

INFORME FINAL

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN
MATERIA DE VPcMRG DIRIGIDO A
AUTORIDADES ELECTORALES DURANTE
LOS PROCESOS ELECTORALES LOCALES
2021-2022

ORGANISMOS PÚBLICOS LOCALES

CIUDAD DE MÉXICO, A 22 DE DICIEMBRE DE 2021

CONTENIDO

Introducción	3
Descripción general de la capacitación	4
Número de personas registradas	7
Número de personas asistentes	7
Evaluación de diagnóstico	9
Evaluación de salida.....	13
Resultado comparativo entre la evaluación de diagnóstico y de salida	16
Resultados de la encuesta de satisfacción del proceso de capacitación	19
Conclusiones.....	25
Anexo 1. Cuestionario de evaluación de diagnóstico y de salida	29

Introducción

La reforma constitucional de 2014 garantiza la incorporación del principio de paridad entre los géneros en candidaturas a legislaturas federales y locales, impulsando criterios horizontales y verticales en el registro de candidaturas a órganos de elección popular. A esta modificación se le sumó, el 6 de junio 2019, la publicación de la reforma constitucional conocida como “Paridad en todo”, con la finalidad de lograr el acceso efectivo de las mujeres a los espacios de toma de decisiones en los tres poderes (ejecutivo, legislativo y judicial), los tres órdenes de gobierno (federal, estatal y municipal), los organismos autónomos, las candidaturas de los partidos políticos a cargos de elección popular, así como en la elección de representantes ante ayuntamientos en los municipios con población indígena.

Debido a ello, el aumento de la participación de las mujeres en la esfera política fue inevitable y dejó de manifiesto la visibilización de las diversas formas de violencias que viven por el simple hecho de ser mujeres.

En ese sentido, el 13 de abril de 2020 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones en ocho leyes del ordenamiento mexicano,¹ con el que se establecieron las previsiones más significativas y sin precedentes en materia de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género (VPcMRG).

El Decreto implicó nuevas atribuciones del Instituto Nacional Electoral (INE) en materia de protección, promoción, respeto y garantía de los derechos políticos y electorales de las mujeres, así como medidas para prevenir, atender, sancionar y reparar la VPcMRG, contenidas en la LGIPE. En específico, la reforma coloca a la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica (DECEyEC) en un papel central en su implementación, teniendo dentro de sus nuevas atribuciones las suscritas en el artículo 58 de la LGIPE, las cuales tuvieron impacto en el artículo 49 del Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral (RIINE). De esta forma, el inciso m) del artículo 58 de la LGIPE y el inciso z) del artículo 49 del RIINE se refieren a la capacitación

¹ A saber, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE), Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral, Ley General de Partidos Políticos, Ley General en Materia de Delitos Electorales, Ley Orgánica de la Fiscalía General de la República, Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

dirigida al personal del INE, de los Organismos Públicos Locales (OPL) y personas integrantes de las Mesas Directivas de Casilla (MDC) para prevenir, atender y erradicar la VPcMRG, así como en igualdad sustantiva.

En respuesta a este mandato y al panorama de violencia que viven las mujeres en el ejercicio de sus derechos políticos y electorales, se implementó el **Programa de capacitación en materia de VPcMRG, dirigido a autoridades electorales (Programa de Capacitación)** dirigido a Órganos Desconcentrados del INE, OPL y Consejos Electorales² de las seis entidades federativas con comicios locales el próximo 5 de junio de 2022 (los estados de Aguascalientes, Durango, Hidalgo, Oaxaca, Quintana Roo y Tamaulipas), con el objetivo de desarrollar conocimientos, habilidades y aptitudes sobre el tema de VPcMRG en el personal electoral, y así contribuir a prevenir y atender los casos que pudieran presentarse durante el proceso electoral.

Descripción general de la capacitación

a) Convocatoria

La convocatoria para la asistencia al **Programa de Capacitación** fue realizada por el INE, y la organización de dicha actividad estuvo a cargo de la DECEyEC, la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGyND), la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral (UTCE) y la Dirección Jurídica (DJ).

