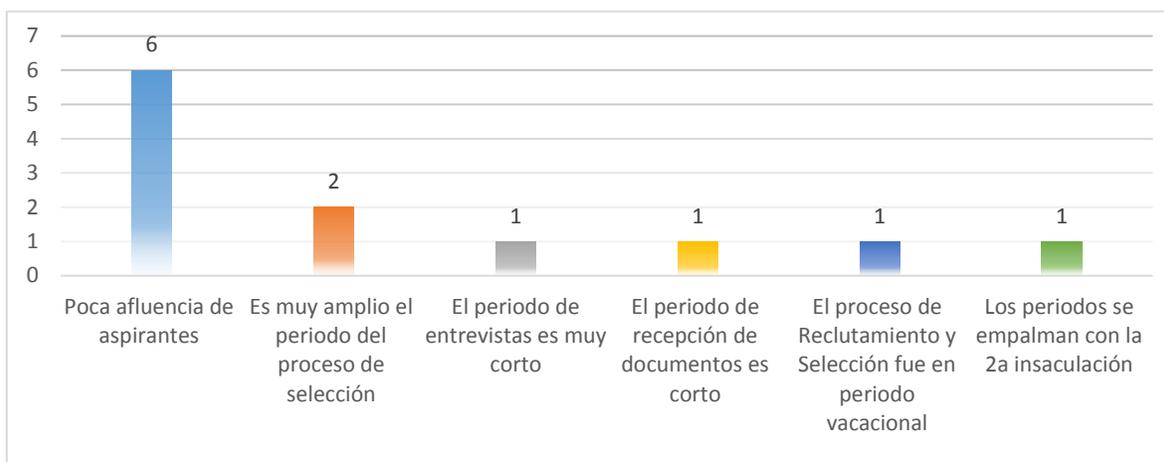
A continuación se muestran los resultados:

Temas de la Categoría 4 Periodos para el reclutamiento y selección

Tema	Frecuencia
1. Poca afluencia de aspirantes	6

2.	Es muy amplio el periodo del proceso de selección	2
3.	El periodo de entrevistas es muy corto	1
4.	El periodo de recepción de documentos es corto	1
5.	El proceso de Reclutamiento y Selección fue en periodo vacacional	1
6.	Los periodos se empalman con la 2a insaculación	1
Total		12

Categoría 4. Periodos para el Reclutamiento y Selección



El tema uno de esta categoría corresponde a la *Poca afluencia de los aspirantes* con una frecuencia de 6 (50% de las respuestas en esta categoría), en esta se agruparon las problemáticas relacionadas con la falta de aspirantes, entre las causas que identificaron fueron: la simultaneidad de la convocatoria con la del INEGI y el mes de diciembre, como las causas principales.

Los vocales aportan las siguientes propuestas de solución:

Propuesta	Frecuencia
• Acuerdo a nivel Nacional con el sistema Nacional de Empleos	1
• Cambiar los periodos para que se reciban documentos desde enero	1
• Revisar los periodos de reclutamiento y selección	1

El tema 2 corresponde a la *amplitud del periodo del proceso de selección*, con una frecuencia de 2, (16.67% de las respuestas que corresponden a esta categoría); argumentan que es muy amplio el periodo entre la recepción de la documentación a la publicación del personal a contratar, lo cual hace que muchos candidatos abandonen el proceso de selección.

Los temas que se fueron mencionados una sola vez hacen referencia a la revisión de los periodos establecidos en el Manual de Contracción en sus etapas: de Recepción de la documentación y Entrevista, los cuales consideran como muy cortos, el periodo de evaluación que coincide con las actividades de la 2ª insaculación y finalmente que el proceso de selección se realizó en periodo vacacional.

Las soluciones que aportan a estas problemáticas son:

Tema	Propuesta	Frecuencia
Es muy amplio el periodo del proceso de selección	• El periodo de difusión se debe de reducir, (debe de comenzar 15 días antes).	1
	• Revisar las fechas de emisión de la convocatoria y del desahogo de las etapas que comprende.	1
El periodo de entrevistas es muy corto	• Que se contemple un solo periodo para las entrevistas de ambas figuras para que cada CD y JD lo utilice como mejor convenga	1
El periodo de recepción de documentos es corto	• Cambiar los periodos de recepción de la documentación	1
Los periodos se empalman con la 2a insaculación	• Realizar una sola evaluación donde se tomen en cuenta todos los elementos a evaluar	1
El proceso de R y S fue en periodo vacacional	• Realizar las entrevistas una semana antes del periodo vacacional.	1

Categoría 13. Sistema

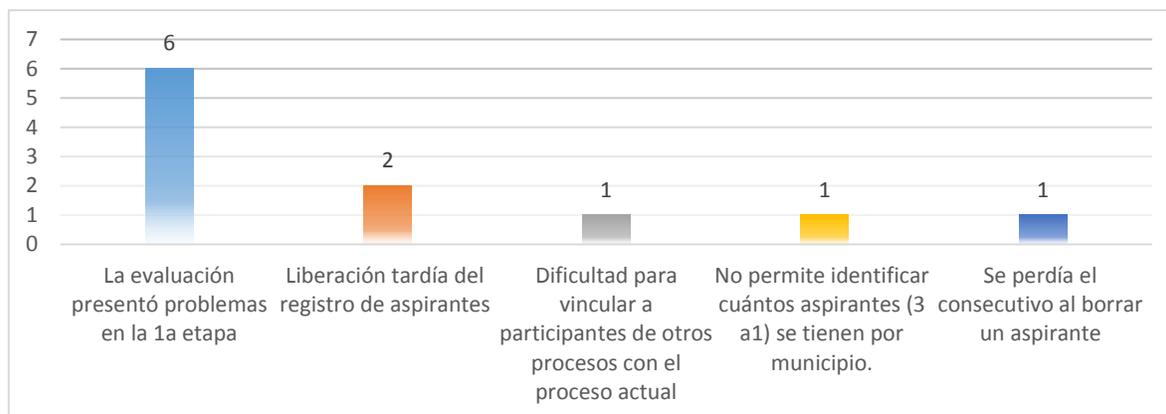
En esta categoría se agrupan el 11.34% (11) de problemáticas reportadas del total de 97. Dentro de esta categoría se identificaron 5 principales temas, que describen las situaciones planteadas en esta categoría.

Los temas identificados son las siguientes:

Temas de la categoría 13. Sistema

Tema	Frecuencia
1. La evaluación presentó problemas en la 1a etapa	6
2. Liberación tardía del registro de aspirantes	2
3. Dificultad para vincular a participantes de otros procesos con el proceso actual	1
4. No permite identificar cuántos aspirantes (3 a1) se tienen por municipio.	1
5. Se perdía el consecutivo al borrar un aspirante	1
Total	11

Categoría 13. Multisistema ELEC



El tema más frecuente fue: *La evaluación presentó problemas en la 1ª etapa*, tuvo una frecuencia de 54.54% (6) de los 11 registros que corresponden a esta categoría, en este tema se agrupó la información relacionada a: que el sistema de evaluación no permitió que la evaluación se generara de manera oportuna, no funcionó correctamente, generó

calificaciones incongruentes (por arriba del 10), causó incertidumbre en la evaluación y se tuvo que calcular la evaluación de forma manual.

Los vocales de las JD y JL proponen:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> • Perfeccionar y probar el sistema con toda anticipación a su implementación 	3
<ul style="list-style-type: none"> • Liberación oportuna de los sistemas 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Realización de pruebas de los sistemas. 	1

En *Liberación tardía del registro de aspirantes*, se presentó una frecuencia de 2 que corresponde al 18.18% de los 11 registros que corresponden a esta categoría, en este tema se incluyeron las problemáticas que tuvieron como consecuencia de la liberación tardía de la pantalla de captura para el registro de aspirantes, que fue: descontrol, falta de información y acumulación de expedientes para captura.

Para evitar esta problemática los participantes hicieron la siguiente propuesta:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> • Liberación oportuna de los sistemas 	2

Los temas que se presentaron una sola vez fueron: *Dificultad para vincular a participantes de otros procesos con el proceso actual*, que se refiere a que el sistema no vinculaba el desempeño de los SE y CAE que habían participado en procesos anteriores para saber si fueron buenos elementos o no; el segundo tema es *No permite identificar cuantos aspirantes (3 a 1) se tienen por municipio*, manifiestan que había municipios donde llegaban muchas solicitudes y otros donde no, lo cual no podían identificar en el sistema; el último tema es que se perdía el consecutivo al borrar un aspirante, lo que sugieren es que el sistema permita que se conserven los folios consecutivos cuando se borra a un aspirante.

Las aportaciones realizadas por los vocales para solventar las situaciones anteriores son:

Tema	Propuesta	Frecuencia
Dificultad para vincular a participantes de otros procesos con el proceso actual	<ul style="list-style-type: none"> Que el Multisistema ELEC vincule las calificaciones de los participantes dentro de otros procesos electorales a las solicitudes vigentes para integrar un historial de cada aspirante. 	1
Se perdía el consecutivo al borrar un aspirante	<ul style="list-style-type: none"> Conservar consecutivos en el folio del aspirante 	1
No permite identificar cuantos aspirantes (3 a1) se tienen por municipio.	<ul style="list-style-type: none"> Que el Multisistema ELEC integre la generación de listas diferenciadas de aspirantes por agrupamiento de secciones o municipios 	1

Categoría 2. Militancia partidista

En esta categoría se presentó una frecuencia de 10 que corresponde al 10.31% del total de registros (97) y se incluye un solo tema, que son las problemáticas derivadas de la compulsión de los aspirantes con las bases de los militantes en algún partido político.

Temas de la categoría 2. Militancia partidista

Tema	Frecuencia
Aspirantes que aparecieron como militantes	10

En esta categoría manifestaron lo siguiente: el procedimiento y las indicaciones no fueron claras, no hay una legislación clara, el tiempo que se dio para revisar los listados de aspirantes no fue suficiente, los aspirantes no tenían conocimiento de su afiliación y provocó inconformidades e impugnaciones, se perdió la experiencia de muchos aspirantes a SE y CAE que ya habían participado en procesos anteriores con un buen desempeño y compromiso institucional; la recepción de las instrucciones sobre la militancia, cuando ya

habían sido aprobados SE y estaba la recta final de CAE, provocó vacíos legales y sobrecarga de trabajo a VCEyEC para realizar la búsqueda de la supuesta militancia y se redujo el número de aspirantes disponibles para su contratación o su inclusión en la lista de reserva. Por otra parte manifestaron que la Dirección Ejecutiva de Prerrogativas y Partidos Políticos emitió un comunicado indicando la liga donde se hacía el cruce de la información, procedimiento desconocido por la DECYEC, el cual provocó la eliminación de aspirantes con evaluación integral.

Las propuestas que hacen los vocales que evaluaron estos procedimientos fueron:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Envío oportuno de los militantes y procedimientos a seguir 	6
<ul style="list-style-type: none"> Apego a los criterios establecidos por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación sobre el punto de “estar en una lista de afiliados de partido político, no es prueba plena para acreditar militancia” 	2
<ul style="list-style-type: none"> Darle mayor validez a su declaración bajo protesta 	1
<ul style="list-style-type: none"> Que la DEPPP tenga una copia de los afiliados de todos los partidos políticos y que no se descarte ciudadanos hasta no tener elementos certeros y fidedignos de la afiliación voluntaria. 	1

Categoría 8. Difusión de la convocatoria

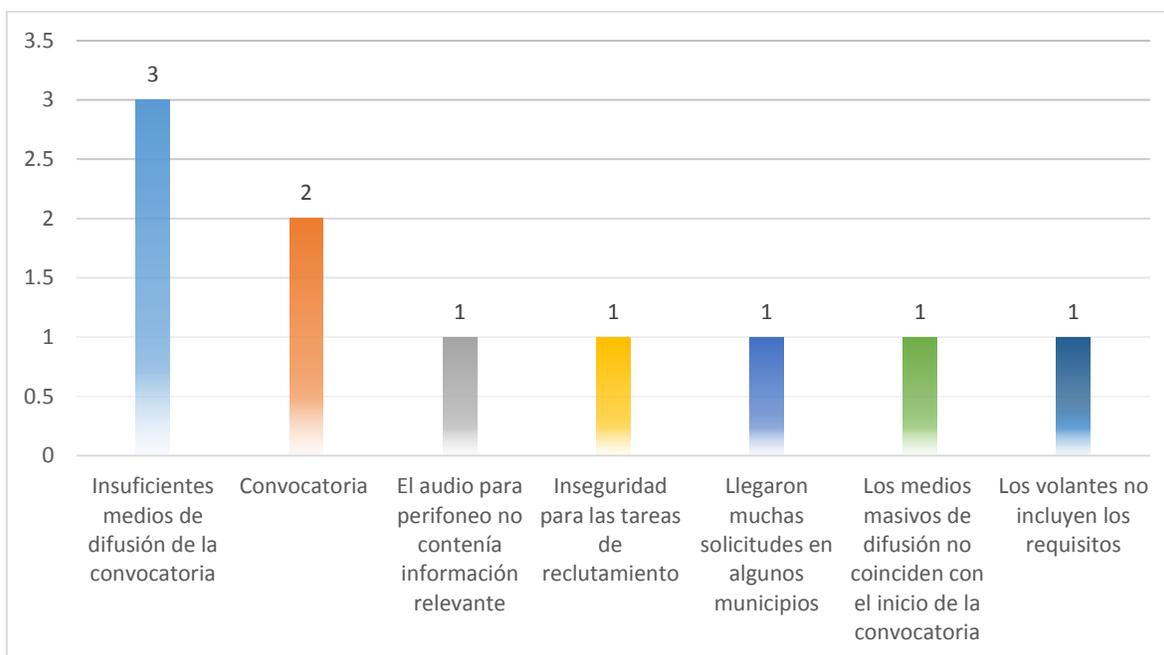
Al igual que la categoría anterior ésta presenta una frecuencia del 10.31% (10) con respecto a los 97 registros totales, en ésta se identificaron 7 temas que describen de manera general los incidentes planteados.

Los temas identificados son las siguientes:

Temas de la categoría 8. Difusión de la convocatoria

Tema	Frecuencia
1. Insuficientes medios de difusión de la convocatoria	3
2. Convocatoria	2
3. El audio para perifoneo no contenía información relevante	1
4. Inseguridad para las tareas de reclutamiento	1
5. Llegaron muchas solicitudes de algún municipio	1
6. Los medios masivos de difusión no coinciden con el inicio de la convocatoria	1
7. Los volantes no incluyen los requisitos	1
Total 10	

Difusión de la convocatoria



El tema que presentó más recurrencia fue *Insuficientes medios de difusión de la convocatoria* con 3 registros, en éste, exponen que se deben propiciar más medios alternativos de difusión, que falta difusión en redes sociales y que las campañas en radio y TV de la difusión de la convocatoria de SE y CAE son insuficientes, no son llamativas y la información es muy general y técnica para que la entienda el público objetivo.

Para subsanar estas situaciones, proponen:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> • Buscar otros medios de difusión: banner animado, video para redes sociales de la convocatoria para SE y CAE, lonas en gran formato para exterior de las juntas distritales; menciones de locutor en vivo para radio y TV; adaptación de mensajes para perifoneo. 	2
<ul style="list-style-type: none"> • Retomar de las campañas de actualización del padrón que son llamativas y usan un lenguaje coloquial para la ciudadanía. 	1

El tema que sigue en frecuencia es la **Convocatoria** con 2 registros, en este tema, manifestaron que a este instrumento de reclutamiento tiene demasiados contenidos y que son poco atractivos para los aspirantes, por otro lado manifestaron que se le debe incluir requisitos como: contar con vehículo y celulares inteligentes.

Las propuestas que hacen para solucionar estas situaciones son:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> • Incluir en los requisitos preferentes: el automóvil y teléfonos celulares. 	1
<ul style="list-style-type: none"> • Distribuir los contenidos de la convocatoria para que sean más atractivos y visualmente comuniquen mejor el mensaje 	1

Los temas que se registraron una sola vez fueron: *el audio para perifoneo no contenía información relevante, inseguridad para llevar a cabo las tareas de reclutamiento, llegaron muchas solicitudes en algunos municipios, los medios masivos de difusión no coinciden con el inicio de la convocatoria y los volantes no incluyen los requisitos mínimos necesarios.*

Las sugerencias que aportan para solventar estas situaciones son:

Tema	Propuesta	Frecuencia
------	-----------	------------

Inseguridad para las tareas de reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> Seguir privilegiando la contratación de SE y CAE originarios de ese lugar y continuar con las actividades de coordinación con las autoridades locales que realiza la Junta Local. 	1
Llegaron muchas solicitudes de alguno municipio	<ul style="list-style-type: none"> Valorar la posibilidad técnica de que el Multisistema ELEC pueda cruzar la información y generar una alerta, quedando a decisión de la Junta si se continúa con el proceso de selección y tomar las decisiones que correspondan. 	1
Los medios masivos de difusión no coinciden con el inicio de la convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> Que salgan a tiempo los medios masivos de difusión de la convocatoria 	1
Los volantes no incluyen los requisitos	<ul style="list-style-type: none"> Que los volantes incluyan los requisitos mínimos necesarios para SE y CAE 	1

Categoría 3. Participación de la Junta

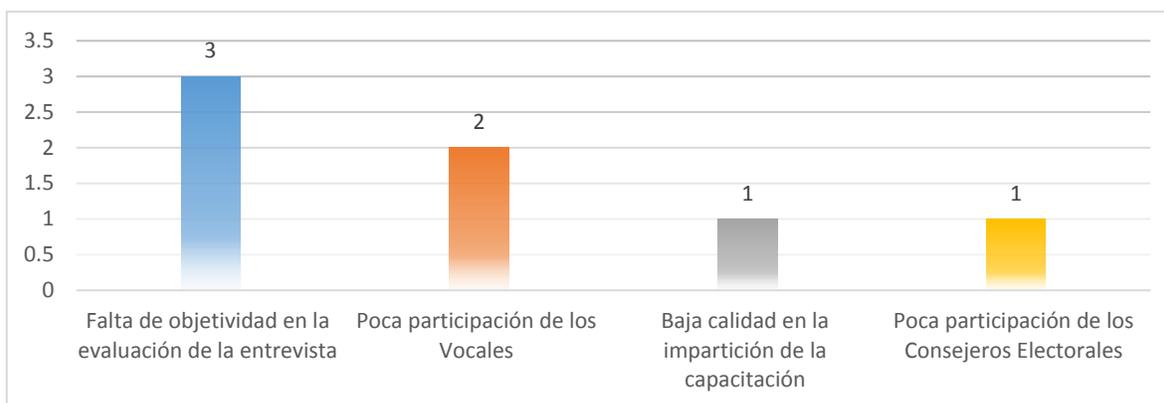
En esta categoría se tuvieron 7 registros lo que corresponde al 7.22% respecto a los 97 totales, se identificaron 4 grandes temas relacionados con la participación de los miembros de la Junta Distrital y Consejo Distrital en alguna de las etapas del proceso de selección de SE y CAE.

A continuación se presentan los resultados:

Temas de la categoría 3. Participación de la Junta

Tema	Frecuencia
1. Falta de objetividad en la evaluación de la entrevista	3
2. Poca participación de los Vocales	2
3. Baja calidad en la impartición de la capacitación	1
4. Poca participación de los Consejeros Electorales	1
Total	7

Categoría 3. Participación de la Junta



El tema que presentó más registros fue el de **Falta de objetividad en la evaluación de la entrevista** con una frecuencia de 3, en este tema se expresa el desempeño de los vocales y los consejeros en la etapa de la entrevista, en la cual manifiestan que: se otorgaron altas calificaciones a perfiles poco idóneos, parcialidad durante la entrevista, falta de entusiasmo durante su participación en esta etapa.

Para evitar estas situaciones los vocales realizan las siguientes aportaciones:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Bajar la ponderación de la entrevista 	1
<ul style="list-style-type: none"> Que en la entrevista de SE participen dos vocales y un consejero y se promedie la calificación 	1
<ul style="list-style-type: none"> Que la Estrategia marque que a los aspirantes a SE los entrevisten los VOE y VCEYEC (que no sólo se dé preferencia) 	1

El tema **poca participación de los vocales** presentó una frecuencia de 2, en este tema expresan que los vocales de la junta no participan de manera activa, decidida y comprometida en las actividades relacionadas con el reclutamiento y selección de SE y CAE.

La aportación de solución que proponen es:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Dar mayor énfasis de la participación de todos los miembros de la Junta 	2

Los temas que se presentaron una sola vez fueron: *Baja calidad en la impartición de la capacitación*, argumentan que no todos los vocales se comprometen a exponer un buen tema; el segundo tema es la *poca participación de los Consejeros Electorales*.

Al respecto hacen las siguientes propuestas de solución:

Tema	Propuesta	Frecuencia
Poca participación de los Consejeros Electorales	<ul style="list-style-type: none"> Que el Consejo Local presione para hacer evaluaciones estrictas 	1
Baja calidad en la impartición de la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Indicar que los cursos sólo pueden ser impartidos por los vocales y no por sus asistentes. 	1

Categoría 12. Recursos

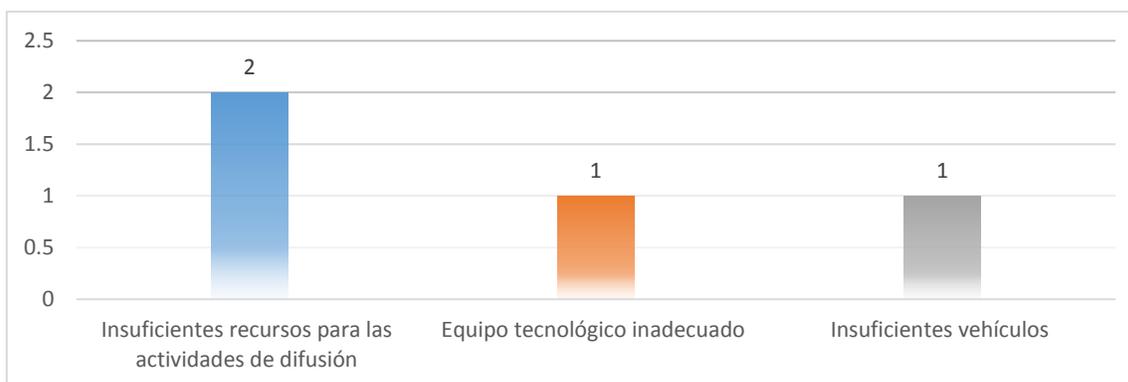
En esta categoría se agruparon 4 registros que corresponden al 4.12% con respecto a los 97 totales. En este rubro se identificaron 3 temas, que resumen las situaciones reportadas.

Los resultados son:

Temas de la categoría 12. Recursos

Tema	Frecuencia
1. Insuficientes recursos para las actividades de difusión	2
2. Equipo tecnológico inadecuado	1
3. Insuficientes vehículos	1
Total	4

Categoría 12. Recursos



En el tema *Insuficientes recursos para las actividades de difusión*, manifiestan que es necesario brindar mayores recursos para esta actividad ya que se retrasaron las actividades para la concertación de espacios de sedes alternas tanto en examen como en entrevistas. En cuanto a *Equipo Tecnológico*, expresan como una situación problemática, el no contar con una partida para adquirir equipo nuevo o dar mantenimiento al que ya tienen. El último tema de esta categoría es *Insuficientes vehículos*, derivado a que se atrasan las tareas relacionadas al reclutamiento y selección de SE y CAE.

Para solventar estas incidencias, proponen:

Tema	Propuesta	Frecuencia
Insuficientes recursos para las actividades de difusión	<ul style="list-style-type: none"> Actualización de los niveles de complejidad distrital y posteriormente una mejor asignación de recursos de forma diferenciada. 	2
Insuficientes vehículos	<ul style="list-style-type: none"> Renta de mayor número de vehículos para las juntas distritales y apoyo equitativo a las áreas operativas. 	1
Equipo tecnológico inadecuado	<ul style="list-style-type: none"> Que las juntas locales gestionen ante la superioridad. 	1

Categoría 6. Examen

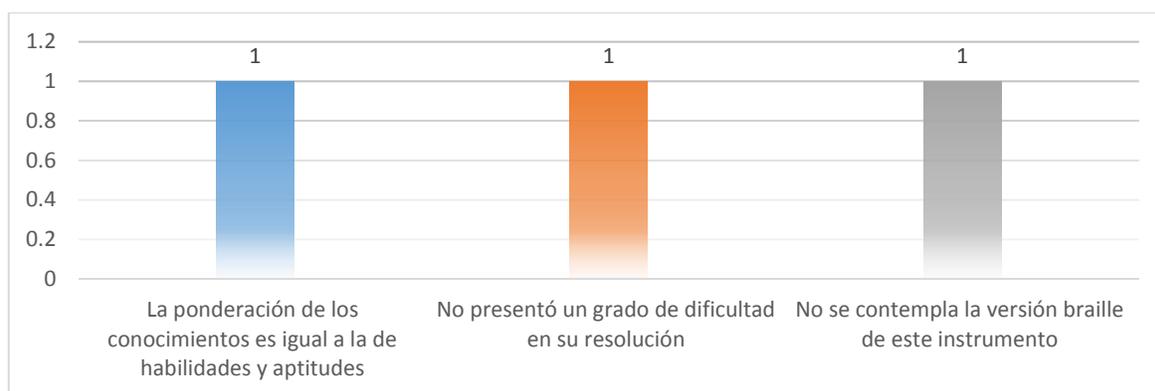
En esta categoría se registró el 3.09% (3) del total de las problemáticas (97). En este rubro se identificaron 3 temas, que describen las experiencias compartidas por los vocales.

A continuación se muestran los resultados:

Temas de la categoría 6. Examen

Tema	Frecuencia
1. La ponderación de los conocimientos es igual a la de habilidades y actitudes	1
2. No presentó un grado de dificultad en su resolución	1
3. No se contempla la versión braille de este instrumento	1
Total	3

Gráfica 1. Categoría 6. Examen



Como se puede observar en la tabla anterior todos los casos se registraron una sola vez. En el tema *la ponderación de los conocimientos es igual a la de habilidades y actitudes*, manifiestan que la ponderación del apartado de conocimientos técnicos electorales del examen debe tener mayor ponderación. En el tema dos, *no presentó un grado de dificultad en su resolución*, afirman que el examen no presenta suficiente grado de dificultad. Finalmente el último tema se refiere a que los procedimientos *no contemplan la versión braille de este instrumento*.

Las aportaciones de los vocales para este tema son:

Tema	Propuesta	Frecuencia
La ponderación de los conocimientos es igual a la de habilidades y actitudes	<ul style="list-style-type: none"> Incrementar la ponderación del apartado de conocimientos en el examen. 	1
No presentó un grado de dificultad en su resolución	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar un examen con un mayor grado de dificultad para su resolución. 	1
No se contempla la versión braille de este instrumento	<ul style="list-style-type: none"> Prever mecanismo para los aspirantes invidentes en la estrategia o se incorporen versiones en braille. 	1

Categoría 7. Entrevista

En esta categoría se registró el 3.09% (3) del total de las problemáticas (97). En este rubro se identificó un solo tema que se muestran en la siguiente tabla:

Temas de la categoría 7. Entrevista

Tema	Frecuencia
Los aspirantes ya conocen la entrevista	3

En este tema se expresan las problemáticas que tuvieron con el instrumento de la entrevista en los casos específicos de los aspirantes que ya habían participado como SE y CAE en los PE anteriores, debido a que ya conocen la forma en que se desarrolla la entrevista.

Las aportaciones de los vocales para este tema son:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Afinar el instrumento desde un grupo experto o quizá alternar en el uso de instrumentos diferentes. 	1
<ul style="list-style-type: none"> Diseñar entrevistas diferenciadas para los aspirantes con experiencia 	1
<ul style="list-style-type: none"> Diseñar una nueva entrevista que realmente me permita medir o captar las competencias que requerimos. 	1

Categoría 5. Programa de Capacitación a Supervisores Electorales y Capacitadores Asistentes Electorales

En esta categoría se agruparon 2 registros que corresponden al 2.06% con respecto al total de registros (97). Se identificó un solo tema para este rubro, el cual se muestra a continuación:

Temas de la categoría 5. Programa de Capacitación a SE y CAE

Tema	Frecuencia
El programa de capacitación es muy extenso	2

En este tema expresan que el programa es muy extenso y que se debe centrar más en los conocimientos operativos. Las propuestas de solución que aportan son:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Eliminar temas: competencia, democracia, ciudadanía y participación ciudadana y reducir el tema "Como aprenden las personas a capacitar". 	1
<ul style="list-style-type: none"> Recortar los contenidos de los cursos 	1

Categoría 9. Evaluación Integral de SE y CAE

A esta categoría corresponden 2 registros que representan el 2.06% con respecto al total de registros (97). Se identificaron 2 temas que exponen de manera general las experiencias de los vocales, la siguiente tabla muestra los resultados:

Temas de la categoría 9. Evaluación Integral de SE y CAE

Tema	Frecuencia
1. Separar los cargos	1
2. Valorar la experiencia en PE pasados	1
Total	2

En el tema **Separar los cargos** expresa que el proceso de selección de SE y CAE al ser simultáneo, genera que, a su conclusión, ocurra que por la pequeña diferencia en la evaluación integral (una décima o centésima) una persona quede como SE o CAE, lo que repercute en que el SE de otros procesos quede como CAE y no quiera ocupar el cargo. Todo esto impacta la coordinación del personal, la disciplina, y el liderazgo del SE. El segundo tema **Valorar la experiencia en PE pasados**, refiere que para motivar la participación de los SE y CAE con experiencia se les otorgue un punto adicional en la entrevista a los que se desempeñaron de manera extraordinaria.

Las aportaciones que hacen para subsanar estas incidencias son:

Tema	Propuesta	Frecuencia
Valorar la experiencia en PE pasados	<ul style="list-style-type: none"> Beneficiar a los aspirantes con experiencia en procesos anteriores 	1
Separar los cargos	<ul style="list-style-type: none"> Separar los cargos para que quien opte por SE no participe para CAE. 	1

Categoría 16. Otro

A esta categoría corresponden 2 registros que representan el 2.06% con respecto al total de registros (97). Se identificaron 2 temas que exponen de manera general las experiencias de los vocales, la siguiente tabla muestra los resultados:

Temas de la categoría 16. Otro

Tema	Frecuencia
1. El requisito de 60 años y la escolaridad, limitaron la participación de SE y CAE con experiencia en PE anteriores	1
2. Indicar cómo certificar (o validar) el dominio de las lenguas indígenas para asignar el punto extra	1

Total	2
-------	---

118

En el primer tema mencionan a pesar de que la Estrategia prevé que el Consejo aprueba la excepción de estos requisitos (60 años y escolaridad) se presentaron casos de aspirantes que tenían experiencia como SE y CAE, que ya no quisieron continuar su proceso de selección, derivado de estos requisitos. En el segundo tema manifiestan que no cuentan con un mecanismo de validación del dominio de la lengua indígena.

Al respecto proponen lo siguiente:

Tema	Propuesta	Frecuencia
Cómo certificar (o validar) los reclutadores el dominio de las lenguas indígenas para asignar el punto extra	<ul style="list-style-type: none"> Que se elaboren materiales con baterías tipo de preguntas en cada lengua. 	1
El requisito de 60 años y la escolaridad, limitaron la participación de SE y CAE con experiencia en PE anteriores	<ul style="list-style-type: none"> Incluir en la convocatoria sólo la edad mínima y que cada CD determine la aprobación de los aspirantes de mayor edad. 	1

Categoría 10. Evaluación de SE y CAE

Finalmente esta categoría se presentó una sola vez y únicamente solicita que se replanteen las metas de la evaluación, no detalla más en la problemática, ni en su propuesta de solución.

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Replanteamiento de las metas a calificar 	1

Elección Concurrente

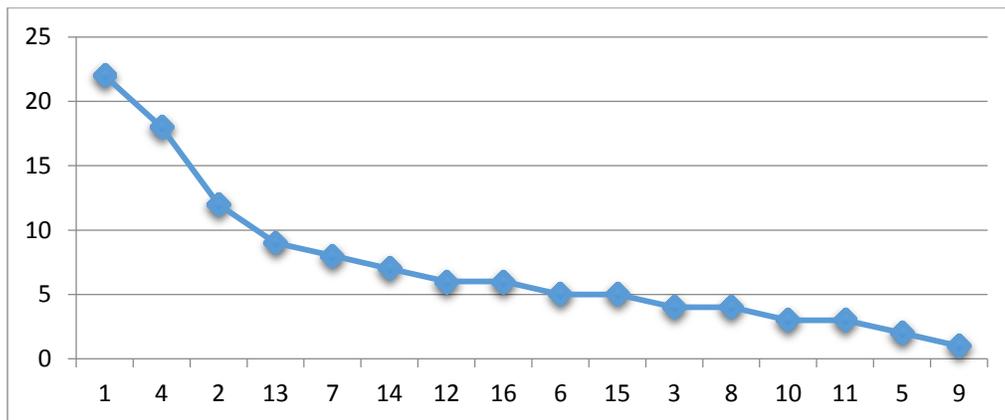
En estas entidades se registró un total de 115 problemáticas, las cuales fueron clasificadas en 16 categorías.

A continuación se presentan los resultados obtenidos:

Frecuencias por categoría en Entidades con Elección Concurrente

Categoría	Frecuencia
1 Aspectos administrativos	22
4 Periodos para el Reclutamiento y Selección	18
2 Militancia partidista	12
13 Sistema	9
7 Entrevista	8
14 OPLE	7
12 Recursos	6
16 Otro	6
6 Examen	5
15 Nuevas convocatorias	5
3 Participación de la Junta	4
8 Difusión de la convocatoria	4
10 Evaluación de SE y CAE	3
11 Materiales	3
5 Programa de Capacitación a SE y CAE	2
9 Evaluación Integral Examen/Entrevista	1
Total	115

Frecuencias por categoría en Entidades con Elección Concurrente



A partir de la información anterior se observa que el 19.13 % (22) de las incidencias reportadas se encuentran en la categoría 1. Aspectos administrativos, seguida del 15.65% (18) que corresponde a la categoría 4. Periodos para el Reclutamiento y Selección. El 10.43% (12) corresponde a la categoría 2. Militancia partidista y el resto de las categorías tienen un porcentaje menor al 10%.

A continuación se muestra la frecuencia de problemáticas en cada una de las categorías por entidad:

Frecuencia por categoría y por entidad

Entidad\Categoría	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
Tabasco	5	1	1	1	1						1	4		1		2	17
DF	2	1		3		1	1			1				1	2		12
Nuevo León	1	1		2	1	1	2				1		2			1	12
Jalisco	2					2	1	1			1	1	1	1		1	11
Yucatán	3						2	1				1	1				8
Querétaro	4	1		1									1		1		8
Guanajuato	2		2	1									1				6
México		1		3										1		1	6
Campeche		2		1						1					1		5
Colima		2		1			1	1									5
Guerrero	1		1	1						1			1				5
Michoacán		1		1		1		1					1				5
San Luis Potosí	1	1		2										1			5
Baja California Sur													1	2	1		4
Morelos	1	1					1		1								4
Sonora				1												1	2
Total	22	12	4	18	2	5	8	4	1	3	3	6	9	7	5	6	115

1. Aspectos administrativos; 2. Militancia partidista; 3. Participación de la Junta; 4. Periodos para el Reclutamiento y Selección; 5. Programa de Capacitación a SE y CAE; 6. Examen; 7. Entrevista; 8. Difusión de la convocatoria; 9. Evaluación Integral de SE y CAE; 10. Evaluación de SE y CAE; 11. Materiales; 12. Recursos; 13. Sistema; 14. OPLE; 15. Nuevas convocatorias y 16. Otro.

En seguida se presenta la descripción de cada una de las categorías por orden de frecuencia de forma decreciente.

Categoría 1. Aspectos administrativos

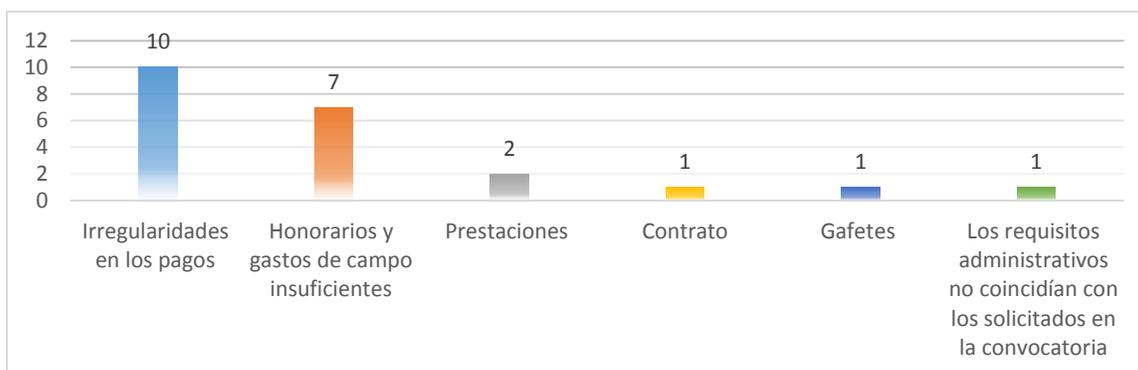
En esta categoría se agrupa el mayor número de problemáticas reportadas (22) que representan el 19.13% con respecto a los 115 registros totales. Dentro de esta categoría se identificaron 6 principales temas, que describen de manera concreta la información proporcionada por los vocales distritales y locales durante la reunión nacional de evaluación.

Los temas identificados son los siguientes:

Temas de la categoría 1. Aspectos administrativos (concurrente)

Tema	Frecuencia
1. Irregularidades en los pagos	10
2. Honorarios y gastos de campo insuficientes	7
3. Prestaciones	2
4. Contrato	1
5. Gafetes	1
6. Los requisitos administrativos no coincidían con los solicitados en la convocatoria	1
Total	22

Categoría 1. Aspectos administrativos



El tema que presentó una frecuencia más alta fue *irregularidades en los pagos*, con 10 registros que representan el 45.45% con respecto a los 22 totales que corresponden a esta categoría, en este tema se agruparon las incidencias relacionadas con: pago a destiempo, errores en la nómina, ineficiencia administrativa, descontento de SE y CAE, baja productividad, así como renuncias de SE y CAE asociados a los pagos.

Para resolver estas problemáticas, los vocales de las JD y JL que participaron en la reunión regional de evaluación, hacen las siguientes aportaciones:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Mayor coordinación entre áreas (Direcciones Ejecutivas). 	2
<ul style="list-style-type: none"> Mejorar los procedimientos administrativos 	2
<ul style="list-style-type: none"> a) Sistema de nómina vinculado al Multisistema ELEC2015. b) Bono por trabajo inseguro en zonas de alto riesgo; mayor seguridad social 	1
<ul style="list-style-type: none"> Pago descentralizado 	1
<ul style="list-style-type: none"> Que los gastos de campo no se incluyan en el salario porque implica más impuestos 	1
<ul style="list-style-type: none"> Que se elabore un programa de las fechas de pago para CAE y SE que sea definitivo y respetado por la DEA, a fin de que pueda proporcionarse información certera a estas figuras sobre el día de pago quincenal. 	1

El tema de *Honorarios y gastos de campo insuficientes*, se presentó en 7 casos que corresponden al 31.82% con respecto a los 22 registros para esta categoría. En este tema

se agruparon las incidencias que se relacionan a los bajos salarios como: no correspondencia de los honorarios y gastos de campo con las exigencias del cargo, baja respuesta de aspirantes, renuncia de SE y CAE por mejores oportunidades de trabajo, inconformidad por el exceso de labores, insatisfacción por el bajo salario y gastos de campo mal calculados.

Las aportaciones realizadas para dar solución a estas problemáticas fueron:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Mejorar las condiciones de salario a los SE y CAE 	5
<ul style="list-style-type: none"> Que se reconsideren los gastos de campo 	2

El tema de las *prestaciones*, obtuvo una frecuencia de 2, que corresponde al 9.09% con respecto a los 22 registros de esta categoría. En este tema se expresó que la falta de prestaciones de servicio médico provocó una baja respuesta a la convocatoria y casos de renuncia de los que fueron contratados.

Para solventar esta situación proponen:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Que los servicios de salud sean considerados como prestación 	2

Los temas que se presentaron una sola vez fueron: *contrato*, no contaron con el contrato al momento de la incorporación del personal a las actividades; *gafetes*, manifestaron que el sistema de la Coordinación Administrativa nunca generó los gafetes definitivos; y que los *requisitos administrativos no coincidían con los solicitados en la convocatoria*, mencionan que hubo diferencias entre requisitos legales y administrativos.

Al respecto de estas incidencias, se recibieron las siguientes propuestas:

Tema	Propuesta	Frecuencia
Contrato	<ul style="list-style-type: none"> Firma de contrato con oportunidad 	1
Los requisitos administrativos no coincidían con los solicitados en la convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> Homogenizar los requisitos que solicita la convocatoria con los que solicita el área administrativa y especificar el 4o grado de consanguinidad como limitante para participar (ningún aspirante que tenga parentesco hasta este grado con algún integrante de la Junta Distrital) 	1

Categoría 4. Periodos para el Reclutamiento y Selección

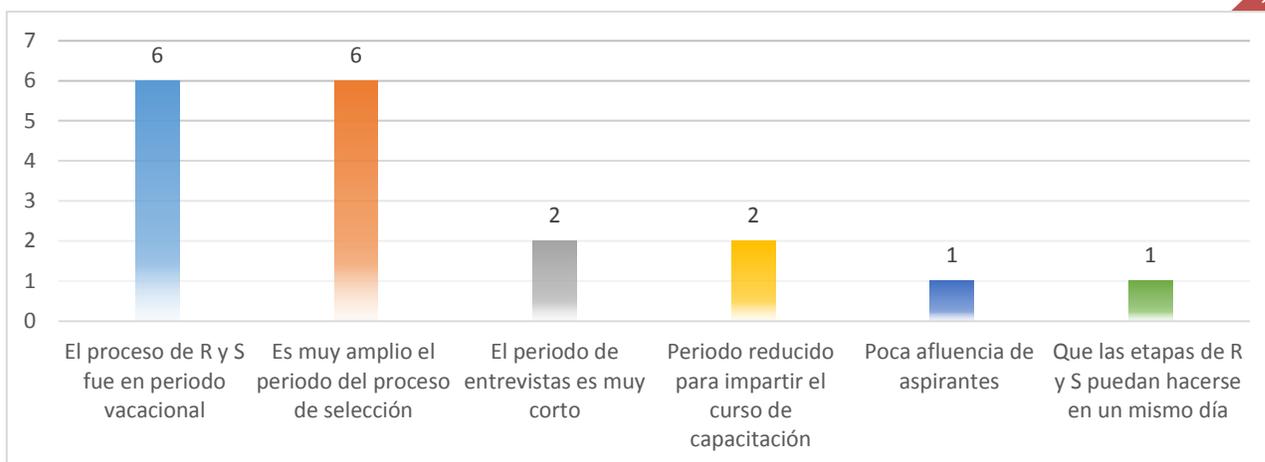
En esta categoría se agrupan 18 problemáticas que representan el 33.33% con respecto a los 115 registros totales. Dentro de esta categoría se identificaron 6 principales temas, que describen de manera concreta la información proporcionada por los vocales distritales y locales durante la reunión nacional de evaluación.

Los temas identificados son los siguientes:

Temas de la categoría 4. Periodos para el Reclutamiento y Selección (Concurrente)

Tema	Frecuencia
1. El proceso de reclutamiento y selección fue en periodo vacacional	6
2. Es muy amplio el periodo del proceso de selección	6
3. El periodo de entrevistas es muy corto	2
4. Periodo reducido para impartir el curso de capacitación	2
5. Poca afluencia de aspirantes	1
6. Que las etapas de reclutamiento (R) y selección (S) puedan hacerse en un mismo día	1
Total	18

Categoría 4. Periodos para el Reclutamiento y Selección



Los temas que presentaron mayor recurrencia fueron dos, con 6 registros cada cual, que corresponden 33.33% con respecto a los 18 que corresponden a esta categoría.

El primer tema fue *el proceso de reclutamiento y selección en periodo vacacional*, en este tema manifestaron que las fechas en que se llevaron a cabo los procedimientos de reclutamiento y selección coincidieron con festividades, lo cual generó como consecuencia dificultad para gestionar espacios para el examen, poco interés de los aspirantes y abandono del procedimiento; manifiestan que muchos aspirantes con experiencia tenían programadas sus vacaciones y decidieron renunciar además de que los periodos coincidieron con el reclutamiento de INEGI y durante la entrevista se dificultó la integración de los equipos de entrevistadores por la disponibilidad de los consejeros.

Para estas problemáticas se recibieron las siguientes propuestas de solución:

Propuesta	Frecuencia
• Revisar los periodos de reclutamiento y selección	3
• Ampliar el periodo de aplicación de la entrevista	1
• Comenzar la recepción de la documentación al mismo tiempo que el periodo de difusión.	1
• Que las fechas de reclutamiento y selección no contemplen días festivos	1

El segundo tema, con una frecuencia de 6, es que *el periodo de reclutamiento y selección es muy largo*. Argumentan que pasan al menos 2 meses y medio para su conclusión lo que conlleva a que los aspirantes busquen otro empleo de respuesta inmediata, que existan niveles bajos en la recepción de solicitudes y consideran también el hecho de que los costos y tiempo que debe dedicar cada uno de los aspirantes resulta alto debido a que son muchos traslados durante cada etapa.

Para prevenir estas problemáticas se recibieron las siguientes aportaciones:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Reducir los periodos de reclutamiento y selección 	5
<ul style="list-style-type: none"> Comenzar la recepción de la documentación al mismo tiempo que el periodo de difusión 	1

El tema del *periodo de entrevistas es muy corto* presenta una frecuencia de 2 que representa el 11.11% respecto al total de registros de esta categoría (18). Al respecto manifestaron que los distritos electorales rurales, con amplia extensión territorial y alto número de aspirantes se vieron afectados por los plazos tan cortos para llevar a cabo la entrevista.

Se recibieron las siguientes propuestas, para solventar las problemáticas antes mencionadas:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Ampliar el periodo de aplicación de la entrevista 	1
<ul style="list-style-type: none"> Contar anticipadamente con los formatos y lineamientos a fin de poder practicarlos en forma conjunta entre vocales y consejeros Capacitar, a través de un curso virtual, a los Consejos Distritales y miembros del SPE (incluir JOSA) por parte de especialistas contratados por la Dirección Ejecutiva Habilitar el sistema para que las carátulas se impriman con todos los datos otorgados por los aspirantes en la solicitud recibida, en el tiempo adecuado para su aplicación Contar con mecanismos adecuados para las zonas rurales o de alta complejidad 	1

- Modificar los parámetros de evaluación a un rango menor (de 1 a 3), ajustando los valores porcentuales a su equivalente en este proceso electoral

En cuanto a que *el periodo para impartir el curso de capacitación es reducido*, se presenta una frecuencia de 2 que representa el 11.11% respecto al total de registros de esta categoría (18). Sobre este tema expresaron que para atender la totalidad de los CAE contratados y un listado amplio de temas, los tiempos no son suficientes.

Las aportaciones de solución que se recibieron por parte de los vocales fueron:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> • Ampliar el plazo de impartición, reducir temas y establecer un protocolo de capacitación a personal contratado extemporáneamente. 	2

Los temas que se presentaron una sola vez, fueron: *poca afluencia de aspirantes* y que *las etapas de reclutamiento y selección puedan hacerse en un mismo día*.

Los vocales aportaron las siguientes soluciones:

Tema	Propuesta de solución	Frecuencia
Poca afluencia de aspirantes	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar las condiciones de salario a los SE y CAE 	1
Que las etapas de R y S puedan hacerse en un mismo día	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad para que se pueda desarrollar el examen y la entrevista en un día. 	1

Categoría 2. Militancia partidista

En esta categoría se registraron 12 problemáticas las cuales representan el 10.43% con respecto al total de registros 115. Se agrupó la información en un solo tema.

Temas de la categoría 2. Militancia partidista (concurrente)

Tema	Frecuencia
Aspirantes que aparecieron como militantes	12

En este tema, se incluyeron los registros que expresaron las dificultades que se presentaron derivado de la compulsa con las bases de militantes de los partidos políticos, lo que trajo como consecuencia: sustituciones, rescisión de contratos, inconformidad de aspirantes que no sabían que tenían militancia, impugnaciones por contratación de aspirantes que se encontraban en los listados de afiliados de los partidos, reducción en el número de aspirantes disponibles para su contratación o su inclusión en la lista de reserva, rechazo a gente con experiencia como SE Y CAE. Por otro lado, la recepción tardía del listado de militantes de Partido Político para depurar listas de aspirantes provocó: no tener información oportuna del padrón de militantes, que se efectuara en Excel el cruce de las bases de datos y falta de reglas y criterios claros para definir el tratamiento de los casos que se presentaron.

Las propuestas que se recibieron para anticipar esta situación son:

Propuesta	Frecuencia
• Envío con oportunidad del padrón de militantes y el procedimiento a seguir	3
• Incluir en el ELEC las bases de los militantes	3
• Apegarnos a los criterios establecidos por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, sobre el punto de “estar en una lista de afiliados de partido político, no es prueba plena para acreditar militancia”	2
• Capacitar a los CL y CD en materia electoral	1
• Considerar un periodo para que los aspirantes puedan solventar la situación	1
• Incluir en el recibo de la documentación el aviso de privacidad/ verificación de la militancia de los aspirantes vía electrónica posterior a la recepción de los documentos	1

Categoría 13. Sistema

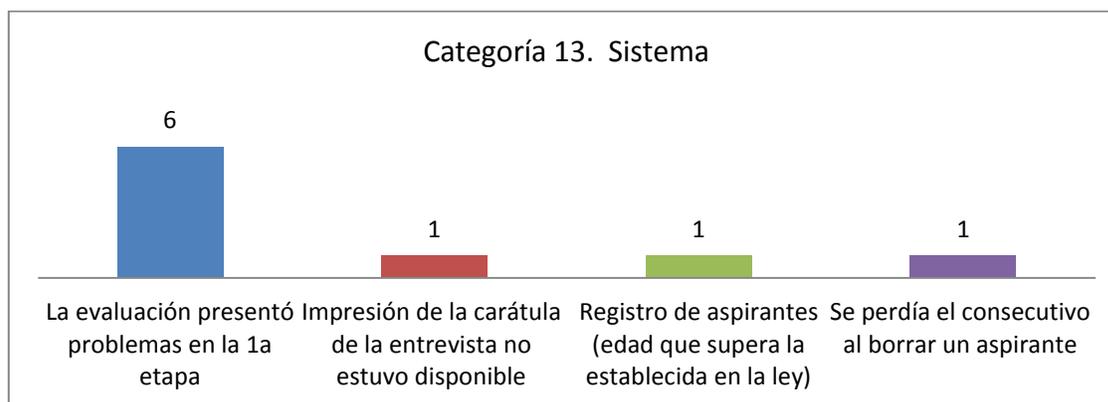
En esta categoría se registraron 9 casos, que corresponden al 7.83% con respecto a las 115 totales. Se identificaron 4 temas que resume la información registrada.

Los temas son:

Temas de la categoría 13. Sistema (Concurrente)

Tema	Frecuencia
1. La evaluación presentó problemas en la 1a etapa	6
2. Impresión de la carátula de la entrevista no estuvo disponible	1
3. Registro de aspirantes (edad que supera la establecida en la ley)	1
4. Se perdía el consecutivo al borrar un aspirante	1
Total	9

Categoría 13. Sistema



El tema más recurrente fue que *la evaluación presentó problemas en la 1a etapa*, con 6 registros que representan el 66.67% con respecto a los 9 registros de esta categoría. En este tema se agrupó la información relacionada con: errores en sistema de evaluación de 1ª etapa, resultados no fueron fidedignos, se elaboró la evaluación de forma manual, las fallas generaron suspicacias entre los integrantes del Consejo Distrital.

Al respecto de estas incidencias, se recibieron las siguientes propuestas:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Perfeccionar y probar el sistema con toda anticipación a su implementación 	3
<ul style="list-style-type: none"> Que se realicen las pruebas necesarias con la debida antelación, incluyendo a las JD 	2
<ul style="list-style-type: none"> Diseñar sistema de acuerdo a los Lineamientos(armonizar)/Diseño adecuado de formatos 	1

Los temas que se presentaron una sola vez fueron: *impresión de la carátula de la entrevista no estuvo disponible*, en el registro de aspirantes manifestaron que en el ELEC el aspirante que superaba la edad establecida en la ley no se podía registrar y se perdía el consecutivo al borrar un aspirante.

Las propuestas que se recibieron para prevenir esta problemáticas fueron:

Tema	Propuesta	Frecuencia
Se perdía el consecutivo al borrar un aspirante	<ul style="list-style-type: none"> Que el sistema, asigne los folios por sede 	1
Registro de aspirantes	<ul style="list-style-type: none"> Permitir que se ingresen los datos de los aspirantes de más de 60 años en el ELEC, así como de los que están próximos a cumplir los 18 	1
Impresión de la carátula de la entrevista no estuvo disponible	<ul style="list-style-type: none"> Contar anticipadamente con los formatos y habilitar el sistema para que las carátulas se impriman con todos los datos otorgados por los aspirantes en la solicitud recibida, en el tiempo adecuado para su aplicación 	1

Categoría 7. Entrevista

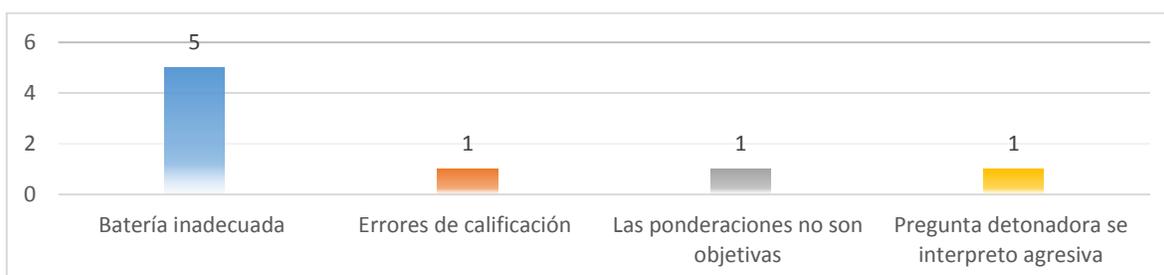
En esta categoría se agruparon 8 registros, que corresponden al 6.96% con respecto a los 115 totales. Se identificaron 4 grandes temas que describen de manera concreta las incidencias reportadas.

Los temas son:

Temas de la categoría 7. Entrevista (Concurrente)

Tema	Frecuencia
1. Batería inadecuada	5
2. Errores de calificación	1
3. Las ponderaciones no son objetivas	1
4. Pregunta detonadora se interpretó agresiva	1
Total	8

Categoría 7. Entrevista



El tema *batería inadecuada* es la que presta una frecuencia más alta es de 5 registros que corresponden al 62.5% del total de 8 que corresponden a esta categoría. Se agruparon en este rubro las experiencias relacionadas con la entrevista, entre ellas que: los instrumentos no determinan si un SE o CAE es improductivo o complicado, las preguntas son inadecuadas, el tiempo de cada entrevista es excesivo, propicia que el entrevistado conteste lo deseado, hubo retraso en el llenado del formato y la inexperiencia complicó la aplicación del instrumento.

Las propuestas que se recibieron para prevenir esta problemáticas fueron:

Propuesta	Frecuencia
• Complementar entrevista con un test que determine conducta	4
• Que se tenga la batería de preguntas en un documento aparte, y una matriz de puntajes en una sola hoja por persona, como la plantilla de respuestas del examen	2
• Modificar formato para evaluar competencias, pudiendo ser un híbrido entre entrevista y exposición de tema.	1

-
- Cambiar del procedimiento (estructura del examen y la entrevista). 1
-

Los temas que se presentaron en solo una ocasión, fueron: *errores en la calificación* (lo atribuyen a los formatos), *las ponderaciones no son objetivas*, se refieren a que los parámetros de evaluación de 0 a 5 dificultaron la asignación de la calificación así como el hecho de que la ponderación de la comunicación no verbal es excesiva y subjetiva; el último tema se refiere a que *la pregunta detonadora se interpretó agresiva*. Las aportaciones que se recibieron para prevenir estas problemáticas, fueron:

Tema	Propuesta de solución	Frecuencia
Errores de calificación	<ul style="list-style-type: none"> • Que se asienten los puntajes puros y que el sistema sea diseñado para hacer las ponderaciones y cálculos automáticos. 	1
Pregunta detonadora se interpretó agresiva	<ul style="list-style-type: none"> • Contar anticipadamente con los formatos y lineamientos a fin de poder practicarlos en forma conjunta entre vocales y consejeros. • Capacitar a través de un curso virtual a los Consejos Distritales y miembros del SPE (incluir JOSA) por parte de especialistas contratados por la Dirección Ejecutiva. • Habilitar el sistema para que las carátulas se impriman con todos los datos otorgados por los aspirantes en la solicitud recibida, en el tiempo adecuado para su aplicación. • Contar con mecanismos adecuados para las zonas rurales o de alta complejidad. • Modificar los parámetros de evaluación a un rango menor (de 1 a 3), ajustando los valores porcentuales a su equivalente en este proceso electoral. • Por ser un criterio subjetivo se propone ponderar el porcentaje asignado a la comunicación no verbal (formato de aspectos a observar), reduciéndolo al 25%, dejando el 75% restante a la entrevista para CAE y SE. 	1

Categoría 14. OPLE

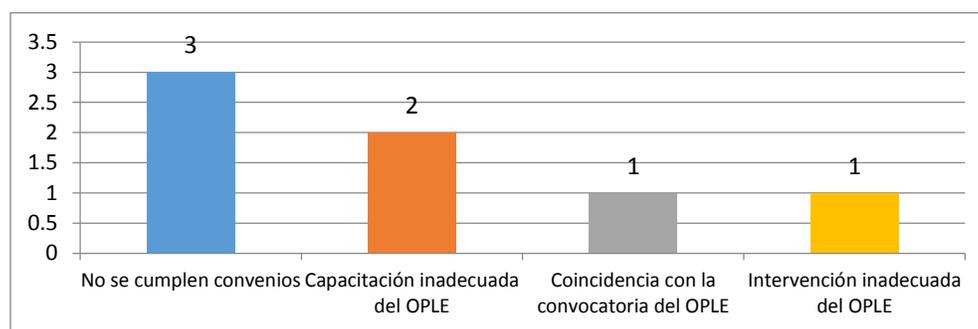
En esta categoría se agrupó el 6.09% (7) de los registros con respecto a los 115 totales. Se identificaron 4 grandes temas que describen de manera concreta las incidencias reportadas.

Los temas identificados son:

Temas de la categoría 14. OPL

Tema	Frecuencia
1. No se cumplen los convenios	3
2. Capacitación inadecuada del OPLE	2
3. Coincidencia con la convocatoria de OPLE	1
4. Intervención inadecuada del OPLE	1
Total	7

Categoría 14. OPL



El tema que presenta la frecuencia más alta es que *no se cumplen los convenios*, con 3 registros que corresponden al 42.85% de las respuestas (7) de esta categoría; en este rubro se agruparon las situaciones relacionadas al incumplimiento de los convenios por parte de los OPLE provocando roces innecesarios entre funcionarios electorales.

Las propuestas que se recibieron para prevenir esta problemática fueron:

Propuesta	Frecuencia
-----------	------------

<ul style="list-style-type: none"> Determinar con claridad el nivel de participación/acotar nivel de injerencia del OPLE. 	2
<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento cabal al convenio de colaboración entre organismos electorales 	1

En cuanto al tema de *capacitación inadecuada del OPLE*; presentó una frecuencia de 2, que corresponde al 28.57% respecto a los 7 registros totales de esta categoría y hace referencia a: información errónea en los cursos por parte del OPLE y falta de conocimiento de los contenidos en cuanto a los tipos de elección local.

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Que los convenios de colaboración se firmen antes de iniciar la capacitación 	1
<ul style="list-style-type: none"> Validar conjuntamente los contenidos de la parte correspondiente a las elecciones locales y diseñar entre ambas instituciones los programas de cursos dirigidos a SE y CAE 	1

Los temas que se presentaron una vez fueron: *coincidencia de la convocatoria con la del OPLE*, lo cual provocó deserción de personal; el segundo tema es la *intervención inadecuada del OPLE* (especifican que hubo hostigamiento en el examen y entrevistas por parte del personal de este organismo).

Tema	Propuesta	Frecuencia
Intervención inadecuada del OPLE	<ul style="list-style-type: none"> Determinar con claridad el nivel de participación/acotar nivel de injerencia del OPLE 	1
Coincidencia con la convocatoria de OPLE	<ul style="list-style-type: none"> Impulsar en el convenio de colaboración con OPLE medidas que inhiban este fenómeno. 	1

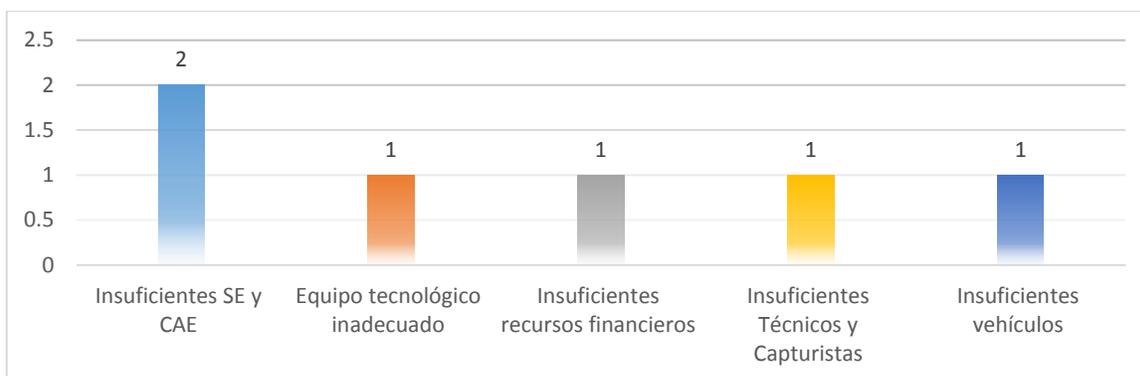
Categoría 12. Recursos

En esta categoría se agrupó el 5.22% (6) de los registros con respecto a los 115 totales. Se identificaron 5 grandes temas que describen de manera concreta las incidencias reportadas.

Temas de la categoría 12. Recursos (concurrente)

Tema	Frecuencia
1. Insuficientes SE y CAE	1
2. Equipo tecnológico inadecuado	1
3. Insuficientes recursos financieros	2
4. Insuficientes Técnicos y Capturistas	1
5. Insuficientes vehículos	1
Total	6

Categoría 12. Recursos



En esta categoría se agruparon las problemáticas relacionadas con los recursos materiales y humanos, en particular los vocales expresaron que se deben asignar más SE y CAE a los distritos debido a las excesivas cargas de trabajo derivado de la alta concentración poblacional y número de casillas a instalar, también que se considere el número de electores de cada distrito para la designación del personal. Sobre el **equipo tecnológico** argumentan que son insuficientes y las cargas de trabajo excesivas por el personal y el equipo electrónico disponible, ocasiona poco aprovechamiento del personal contratado para cumplir con las actividades. En el tema de los **recursos financieros** mencionan que son insuficientes. Para el rubro **insuficientes capturistas y técnicos electorales** mencionan que la carga de trabajo es excesiva en las vocalías de capacitación y es poco el personal contratado. El último tema es **insuficientes vehículos**, mencionan que

provoca incapacidad de movilización del personal y materiales para la realización de las tareas asignadas.

Las propuestas que se recibieron para prevenir esta problemáticas fueron:

Tema	Propuesta	Frecuencia
1. Insuficientes vehículos	<ul style="list-style-type: none"> Que durante el PE se asigne por lo menos un vehículo a la VCEyEC para llevarla cabo las tareas encomendadas 	1
2. Equipo tecnológico inadecuado	<ul style="list-style-type: none"> Que se dote a las vocalía de CEyEC de equipo tecnológico 	1
3. Insuficientes recursos financieros	<ul style="list-style-type: none"> Suficiencia presupuestal con base en características de los distritos. 	1
4. Insuficientes SE y CAE	<ul style="list-style-type: none"> Destinar más SE y CAE a los distritos urbanos 	1
	<ul style="list-style-type: none"> Que el número de SE y CAE a contratar sea de acuerdo al número de electores de cada distrito 	1
5. Insuficientes Técnicos y Capturistas	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el número de capturistas y técnicos 	1

Categoría 16. Otro

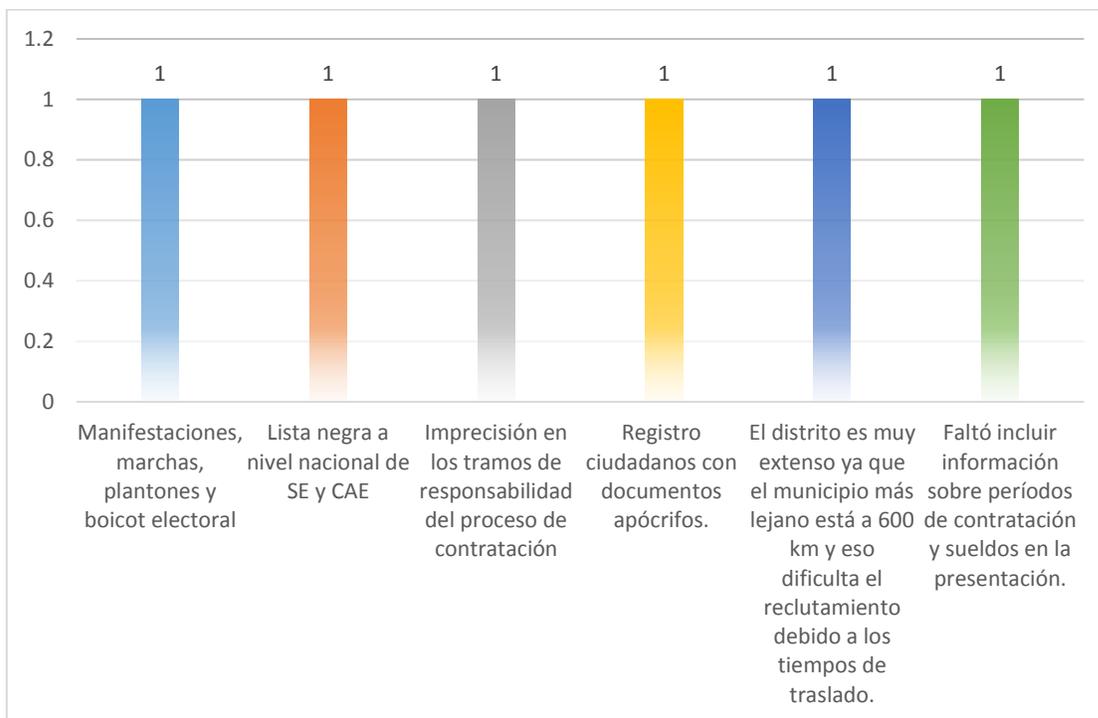
En esta categoría se agruparon 6 de los registros que representan el 5.22% con respecto a los 115 totales. Se identificaron 6 grandes temas que describen de manera concreta las incidencias reportadas. Los temas son:

Temas de la categoría 16. Otro (Concurrente)

Tema	Frecuencia
1. Manifestaciones, marchas, plantones y boicot electoral	1
2. Lista negra a nivel nacional de SE y CAE	1
3. Imprecisión en los tramos de responsabilidad del proceso de contratación	1
4. Registro ciudadanos con documentos apócrifos	1
5. El distrito es muy extenso ya que el municipio más lejano está a 600 km y eso dificulta el reclutamiento debido a los tiempos de traslado	1
6. Faltó incluir información sobre períodos de contratación y sueldos en la	1

presentación	Total	6
--------------	-------	---

Categoría 16. Otro



En esta categoría los temas que se presentaron una sola vez son: *manifestaciones, marchas, plantones y boicot electoral* (en referencia a los SE y CAE); *lista negra a nivel nacional de SE y CAE* (argumentan que no hay base de datos del desempeño a nivel nacional); *imprecisión en los tramos de responsabilidad del proceso de contratación* (mencionan que no existe claridad en este tema); *registro ciudadanos con documentos apócrifos, el distrito es muy extenso y el municipio más lejano está a 600 km lo que dificulta el reclutamiento debido a los tiempos de traslado* (se refieren a un distrito del estado de Sonora); finalmente se encuentra el hecho de que *faltó incluir información sobre períodos de contratación y sueldos en la presentación* (específicamente en la plática de inducción).

Se recibieron las siguientes propuestas de solución:

Tema	Propuesta	Frecuencia
------	-----------	------------

Manifestaciones, marchas, plantones y boicot electoral	<ul style="list-style-type: none"> Incluir un punto en el que se señale que no podrán ser nuevamente contratados aquellos ciudadanos que mostraron indisciplina y poco profesionalismo. 	1
El distrito es muy extenso ya que el municipio más lejano está a 600 km y eso dificulta el reclutamiento debido a los tiempos de traslado.	<ul style="list-style-type: none"> Adaptar una estrategia para cumplir en tiempo y forma con cada una de las etapas del proceso de reclutamiento. 	1
Lista negra a nivel nacional de SE y CAE	<ul style="list-style-type: none"> Hacer una base de datos de los SE y CAE que no tuvieron buen desempeño para que no se les contrate. 	1
Imprecisión en los tramos de responsabilidad del proceso de contratación	<ul style="list-style-type: none"> Contraloría/definición de responsabilidades para cada área. 	1
Faltó incluir información sobre períodos de contratación y sueldos en la presentación.	<ul style="list-style-type: none"> Incluir en la presentación de PowerPoint los contenidos generales sobre el período de contratación y percepciones económicas definitivas. Elaborar un video con los contenidos de la presentación, a fin de programar pláticas de inducción cada determinado tiempo, mediante la habilitación y preparación del personal técnico de las vocalías de Organización y de Capacitación, evitando con esto una de las múltiples vueltas al aspirante. Que la plática de inducción pueda tener variantes, de acuerdo al tipo de distrito, ya sea mediante el uso de una presentación del video a cargo del personal técnico de las vocalías de OE o CEYEC o en forma presencial mediante la exposición de los vocales. Incluir en el comprobante de asistencia a la plática de inducción que se entrega al 	1

aspirante, los datos relativos a fecha, hora, lugar y requisitos para sustentar el examen.

Categoría 6. Examen

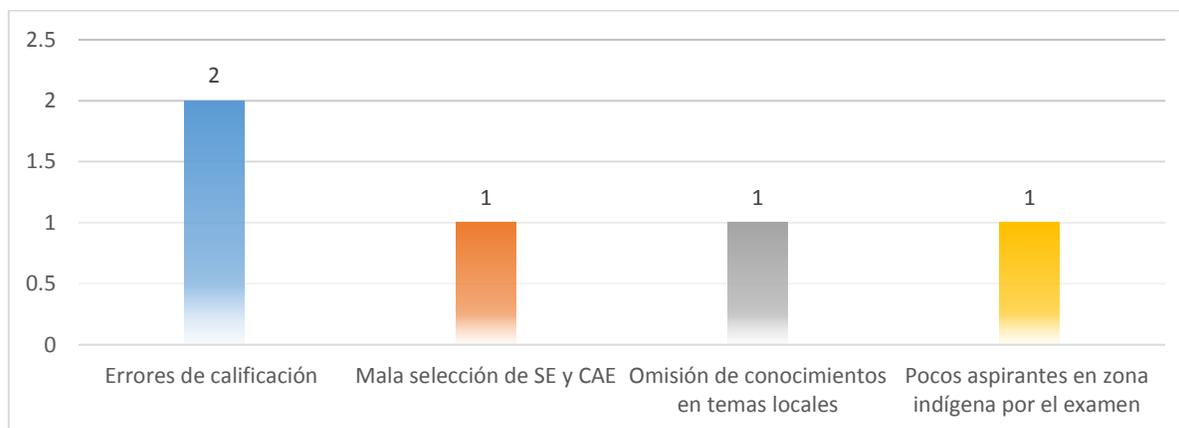
En esta categoría se agrupó el 4.35% (5) de los 115 registros totales. Se identificaron 4 grandes temas que resumen las incidencias descritas en la reunión nacional de evaluación.

Los temas son:

Temas de la categoría 6. Examen

Tema	Frecuencia
1. Errores de calificación	2
2. Mala selección de SE y CAE	1
3. Omisión de conocimientos en temas locales	1
4. Pocos aspirantes en zona indígena por el examen	1
Total	5

Categoría 6. Examen



En el tema **errores de calificación**, especifican que la metodología de calificación provoca errores; en el tema **mala selección de SE y CAE**, argumentan que es derivada de la inexperiencia en este tema; en **omisión de conocimientos en temas locales** refieren que el examen no incluía conocimientos respecto a estos temas; finalmente en el tema **pocos aspirantes en zona indígena por el examen** argumentan que derivado de las calificaciones en

el examen muchos aspirantes fueron descartados en esta etapa y no pasaron a la etapa de la entrevista.

Sobre estas problemáticas, los vocales aportan las siguientes propuestas de solución:

Tema	Propuesta de solución	Frecuencia
Errores de calificación	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar mesa de validación/utilizar plantilla para calificar y/o sistema electrónico avanzado. 	1
	<ul style="list-style-type: none"> Utilizar plantilla para calificar. 	1
	<ul style="list-style-type: none"> En el comprobante de examen, incluir: fecha y lugar de publicación de los resultados, así como la liga electrónica propuesta en este documento, en la que se publiquen los resultados del examen, fecha, hora y sede de las entrevistas. 	
Mala selección de SE y CAE	<ul style="list-style-type: none"> Cambiar el procedimiento (estructura del examen y la entrevista). 	1
Pocos aspirantes en zona indígena por el examen	<ul style="list-style-type: none"> Que la JD tenga la posibilidad de determinar el pase a la etapa de la entrevista a los aspirantes que no pasen el examen. 	1

Categoría 15. Nuevas convocatorias

En esta categoría se concentró el 4.35% (5) del total de los registros (115) y se identificó un solo tema.

Tema de la categoría 15. Nuevas convocatorias (Concurrente)

Tema	Frecuencia
Nuevas convocatorias	5

En este tema las causas que atribuyeron son: el personal se retiró por cuestiones de índole personal, mejor oportunidad de trabajo, mejor sueldo, menos responsabilidades o

exigencias. También expresaron que los consejos distritales y/o VE no autorizaban la emisión de una nueva convocatoria hasta que la situación fuera apremiante.

Al respecto de estas incidencias se recibieron las siguientes aportaciones:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Simplificar el proceso de selección 	2
<ul style="list-style-type: none"> Definir en la Estrategia de Capacitación, parámetros que ameriten una nueva convocatoria, y los elementos que deberá contener 	1
<ul style="list-style-type: none"> Incrementar el sueldo e innovar el procedimiento de integración de mesas directivas de casilla 	1
<ul style="list-style-type: none"> Que se simplifique el procedimiento de nuevas convocatorias y los plazos para posteriores convocatorias y que se plasme en la estrategia 	1

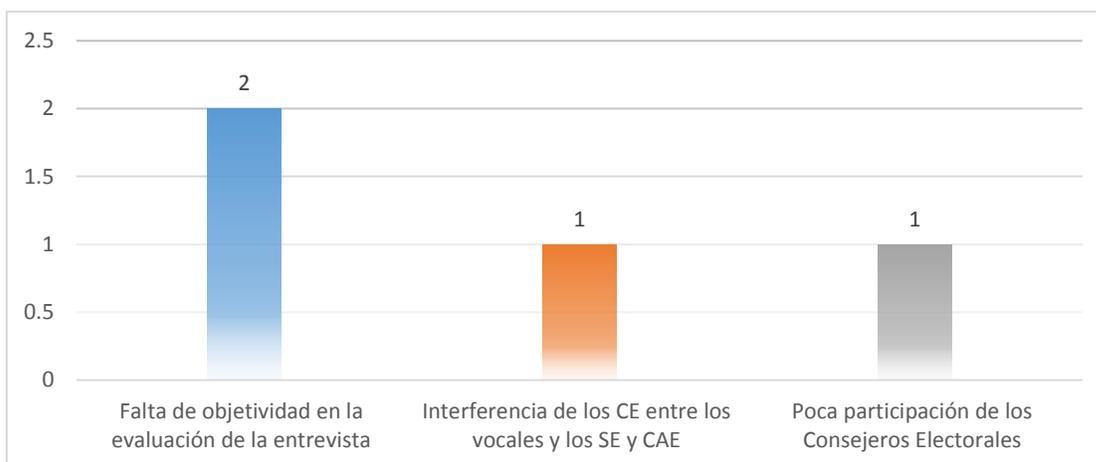
Categoría 3. Participación de la Junta

El 3.48% del total de 115 registros se agrupó en esta categoría. Se identificaron 3 temas que describen de manera general las incidencias registradas. Los temas son:

Temas de la categoría 3. Participación de la Junta Distrital (Concurrente)

Tema	Frecuencia
1. Falta de objetividad en la evaluación de la entrevista	2
2. Interferencia de los CE entre los vocales y los SE y CAE	1
3. Poca participación de los Consejeros Electorales	1
Total	4

Categoría 3. Participación de la Junta Distrital



En el tema *falta de objetividad en la evaluación de la entrevista* especifican las siguientes situaciones: baja participación de la Junta Distrital y consejeros y falta de profesionalismo de algunas de las figuras entrevistadoras. En el rubro *interferencia de los CE entre los vocales y los SE y CAE* mencionan que su intervención en la cadena de mando establecida entre los vocales y los SE y CAE para la integración de las MDC impactó de manera negativa. Finalmente en **poca participación de los consejeros electorales** mencionan que su escasa participación en la difusión de la convocatoria fue derivada de que identificaban esta actividad como exclusiva de capacitación.

Las aportaciones recibidas para solucionar estas problemáticas son:

Tema	Propuesta	Frecuencia
Poca participación de los Consejeros Electorales	<ul style="list-style-type: none"> Dar mayor énfasis en el número de actividades de difusión para cada área de la JD 	1
Interferencia de los CE entre los vocales y los SE y CAE	<ul style="list-style-type: none"> Que se les brinde capacitación a los Consejeros electorales sobre sus responsabilidades y funciones 	1
Falta de objetividad en la evaluación de la entrevista	<ul style="list-style-type: none"> Vocal de organización y capacitación entrevisten 	1
	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación de realización de entrevistas Incorporar en la entrevista la evaluación de habilidades por medio de una presentación de 5 	1

Categoría 8. Difusión de la convocatoria

En esta categoría se agruparon 4 de los registros que representan el 3.48% con respecto a los 115 totales. Se identificaron 3 grandes temas que describen de manera concreta las incidencias reportadas.

Los temas identificados son:

Temas de la categoría 8. Difusión de la convocatoria (Concurrente)

Tema	Frecuencia
1. Convocatoria	2
2. Exceso de solicitudes	1
3. Insuficientes medios de difusión de la convocatoria	1
Total	4

Categoría 8. Difusión de la convocatoria



En el tema *convocatoria*, mencionan que el gran tamaño de los carteles hizo difícil que los aceptaran las instituciones públicas y privadas, pues no cuentan con espacios suficientes, además de que no son eficaces para lograr impacto. En el rubro *exceso de solicitudes*, atribuyen esta situación al elevado nivel de desempleo. En *insuficientes medios de difusión de la convocatoria* mencionan que a los materiales para la difusión les falta información.

Al respecto de estos temas se recibieron las siguientes aportaciones de solución:

Tema	Propuesta	Frecuencia
Convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> Hacer un diseño más atractivo, directo, con frases cortas de impacto. Depurar los contenidos. 	1
	<ul style="list-style-type: none"> En general, la cantidad se considera excesiva, y debe pensarse en otros medios alternativos, flexibles, para que cada distrito decida si los usa, en qué cantidad y qué otros medios le pueden ser más eficaces. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Priorizar la difusión por medios electrónicos y redes sociales, que los carteles mantengan un formato más manejable. 	1
Insuficientes medios de difusión de la convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> Incluir un tríptico con información de la Convocatoria. 	1

Categoría 10. Evaluación de SE y CAE

En esta categoría se agrupó el 2.61% (3) de los 115 registros totales. Se identificaron 2 grandes temas que resumen las incidencias descritas en la reunión nacional de evaluación.

Los temas identificados son:

Temas de la Categoría 10. Evaluación de SE y CAE (Concurrente)

Tema	Frecuencia
1. Valorar el desempeño	2
2. Replantear metas	1
Total	3

En el tema *valorar el desempeño*, mencionan que se debe diferenciar en la evaluación de las actividades de los SE y CAE la efectividad y eficiencia, así como el desempeño. En el tema sobre *replantear metas* mencionan que hay un exceso de formatos, incongruencia entre el sistema y la guía de verificaciones y saturación en las actividades. Para prevenir estas situaciones, los vocales hicieron las siguientes aportaciones de solución:

Tema	Propuesta	Frecuencia
Replantear metas	<ul style="list-style-type: none"> Simplificar el procedimiento y armonizar la normatividad con el sistema. 	1
Valorar el desempeño	<ul style="list-style-type: none"> Tomar en cuenta el análisis de desempeño de SE y CAE. 	1
	<ul style="list-style-type: none"> Introducir incentivos para terminar pronto los trabajos de cada etapa. 	1

Categoría 11. Materiales

En esta categoría se concentró el 2.61% (3) del total de los registros (115). Se identificó un solo tema:

Tema de la categoría 11. Materiales (concurrente)

Tema	Frecuencia
Recepción tardía de las guías de estudio	3

En este tema mencionan que las guías de estudio se recibieron una semana después del inicio del reclutamiento y que debido al exceso de información contenida en este documento, un porcentaje importante de aspirantes desistió de seguir participando en el proceso; por otro lado mencionan que se tuvo que gastar en el fotocopiado de este documento. Las aportaciones recibidas para estas problemáticas fueron:

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Que lleguen con suficiente antelación. 	3
<ul style="list-style-type: none"> Editar un Ebook de la guía de estudio para su remisión vía correo 	1

electrónico a los aspirantes que cuentan con equipo de cómputo.

Categoría 5. Programa de Capacitación a Supervisores Electorales y Capacitadores Asistentes Electorales

En esta categoría se agrupo el 1.74% (2) de los 115 registros totales. Se identificó 1 tema que resume las incidencias descritas en la reunión nacional de evaluación.

Tema de la categoría 5. Capacitación SE y CAE

Tema	Frecuencia
El programa de capacitación es muy extenso	2

Al respecto de este tema mencionan que el programa de capacitación a SE y CAE contiene temas que deben ser excluidos y otros que tienen asignado mucho tiempo sin ser necesario, mientras que otros requieren de mayor espacio y no se abordan tan a fondo, lo que ocasiona una falla en la capacitación dirigida al aspecto operativo.

Propuesta	Frecuencia
<ul style="list-style-type: none"> Recortar los contenidos de los cursos 	1
<ul style="list-style-type: none"> Reducir los tiempos de algunos temas e incluso eliminar otros a fin de poder destinar mayor tiempo al conocimiento y práctica del trabajo operativo 	1

Categoría 9. Evaluación Integral

Este tema se presentó en una sola ocasión y representa el 0.87% de los 115 registros totales.

Tema de la categoría 9. Evaluación Integral (Concurrente)

Tema	Frecuencia
Modificar las ponderaciones	1

Se menciona que el obtener una calificación alta en el examen no refleja un buen desempeño, por lo cual propone que se modifiquen las ponderaciones de la evaluación

otorgando un porcentaje mayor a la entrevista (50%/50% mínimo) y otorgar valor al criterio de experiencia en trabajo de campo.

Comparativo

A nivel nacional se reportaron 212 problemáticas, las cuales se distribuyeron para su análisis en 16 categorías de la siguiente manera:

Comparativo de las categorías

Categoría	Total
1 Aspectos administrativos	52
4 Periodos para el reclutamiento y selección	30
2 Militancia partidista	22
13 Sistema	20
8 Difusión de la convocatoria	14
3 Participación de la Junta Distrital	11
7 Entrevista	11
12 Recursos	10
6 Examen	8
16 Otro	8
14 OPLE	7
15 Nuevas convocatorias	5
5 Programa de Capacitación a Supervisores Electorales y Capacitadores Asistentes Electorales	4
10 Evaluación de SE y CAE	4
9 Evaluación integral	3
11 Materiales	3
Total	212

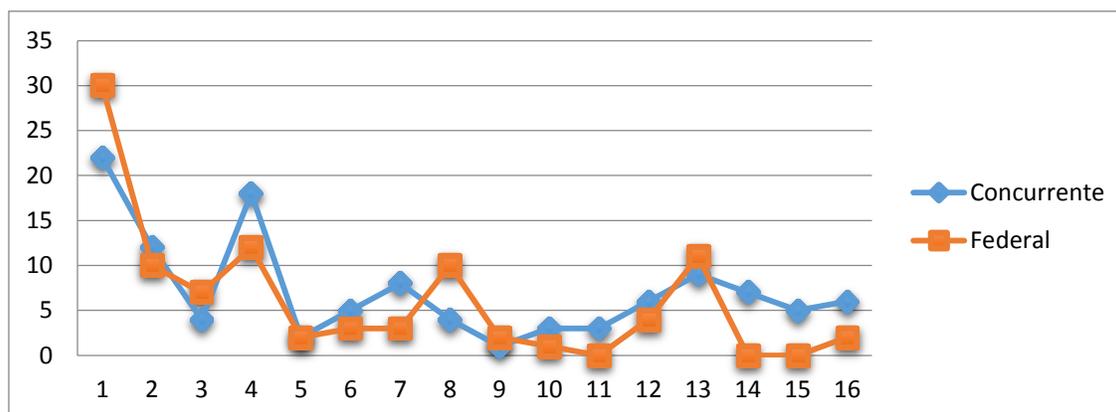
Como puede observarse en la tabla anterior el 24.53% (52) de los registros corresponden a la categoría Aspectos administrativos, el 14.15% (30) corresponde a Periodos de reclutamiento y selección; el 10.38% (22) se agrupó en Militancia partidista.

A continuación se presenta el comparativo del registro de las problemáticas por categoría en entidades con elección federal y concurrente:

Comparativo de las categorías Concurrente y Federal

#	Categoría	Concurrente	Federal	Total
1	Aspectos administrativos	22	30	52
4	Periodos para el reclutamiento y selección	18	12	30
2	Militancia partidista	12	10	22
13	Sistema	9	11	20
8	Difusión de la convocatoria	4	10	14
3	Participación de la Junta Distrital	4	7	11
7	Entrevista	8	3	11
12	Recursos	6	4	10
6	Examen	5	3	8
16	Otro	6	2	8
14	OPLE	7	0	7
15	Nuevas convocatorias	5	0	5
5	Programa de Capacitación a SE y CAE	2	2	4
10	Evaluación de SE y CAE	3	1	4
9	Evaluación integral	1	2	3
11	Materiales	3	0	3
	Total	115	97	212

Comparativo de las categorías



A partir de la información anterior, se puede afirmar que las categorías 1. Aspectos administrativos, 4. Periodo para el reclutamiento y selección, 2. Militancia partidista y 13. Sistema, son las que presentan mayor frecuencia tanto en entidades con elecciones concurrentes como en federales.

Destaca que la Categoría 8. Difusión de la convocatoria, tiene una frecuencia mayor en los registros de las elecciones federales (10) con respecto a los 4 registros de la concurrente.

La categoría 7. Entrevista presenta una frecuencia mayor en elecciones concurrentes con 8 registros que en la federal con 3 registros, en tanto las categorías 15. Nuevas convocatorias y 11. Materiales, las entidades con elección federal no presentaron ninguna incidencia, mientras que en concurrentes se presentaron frecuencias de 5 y 3 respectivamente.

Cabe recordar que la categoría 14. OPLE fue exclusiva de las entidades con elección concurrente, por lo cual en las federales no se presenta ningún registro.

Conclusiones

Con el objetivo de mejorar los procedimientos y con una constante visión de calidad y mejora continua, podemos decir que:

- La problemática más frecuente a nivel nacional fue la relacionada con los aspectos administrativos, cabe mencionar que la mayoría de los aspectos asociados a esta área, no son propiamente competencia de la Dirección de Capacitación Electoral, sin embargo, habrán de considerarse las propuestas que competen al área, por tanto para la atención de las actividades que correspondan a la DEA, se fortalecerá la coordinación con esta Dirección Ejecutiva.
- En el tema de honorarios y gastos de campo, se puede observar una demanda común entre las entidades para mejorar las condiciones de salario de los SE y CAE, derivado de la importancia de su trabajo en las tareas de Integración de Mesas Directivas de Casilla.
- En cuanto a los periodos para el reclutamiento y selección, se analizarán los aspectos que se señalan dentro de las problemáticas presentadas, evaluando a detalle que no se ponga en riesgo el proceso de selección de SE y CAE.
- La militancia partidista de los SE y CAE es la tercera categoría que presentó mayor frecuencia a nivel nacional, por lo cual se retomará la experiencia del PE 2014-2015 para anticipar las medidas para el tratamiento de estos casos.
- En la parte que compete al Multisistema ELEC, habrán de fortalecerse las áreas de oportunidad y fomentar la comunicación con la UNICOM para el mejoramiento de los sistemas.
- Por otro lado, se retomarán las propuestas realizadas a la difusión de la convocatoria, los instrumentos de selección, la evaluación integral de SE y CAE, haciendo una valoración del impacto a nivel nacional de la aplicación de estas.
- Finalmente la Dirección de Capacitación Electoral retomará las experiencias compartidas por los vocales de las juntas locales y distritales que aportaron en la reunión nacional para la evaluación de los procedimientos y promoverá la

comunicación entre las áreas competentes para fortalecer la interoperabilidad efectiva.



Capítulo 4

Consideraciones Finales y rutas a seguir

Aspectos en materia de reclutamiento y Selección de SE y CAE

4.1 SUPERVISORES ELECTORALES Y CAPACITADORES ASISTENTES-ELECTORALES

La organización de las elecciones, en el último proceso electoral inició en medio de enormes desafíos: implementar las nuevas atribuciones derivadas de la reforma electoral. Se puede afirmar que ningún proceso presentaba tantas particularidades ni tantas dudas en la implementación y coordinación con los OPL, particularmente por el factor de la casilla única, en donde también desempeñó un papel fundamental en la definición de estrategias particulares, la inseguridad, los movimientos sociales, hasta cierto punto violentos, donde la opinión pública reflexionaba sobre la dificultad para transitar por diversas regiones, con lo que sería imposible lograr la integración e instalación de la totalidad de las casillas.

El logro obtenido en la jornada electoral se debió en gran parte a la implementación de estrategias diseñadas por el Instituto, a la estandarización de procesos, pero sobre todo, a la participación y dedicación de miles de ciudadanos que se desempeñaron como Supervisores y Capacitadores-Asistentes Electorales.

Derivado de los nuevos compromisos institucionales que adquirió el INE a partir de la reforma electoral de 2014; se ha contemplado la inminente necesidad de fortalecer y mejorar los procedimientos inherentes a la integración de mesas directivas de casilla. Como parte de ello, y como punto de partida básico para contar con ciudadanos comprometidos y capacitados adecuadamente, resulta relevante optimizar los recursos y mecanismos disponibles en la actualidad que nos permitan garantizar la selección de los aspirantes que cubran con el perfil requerido para desempeñarse como Supervisor Electoral o Capacitador-Asistente Electoral con criterios de oportunidad, transparencia, imparcialidad y certeza.

Como parte del proceso de selección de SE y CAE, se ha utilizado un instrumento que permite evaluar a los aspirantes en sus conocimientos electorales y en competencias particulares. Esto ha representado, en cada proceso electoral, la suma de diversos recursos que han permitido su aplicación a nivel nacional: insumos materiales, capital humano, recursos financieros, etc.

Por ello se estudia la posibilidad de implementar una plataforma informática ejecutable para la aplicación del examen para SE y CAE considerando que dicha implementación permitiría:

- ✓ Fortalecer la aplicación de los principios rectores del INE.
- ✓ Incrementar la eficiencia en el uso de los recursos públicos con el fin de generar las condiciones óptimas para cumplir la misión institucional.
- ✓ Agilizar la aplicación del instrumento, ya que se disminuyen los tiempos de corrección y facilita la revisión por parte del aspirante.
- ✓ Disminuir el tiempo de calificación del instrumento, ya que el sistema informático por sí mismo calificaría automáticamente cada una de las pruebas aplicadas.
- ✓ Obtención inmediata de los listados de las calificaciones obtenidas por los aspirantes.

- ✓ Garantizar la correcta calificación, ya que el aspirante sólo podrá marcar una opción para cada pregunta.
- ✓ Contribuir al medio ambiente, ya que al no imprimir los exámenes se evita el uso excesivo de papel.

Sin embargo, también se analizan algunos requerimientos particulares como son:

- ✓ Sedes que cuenten con los requisitos mínimos necesarios para la aplicación del examen (equipos de cómputo suficientes, puntos de red estables, personal de apoyo técnico).
- ✓ Contar con el personal calificado para instalar el sistema informático en cada uno de los equipos de cómputo.
- ✓ Garantizar el suministro eléctrico durante la aplicación del examen.
- ✓ Contar con exámenes impresos en atención a la presencia de alguna falla técnica-operativa durante la aplicación del examen.

Considerando lo anterior, el modernizar el diseño y las estrategias del procedimiento de selección, particularmente del examen, representa un gran compromiso; sin embargo, con miras a mejorar de forma continua, se considera oportuno asumir estas acciones para así obtener mejores resultados que deriven en la integración de mesas directivas de casilla y en la capacitación electoral.

Por lo anterior, se buscará la asesoría externa con una institución de educación superior o la entidad pública o privada que tenga desarrollado el tema sobre las nuevas técnicas de reclutamiento masivo eficiente y eficaz que permita al área contar con el personal idóneo para las tareas de capacitación electoral. Las asesorías se enfocaría a la definición del perfil que se requiere, la elaboración de reactivos, nuevos procesos de reclutamiento, incursión en las plataformas digitales, con miras a utilizar en las 4 elecciones locales a desarrollarse

en 2017, que sirva como laboratorio de prueba y error para hacer las adecuaciones oportunas y poderse replicar para la elección de 2018.

Finalmente, existe un fuerte compromiso por parte de la DECEyEC para consolidar el proceso de integración de mesas directivas de casilla y capacitación electoral en donde se pueda combinar perfectamente la experiencia adquirida combinada con la tecnología y las nuevas teorías, que permita innovar y perfeccionar nuestro procedimiento, con certeza, objetividad, imparcialidad. Este informe representa un primer acercamiento a los resultados obtenidos en los diferentes foros abiertos, pero la base de datos generada nos da insumos para seguir evaluando de manera regionalizada, que nos permita identificar comportamientos, características particulares o fenómenos exclusivos de ciertas partes del país, que pueda dar luz sobre a lo que nos enfrentaremos en el futuro en los diversos procesos electorales que organizará el Instituto.

ASPECTOS DE LA CAPACITACIÓN ELECTORAL

4.2 EL FUNCIONARIO DE CASILLA Y EL EJERCICIO DEL SUFRAGIO

El factor educativo representa nuestro mayor contratiempo en materia de integración de mesas directivas de casilla. Por un lado, la aceptación para participar depende del grado de compromiso y sentido cívico del ciudadano visitado, pero también del medio socioeconómico donde se ubique, pues entre mayor nivel de escolaridad y recursos cuentan, menos aceptación a participar. En contraste, en las zonas de carácter popular o rezago, se encuentra con un mayor nivel de sensibilidad y respuesta de la ciudadanía. Por otro lado, aquellos ciudadanos que aceptan participar, son los que cuentan con menor nivel educativo, lo que implica un mayor trabajo y dedicación en la capacitación electoral por parte de los Capacitadores-Asistentes Electorales, que se compensa con el alto compromiso cívico demostrado por el funcionario de casilla, sin embargo el factor educativo sigue siendo un escenario adverso para temas tan complicados como el llenado de actas de la Jornada Electoral, la clasificación de los votos, y la organización de las casilla.

Ante este escenario surge una pregunta fundamental: ¿qué tipo de valores cívicos predominan en nuestra democracia?, ¿cuál es el nivel de compromiso y participación cívica que presentan los ciudadanos mexicanos ante las elecciones y su participación en ellas?, ¿cuáles son nuestros retos ante la presencia de tal déficit de cultura cívica, sobre todo porque cada día es más difícil contar con funcionarios de casilla?, ¿qué ocurrirá cuando sea imposible instalar casillas ante la apatía ciudadana para participar como funcionario de casilla?

Desde el punto de vista de la Dirección de Capacitación Electoral, se considera de suma importancia para el Instituto y para la sociedad, y por tanto que se espera que todo ciudadano practique y respete el ejercicio del voto, la consolidación del sufragio como un elemento fundamental para el afianzamiento democrático y de las instituciones, como única vía pacífica para el ejercicio del poder y su cambio periódico.

La misión esencial que se busca a la par de la capacitación electoral es preparar a las personas para cumplir con sus responsabilidades como ciudadanos, es decir, no se trata sólo de aprender hechos y procedimientos de la vida política del país, sino que implica una sucesión de disposiciones vinculadas a la práctica de la ciudadanía y el ejercicio del voto, como un elemento de rendición de cuentas, definición de políticas públicas, cambio de dirección, pero sobre todo, fortalecimiento del poder ciudadano.

En materia de capacitación electoral se buscará definir las siguientes acciones con miras a la elección de 2018, considerando y evaluando, en primer lugar, el déficit educativo de la ciudadanía, en segundo lugar el impacto presupuestal, y por último, el déficit infraestructural no sólo del Instituto, sino de muchas regiones del país:

1 La Capacitación Electoral y la democracia

Contribuir con la Capacitación Electoral a formar ciudadanos aptos para la democracia, por lo que se buscarán estrategias para la difusión de la importancia de la ciudadanía y su participación en la democracia, en un lenguaje sencillo, que permita la valoración de los valores como comunidad sobre los intereses individualistas, pero también, se verá la posibilidad de entregar información adicional al ciudadano a través de folletos u otros mecanismos de difusión personal.

Se abordarán temas que permitan al ciudadano insaculado tener elementos para el ejercicio y difusión de voto como instrumento ciudadano para la expresión política individual en la elección de los representantes populares y gobernadores, con poder de decisión, pero sobre todo, de revaloración de la política y la democracia.

Sin embargo es importante señalar que se valorará las implicaciones de una mayor cantidad de información proporcionada al ciudadano visitado, toda vez que la configuración del perfil ciudadano se va modificando, y cada día son más los jóvenes visitados, lo que implica, por ejemplo:

- Los jóvenes, que consumen información, preferentemente lo hacen a través de los nuevos medios digitales
- Se tiene mayor información pero sin contexto
- La información está por todas partes y llega de forma invasiva al ciudadano, como la publicidad. Se estaría compitiendo no por una mejor información, sino por atraer esa atención saturada por unos estímulos exuberantes.

2 Encuesta ¿Por qué no participé como funcionario de casilla?

Cómo saber el por qué un ciudadano sorteado dice NO a participar como funcionario de casilla. Aunque bien podrían hacerse aproximaciones o interpretaciones desde el punto de vista de la ciencia social.

Para fines de la capacitación electoral, nos interesa saber por qué un ciudadano que fue visitado, notificado, aceptó ser funcionarios de casilla y recibió la capacitación correspondiente no se presentó el día de la jornada electoral, después de todo el proceso implementado y los tiempos destinados a ese ciudadano.

Para ello, se buscará elaborar una pequeña encuesta que será aplicada a los ciudadanos que no acudieron el día de la jornada electoral, para identificar, una vez pasada la presión de las elecciones, cuales son los motivos por los que no participó, con lo que buscará identificar:

- ✓ Qué factores influyeron para que no asistiera
- ✓ No se sintió seguro para desempeñar el cargo
- ✓ La capacitación no le resolvió todas sus dudas
- ✓ Siempre pensó en no ir, aceptó por compromiso
- ✓ Otras personas influyeron en su decisión de no ir
- ✓ Una noticia o los medios de comunicación modificó su percepción sobre la participación como funcionario de casilla
- ✓ Temor a la posible violencia
- ✓ Considera que es una pérdida de tiempo

Todas estas cuestiones podrían darnos elementos para identificar durante el proceso de integración de mesas directivas de casilla y capacitación electoral qué ciudadanos finalmente no participarán, qué elementos no son reforzados en el proceso de sensibilización, qué temas se deben abordar de manera sencilla para que el ciudadano se sienta seguro en su desempeño, entre otros elementos, que permitan adelantarnos a los futuros comportamientos ciudadanos. Incluso, consultar a los SE y CAE para que, con su experiencia, nos indiquen que elementos le aporta un ciudadano para identificar si participará o no, y ello podrá socializarse en los talleres de capacitación impartidos a ellos.

La encuesta estará conformada por 5 preguntas dirigidas al ciudadano, como se muestra en el Anexo 1, se buscará al menos 5 ciudadanos por distritos que hayan decidido no acudir el día de la jornada a desempeñar el cargo al cual fueron designados.

3 Capacitación Electoral VS Perfil del ciudadano visitado

Si bien los materiales didácticos elaborados por la DECEYEC han demostrado su eficiencia y pertinencia para ser utilizados en cualquier región del país, y contemplan en su información todo aquello que debe saber el funcionario de casilla para realizar un trabajo adecuado y correcto el día de la Jornada Electoral, se buscarán alternativas que coadyuven a contar con mejores instrumentos que hagan frente al perfil de ciudadano al que nos enfrentamos. Para ello, se contratarán asesores externos o empresas con especialidad en la elaboración de materiales didácticos, con lo cual se busca hacer más accesible los mismos sin perder la esencia de la capacitación electoral, que permita conocer qué nuevas teorías pedagógicas hay actualmente, cuáles son más eficientes para el perfil de ciudadano que se visita, la multiculturalidad a las que nos enfrentamos y las condiciones sociopolíticas del país. Los enfoques se centrarán en los puntos siguientes, pero con énfasis en la estandarización de procesos:

- Contexto educativo: marco general, características de los participantes y aplicadores
- Propósito de la intervención (para qué Capacitamos en Materia Electoral)
- Actuación del CAE
- Tipo de recursos a utilizar
- Tipo de estrategia aplicada: dirigida, guiada, libre, semidirigida
- Roles: los materiales didácticos, los ciudadanos, los CAE
- Evaluación (qué, cómo, cuándo y para qué)
- Dificultades que pueden darse: de comprensión, de espacio, de tiempo de preparación, ejercicios, costos

- Apoyo tecnológico: qué potencial tienen para funcionar como instrumentos cognitivo que facilite el aprendizaje, considerando la brecha generacional de los ciudadanos y el ámbito sociocultural
- Detección de problemas
- Diagnóstico a partir de la detección de problemas
- Qué etapa de la IMDCyCE se afecta por el problema
- Análisis de resultados

Finalmente, se buscará que los nuevos materiales didácticos den respuesta, como los utilizados actualmente, a las siguientes interrogantes respecto a la construcción de competencias de los funcionarios de casilla:

- ¿Qué tiene que **saber** el funcionario de casilla para poseer los conocimientos en materia electoral?
- ¿Qué procedimientos debe **hacer** el funcionario de casilla para poseer los conocimientos prácticos necesarios?
- ¿Cómo debe ser, actuar y estar el funcionario de casilla el día de la Jornada Electoral (Actitudes y Valores)?

Y para dar respuesta a las anteriores interrogantes, los enfoques se dirigirán a contenidos declarativos, procedimentales y actitudinales, es decir:

- Describir los conocimientos específicos, los conceptos, para determinar qué se debe hacer;
- Describir los modos y técnicas que requiere manejar el funcionario de casilla para asegurar el desempeño idóneo el día de la Jornada Electoral, para determinar qué debe saber hacer y cómo debe hacerlo;
- Describir las cualidades fundamentales que requiere asumir el funcionario de casilla para asegurar el desempeño idóneo el día de la Jornada Electoral, para

determinar cuál será la actitud pertinente ante los conocimientos adquiridos y actuar en consecuencia.

4 Diagnósticos interdistritales y estatales (INE-OPLE)

Se buscarán los mecanismos que permitan el intercambio de información con los Organismo Públicos Locales acerca de cuáles han sido las dificultades presentadas en materia de Integración de mesas directivas de casilla y capacitación electoral en procesos electorales locales que permitan la elaboración de diagnósticos estatales o interdistritales que conduzcan a implementar estrategias regionales para la capacitación electoral y la difusión de la importancia del funcionario de casilla el día de la Jornada Electoral, con ello se pretenderá conocer las particularidades de la región.

5 Cursos de Capacitación Electoral permanente

Se buscará establecer como requisito para la obtención de la Credencial de Elector, un curso de derechos ciudadanos, que lleve al ciudadano a conocer la importancia de su participación en la vida política del país, que cambie la concepción actual del ejercicio del voto. Para ello, se valorará la posibilidad de instalar en los módulos del Registro Federal de Electores, trípticos, cuadernillos, infogramas sobre qué significa “Ser un buen ciudadano”, “Tú qué valor le das a tu credencial para votar”, “Diez razones para ser funcionarios de casilla”, impartición de pláticas y sensibilización ciudadana y poder incidir en la concepción del costo-beneficio de la participación de las elecciones.



6 Materiales y medios de vanguardia

Incursionar en nuevas tecnologías, pero valorando la aplicabilidad en zonas metropolitanas, que se cuenten con la infraestructura mínima indispensable. El uso de materiales y medios de vanguardia en el ámbito de la capacitación electoral, se ha convertido en un punto clave para mejorar significativamente los resultados del proceso enseñanza-aprendizaje y basándonos en las teorías constructivistas y el desarrollo de habilidades, estas herramientas permitirán que tanto los vocales del ramo como los ciudadanos obtengan grandes beneficios de su uso.

La implementación de estas herramientas tecnológicas nos permitirá llevar de una forma más dinámica la teoría y la práctica, que innegablemente nos conducirá a un medio donde se pueda experimentar, probar, conocer más allá de la información obtenida en los manuales. Las aplicaciones como simuladores o videojuegos, reforzarán el aprendizaje adquirido para aterrizarlo en un contexto real.

Considerando la brecha generacional que presentan el listado nominal y los ciudadanos sorteados, se puede decir que la conformación de nuestros ciudadanos está marcada por la tecnología, por lo tanto el Instituto tiene la responsabilidad y compromiso de buscar medios innovadores para generar aprendizaje en la ciudadanía, por lo que deberá conocer las características de estos para hacer una correcta toma de decisiones, en donde se requerirá, en un primer momento, acercar a los ciudadanos a entornos que los coloquen en situaciones reales para consolidar y evaluar el saber, el saber hacer y el saber ser, esa relación enseñanza aprendizaje que garantiza la aprehensión de lo enseñado; y en segundo lugar, hacer de su realidad un contexto de aprendizaje con el que sientan empatía y simpatía.

7 Evaluación para innovar. La Estrategia vista por los coparticipes DECEYEC-Partidos Políticos

Entre las acciones a implementar en el proceso de evaluación de la estrategia 2016 es ampliar nuestro espectro de evaluación hacia los partidos políticos, a través de un cuestionario, que permita recoger la apreciación de aquellos actores indispensables en la Jornada Electoral, con miras a mejorar los instrumentos utilizados. Con la información recabada nos permitirá elaborar diagnóstico, conclusiones, recomendaciones e informar el resultado y las medidas implementadas, las acciones de mejora y efectuar el seguimiento de la implementación de acciones.

Por lo anterior, se elaboró un cuestionario con 13 preguntas (Anexo 2), para que los representantes de los partidos políticos ante el Consejo General puedan hacer observaciones respecto a los documentos que integran la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral 2014-2015, y con ello enriquecer los próximos documentos normativos.

8 Taller de Revisión de los documentos Técnico-Normativos y Materiales Didácticos para el PE 2017-2018.

Se llevará a cabo un Taller de *Revisión de los documentos Técnico-Normativos y Materiales Didácticos* para revisar y analizar las propuestas de los documentos normativos y materiales didácticos para el Proceso Electoral 2017-2018 por parte de vocales de capacitación Electoral y de Educación Cívica locales y distritales, quienes son los responsables de aplicarlos, con la finalidad de contar con instrumentos más acordes al contexto distrital.

Entre los objetivos planteados están las de recuperar la experiencia de los vocales del ramo, para el mejoramiento de los documentos normativos y herramientas didácticas a utilizar en el PE 2017-2018, así como obtener propuestas de mejora sobre la experiencia en la aplicación de los procedimientos para la Integración de Mesas Directivas de Casilla y Capacitación Electoral. El taller estará integrado por aquellos vocales que deseen participar en este proceso de análisis, buscando en todo momento la representatividad de todas la regiones del país.

9 Fortalecimiento con otras áreas

Se tendrán acercamientos con otras áreas del Instituto, con el objetivo de establecer mecanismos y estrategias en aquellos procesos en que se han presentado dificultades, como es el caso del pago oportuno de los SE y CAE, y de este modo fortalecer la coordinación, a efectos de avanzar en los aspectos que se han derivado como impactos negativos.

10 Otros aspectos a considerar

VERIFICACIONES. LA CONSTATACIÓN DE LO CUMPLIDO

La información se ha convertido en una herramienta fundamental que proporciona tanto a los órganos centrales como desconcentrados poder para orientar sus actuaciones, para comprender hechos pasados y comprender el presente, y con ello ayudar a prever

comportamientos en el futuro y, sobre todo, reduce la incertidumbre en la toma de decisiones. Además de poseer la información, es importante que dicha información sea fiable, veraz y completa, es decir, que la información de la que se disponga sea fidedigna, sin sesgos y que no induzca al error. La utilidad de la información es permitir tomar decisiones basadas en dicha información para poder adoptar la mejor resolución.

Las verificaciones que se llevan a cabo es para constatar que lo reflejado en los sistemas sea fiable, reflejar una imagen fiel de la situación real, lo cual significa que debe existir la máxima aproximación entre la realidad revelada y la realidad objetiva, y si es el caso, corregir y encauzar las actividades, sobre todo en materia de integración de mesas directivas de casilla y capacitación electoral

Por todo lo anterior, fue importante preguntar a los vocales acerca de la relevancia de llevar a cabo las verificaciones, los porcentajes y plazos establecidos. Si bien el, en promedio el 8% (21 vocales) de integrantes de los órganos desconcentrados que realizaron el cuestionario (juntas locales y distritales con elección concurrente y juntas distritales con elección federal), consideraron excesivas las ponderaciones establecidas en los lineamientos para verificar la integración de las mesas directivas de casilla, tenemos un 14% que señala que se debe incrementar el porcentaje y que sea obligatorio para cada vocal de la Junta y Consejero Electoral.

No obstante estos porcentajes, nos lleva a evaluar cuáles son los parámetros más adecuados para constatar el trabajo realizado, que nos permita, por un lado, certificar la calidad y cumplimiento de metas, pero por el otro, ajustar dichas verificaciones a las cargas de trabajo de las Juntas. Por todo ello, se revisarán los porcentajes de verificaciones realizadas, los resultados obtenidos y qué impacto se tuvo respecto a la certificación del trabajo realizado, y con ello hacer propuestas de ponderaciones a aplicar para el proceso electoral 2017-2018 y contar con información veraz y fiable para que las decisiones sean lo más acertadas posibles.

FENÓMENOS QUE DIFICULTARON LA INTEGRACIÓN DE MESAS DIRECTIVAS DE CASILLA Y CAPACITACIÓN ELECTORAL

Respecto a las actividades en campo y aquellos fenómenos que complicaron las tareas en la materia, tenemos que cerca del 90% de los que contestaron los cuestionarios consideraron que en la entidad se presentaron aspectos negativos. Entre las 10 primeras opciones señaladas en los cuestionarios podemos detectar las siguientes:

Cantidad de veces mencionadas	Opciones más frecuentes
386	Negativa a participar
378	El rechazo ciudadano
354	Apatía de los ciudadanos
321	Orden de visita
268	Cambio de domicilio
246	Representantes de partido reclutaban funcionarios de casilla para ser representantes ante casilla
243	Ciudadanos con horarios complejos para visitar y notificar
230	Pago de salarios de los SE y CAE desfasados
225	Ciudadanos no localizados
220	Falta de credibilidad en las instituciones

Razones por las que un ciudadano no participa.

Las dos primeras opciones podemos colocarlas como aquellas razones por las que un ciudadano no participa, fenómeno que ha ido en aumento respecto a procesos electorales anteriores, y que por tal razón es motivo de reflexión por parte de la DECEYEC, que

podieran dar una interpretación a lo que las cifras representan o establecer correlaciones que arrojen luz sobre este fenómeno:

- ¿Influye el incremento de ciudadanos sorteados y designados funcionarios de casilla?
- ¿El ciudadano, consciente que no puede ser obligado, argumenta que no puede ausentarse del trabajo o da alguna otra razón?
- ¿Está fallando la etapa de sensibilización?
- ¿El CAE está falseando información?
- ¿Realmente el ciudadano nos está diciendo la verdad?

La siguiente tabla muestra el comportamiento de las razones por las que un ciudadano manifiesta no poder participar en la segunda etapa, en los dos últimos procesos. Es importante señalar que presenta el incremento porcentual natural de ciudadanos respecto de un proceso a otro.

Razón	2011-2012	2014-2015	Diferencia	%	Status
25 - No tener permiso para ausentarse del trabajo	49,707	82,863	33,156	166.70	Aumentó
38 - Negativa a participar	24,039	49,927	25,888	207.69	Aumentó
36 - Viaje durante el día de la Jornada Electoral	30,619	46,809	16,190	152.88	Aumentó
23 - Estar enfermo	21,924	30,580	8,656	139.48	Aumentó
1 - Cambio de domicilio	16,923	24,333	7,410	143.79	Aumentó
33 - Estar al cuidado de un familiar	16,249	23,909	7,660	147.14	Aumentó
35 - El ciudadano no atiende al CAE o SE aun estando en el domicilio	6,359	19,265	12,906	302.96	Aumentó
26 - Por trabajar por su cuenta	11,880	16,556	4,676	139.36	Aumentó

Razón	2011-2012	2014-2015	Diferencia	%	Status
5 - Ciudadano no localizado	7,535	15,192	7,657	201.62	Aumentó
32 - Motivos escolares	5,078	10,004	4,926	197.01	Aumentó
22 - Embarazo o lactancia	4,617	6,304	1,687	136.54	Aumentó
16 - Tener cargo de dirección partidista de cualquier jerarquía o, en su caso, formar parte y/o tener algún cargo o función en el equipo de campaña de candidato independiente	1,819	5,482	3,663	301.37	Aumentó
34 - Familiares niegan a un ciudadano	1,826	3,945	2,119	216.05	Aumentó
20 - Ser representante de partido político para la elección federal ante alguna instancia de la autoridad electoral	4,665	3,351	-1,314	71.83	Disminuyó
37 - El ciudadano no quiere firmar	968	2,028	1,060	209.50	Aumentó
7 - Residir en el extranjero	1,841	1,936	95	105.16	Aumentó
31 - Miedo a participar	1,840	1,893	53	102.88	Aumentó
29 - Por motivos religiosos	1,275	1,777	502	139.37	Aumentó
28 - Por inequidad de género	1,285	1,435	150	111.67	Aumentó
15 - Ser servidor público de confianza con mando superior	622	938	316	150.80	Aumentó
30 - Pertenecer al Ejército, Marina, Fuerza Aérea o cuerpo de seguridad pública o ser Notario Público	443	746	303	168.40	Aumentó
11 - No contar con credencial para votar o no estar vigente	3,868	743	-3,125	19.21	Disminuyó
24 - Tener alguna discapacidad	410	620	210	151.22	Aumentó
19 - Ser candidato para la elección federal o local (incluye, en su caso, el	377	608	231	161.27	Aumentó

Razón	2011-2012	2014-2015	Diferencia	%	Status
candidato independiente)					
8 - Vivienda deshabitada o abandonada	313	526	213	168.05	Aumentó
18 - Ser funcionario de órgano electoral federal o estatal	400	446	46	111.50	Aumentó
17 - Ocupar cargos de elección popular		391	391		Aumentó
4 - Fallecimiento del ciudadano	311	357	46	114.79	Aumentó
13 - No saber leer ni escribir	245	329	84	134.29	Aumentó
27 - Por usos y costumbres	47	317	270	674.47	Aumentó
2 - Domicilio no localizado	101	249	148	246.53	Aumentó
39 - No aceptar el material y documentación electoral	189	226	37	119.58	Aumentó
6 - No conocen al ciudadano	65	167	102	256.92	Aumentó
12 - No estar en ejercicio de sus derechos políticos	121	141	20	116.53	Aumentó
21 - Incapacidad mental	87	112	25	128.74	Aumentó
3 - Domicilio fuera de la sección (mal referenciado)	67	63	-4	94.03	Disminuyó
14 - Tener 71 años cumplidos o más el día de la elección	16	56	40	350.00	Aumentó
10 - Doble nacionalidad	22	30	8	136.36	Aumentó
9 - Ciudadanos con 2 o más registros en la lista nominal (Duplicados)	8	10	2	125.00	Aumentó

De lo que no cabe duda es que esa declaración que declara el ciudadano, sea cual sea la razón que diga, se sujeta al principio de buena fe, de ahí que como institución de buena fe, se pondera lo que nos dice.

Qué podemos hacer ante este fenómeno, evidentemente, en aquellos casos en que el porcentaje salga de la “normalidad” o de lo esperado, se tendrá que establecer un protocolo de verificación, que nos permita identificar lo que está ocurriendo. Para la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral 2015-2016, se estableció el procedimiento para revisar dichas particularidades y se determinaron las medidas pertinentes para revertir los efectos, en su caso.

Por ello, en la Guía para la verificación de la Integración de Mesas Directivas de Casilla y la Capacitación Electoral para juntas distritales Ejecutivas, anexo 4.3 del Programa de Integración de Mesas Directivas de Casilla y Capacitación Electoral, de la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral 2016 para elecciones locales, así como para la Elección de la Asamblea Constituyente de la Ciudad de México, se agregó la siguiente precisión.

En caso de identificar en el distrito, que se presenta con mayor frecuencia una razón por la que el FMDC es sustituido, en comparación con las demás razones, o que no corresponde a las características propias del distrito, se procederá a realizar la revisión de esta razón en todos estos casos y de ser necesario se verificará el 100% de sustituciones en el distrito, con la finalidad de garantizar mayor certeza en el proceso de designación de funcionarios.

Si durante la verificación se detectara alteración en la información, se procederá a la rescisión de contrato de SE o CAE que haya falseado dicha información.

Renuncias a desempeñar el cargo: Ciudadano de Casilla o Representante de Partido Político

En el Informe de la segunda etapa de Integración de Mesas Directivas de Casilla del PE 2014-2015, como parte de las reflexiones emitidas por los vocales del ramo como retos enfrentados, lecciones aprendidas, se señalaba que:

[...] sin embargo, en muchos casos, los vocales manifestaron que numerosos funcionarios renunciaron al cargo, debido a que los partidos políticos les estaban ofreciendo una mayor cantidad de dinero, para que una vez capacitados por el INE, se desempeñaran como representantes de partidos político ante la casilla, o simplemente no se presentarán el día de la Jornada Electoral [...]”.

Dicha revelación, vuelve a manifestarse en los cuestionarios aplicados, al alcanzar 246 menciones. Ante ello, la pregunta obligada es qué hacer para evitar la migración de funcionarios de casilla a representante de partido político.

Para ello, se tomarán las siguientes acciones:

- Socialización con los partidos políticos, a nivel órganos centrales y desconcentrados del Acuerdo del Consejo General, en donde queda estrictamente prohibido que un ciudadano designado funcionario de casilla desempeñe cargos de representante de partido político ante mesa directiva de casilla. Acuerdo del Consejo General INE/CG1070/2015, Acuerdo Séptimo, numeral 7, “En caso de que algún Partido Político Nacional, local o Candidato Independiente pretenda registrar como representante general o ante mesa directiva de casilla, a un ciudadano que haya sido designado como funcionario de mesa directiva de casilla en el Proceso Electoral Local, o se encuentre inscrito en el padrón electoral con Credencial para Votar no vigente, los Vocales Ejecutivos y Secretarios de las Juntas Locales y Distritales darán aviso y propondrán a los Consejos Locales y Distritales correspondientes para que en ejercicio de sus atribuciones nieguen la acreditación de dichos ciudadanos como representantes, notificando en forma inmediata a la representación del partido político ante el Consejo Local o Distrital del Instituto que solicitó el registro, a efecto de que los sustituya”.
- Compulsa entre los sistemas de representantes de partidos políticos y ciudadanos designados funcionarios.
- Se sensibilizará a los SE y CAE para que al momento de notificar a los ciudadanos designados funcionarios de casilla y al momento de entregarles el nombramiento, que se les informe que no podrán desempeñarse como representantes de los partidos políticos ante mesa directiva de casilla. Es importante señalar que este aviso se encuentra incorporado en la Hoja de Datos que requisitan los Capacitadores-Asistentes Electoral para la Elección de la Asamblea Constituyente de la Ciudad de México:

- a) Clara Confusa
 b) Sencilla Complicada

3. La capacitación que recibió considera que fue: (marque con X sólo una opción)

Muy buena Buena Regular Mala Muy mala

VI. Firma de aceptación

Recibí capacitación y acepto ser funcionario(a) de mesa directiva de casilla:* _____
Firma del funcionario(a) de casilla

Nombre del capacitador-asistente electoral: _____
Apellido paterno Apellido materno Nombre(s)

ARE: [][][][] ZORE: [][][][] Firma del CAE: _____

Se agrega escrito del ciudadano: Sí No

VII. Simulacro

Fecha para asistir al simulacro: _____ 2016 Hora del simulacro: _____ : _____
día mes año horas minutos

* Ser funcionario(a) de casilla es incompatible con ser representante de candidato independiente o de partido político.

Aviso de privacidad:

El Instituto Nacional Electoral informa que los datos personales proporcionados por los ciudadanos serán protegidos, incorporados y tratados en el "Multisistema ELEC2016" y serán utilizados para fines estadísticos, con fundamento en los artículos 4, fracción III, 20, fracción VI, y 21 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, y los artículos 35, numeral 1, 36, numerales 1 y 2, y 37, numerales 1 y 2, del Reglamento del INE en Materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

No obstante estas medidas propuestas, también es importante tomar otras ante un nuevo fenómeno que se ha presentado y que ha sido manifestado por los vocales del ramo, pues al momento de que determinados partidos políticos ven la imposibilidad de registrar como representantes de partidos políticos a los ciudadanos designados funcionarios de casilla, optan por reclutarlos como "Promotores del Partido". En este sentido, se trabajará sobre la sensibilización con los partidos políticos a nivel órganos centrales y desconcentrados, señalarles que necesitamos trabajar más con ellos, sensibilizarlos y concientizarlos más sobre su participación para la prevención de estos fenómenos.

TRABAJO EXPANDIDO O SABRECARGAS DE TRABAJO

ACCIONES PARALELAS A LAS ACTIVIDADES RELATIVAS AL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE MESAS DIRECTIVAS DE CASILLA Y CAPACITACIÓN ELECTORAL DE LOS VOCALES DEL RAMO (CAPACITACIÓN ELECTORAL-EDUCACIÓN CÍVICA Y CAMPAÑAS INSTITUCIONALES)

Si bien es cierto que a raíz de la reforma electoral del 2014, muchos cambios impactaron la operación y funcionamiento del Instituto; el escenario en el cual nos encontramos ha conservado su estructura, el número de actores involucrados en su funcionamiento no ha

aumentado en proporción a las actividades a realizar, la normatividad que se interrelaciona no ha sido definida o alineada en su totalidad; sin embargo, también es cierto que las cargas del trabajo de los vocales de Capacitación Electoral y Educación Cívica se multiplican en año electoral, no sólo por la integración de mesas directivas de casilla, sino por aquellas actividades tanto en campo como en gabinete en materia de promoción de participación ciudadana, seguimiento a las campañas institucionales y consulta infantil, tema muy recurrente por parte de los vocales tanto en reuniones regionales o nacionales como a través de los cuestionarios aplicados o reportado en los informes presentados de la Primera y Segunda Etapa de Integración de Mesas Directivas de Casilla y Capacitación Electoral.

También es cierto que se le asigna personal a las juntas locales y distritales, por ejemplo, para la promoción de participación ciudadana se contratan una figura adicional para cada Junta Distrital y 2 para cada Junta Local, sin embargo quien debe supervisar las actividades son directamente los vocales.

¿Qué riesgos se detectan ante estos escenarios? El exceso de trabajo va más allá de la posibilidad de recuperación de los funcionarios, y esto puede representar un riesgo, ya que algunos casos pueden exigir mucho de su organismo y presentar dificultades de recuperación, de tal modo que disminuye la capacidad de concentración y de respuesta, el exceso de carga mental retarda la respuesta sensorial, aumentando la irregularidad de las respuestas y la ocurrencia de errores.

Estamos conscientes que la situación en que el vocal del ramo aumenta, por voluntad propia o por determinación de las necesidades del Instituto la carga horaria, trabajando horas más allá de lo habitual, realizadas en ambientes de trabajo iguales, similares o diferentes entre sí, en los horarios extraordinarios, en el propio domicilio del vocal o en locales de otros vínculos institucionales. La realización de ese exceso puede implicar

sacrificios de horarios de alimentación, ocio, descanso, sueño y de contacto con familiares y amigos.

¿Qué podemos hacer ante ello?, ante esta pregunta, nos surgen ciertas discusiones, y que tienen un impacto presupuestal y estructural:

- Redefinición de la estructura de los órganos desconcentrados
- Redefinición de las funciones en procesos electorales y en interprocesos
- En caso de que las actividades paralelas continúen, mayor compatibilidad en los tiempos, para aprovechar la estructura operativa con la que se cuenta, por ejemplo, si el material de la promoción de la participación ciudadana se entrega a las juntas distritales llega al mismo tiempo que el de los materiales de la Primera Etapa de Capacitación Electoral, se puede utilizar como medio para su difusión a los SE y CAE que visitan a los ciudadanos. Pero si llega posteriormente o a finales de cada proceso, existe sobrecarga de trabajo y se descuidan las responsabilidades
- Aprobar el calendario de actividades paralelas en los mismos tiempos que el de la Estrategia de Capacitación y Asistencia Electoral, y con ello planear adecuadamente las actividades en cada Junta
- Evaluar la posibilidad de personal permanente que atienda la Promoción de la Participación Ciudadana
- Valorar la posibilidad de que la Consulta Infantil y Juvenil se lleve en jornada diferenciada a la federal

Todas estas puntos nos llevan a hacer un análisis más profundo de hasta dónde realmente podemos hacer los cambios, considerando no sólo los aspectos presupuestales, sino normativos y legales, que nos lleve a una reingeniería estructural con miras a la mejora continua.