La DECEyEC se encargó del diseño general y de la logística del proceso de formación, mientras que la UTIGyND, la UTCE y la DJ realizaron los contenidos y materiales de acuerdo a las temáticas planteadas para las sesiones de capacitación en colaboración con la Coordinación de Proyectos Académicos de la DECEyEC.

b) Público objetivo

² Esta capacitación se dirige exclusivamente a las autoridades electorales, debido a que la capacitación para Supervisores/as Electorales, Capacitadores/as Asistentes Electorales, Observadores/as Electorales y Funcionariado de Mesa Directiva de Casilla se tiene considerada en el Programa de Capacitación Electoral (estructura curricular), que forma parte de la ECAE 2021-2022, así como en los materiales didácticos que se desprenden de ésta.

Dicha convocatoria se dirigió al personal de las Juntas Ejecutiva Locales (JLE) y Distritales (JDE), Organismos Públicos Locales (OPL) y Personas integrantes de los Consejos Locales Electorales y los Consejos Distritales Electorales. El presente informe da cuenta de los resultados obtenidos con los Organismos Públicos Locales (OPL).

c) Modalidad

La actividad estuvo conformada por 9 horas de formación en modalidad virtual sincrónica, misma que consiste en que las personas ponentes y asistentes se reúnan en un mismo espacio virtual, en este caso la plataforma Cisco Webex.

d) Horario

Los días en que se desarrolló la actividad fueron el martes 30 de noviembre y jueves 02 de diciembre de 2021, el primer día en un horario de 9:30 a 13:00 horas y el segundo día, de 9:30 a 14:30 horas.

e) Temáticas

De manera particular, se presentó una introducción a la VPcMRG y tres temáticas:

- Introducción a la VPcMRG e importancia del **Programa de Capacitación** como acción para la prevención y atención integral y oportuna de casos que pudieran presentarse durante los PEL 2021-2022.
- Tema 1. Sustanciación de presuntos casos de VPcMRG.
- Tema 2. Mesa de diálogo: Mecanismos de colaboración entre instituciones para la efectiva aplicación de medidas de protección a favor de las víctimas de VPcMRG.
- Tema 3. Atención de primer contacto a mujeres en situación de VPcMRG.

f) Evaluación

Asimismo, esta actividad de formación contó con instrumentos de evaluación para acreditar los conocimientos adquiridos durante las sesiones, éstos fueron los siguientes:

- Evaluación de diagnóstico.
- Evaluación de salida.
- Encuesta de satisfacción del proceso de formación.

g) Resultados

En el presente informe se hace una descripción de los resultados de las sesiones de capacitación en las siguientes dimensiones:

- Número de personas registradas, desagregado por sexo.
- Número de personas asistentes desagregadas por sexo y entidad federativa.
- Número de personas asistentes y su participación en cada sesión.
- Resultados de evaluación de diagnóstico.
- Resultados de evaluación de salida.
- Resultados de la encuesta de satisfacción del proceso de capacitación.

Dicha información fue recabada por medio de la herramienta "Formulario de Google" con las siguientes ligas:

- **Registro de asistencia**
<https://forms.gle/e1a6pE4NjYbuHZv3A>
- **Evaluación de diagnóstico**
<https://forms.gle/r4B87rsexfuM3nw99>
- **Evaluación de salida**
<https://forms.gle/XZozUtP8xTpxRveK7>
- **Encuesta de satisfacción del proceso de capacitación**
<https://forms.gle/9fteEQzRd39Eu1sv8>

Número de personas registradas

– Número de personas registradas, desagregado por sexo.

El número de participantes que se registraron fue de 39 personas, de las cuales 23 fueron mujeres y 16 hombres.

Número de personas registradas, desagregado por sexo		
39 personas participantes		
Sexo	Total	Porcentaje
Mujeres	23	58.97%
Hombres	16	41.03%

De las 39 personas registradas, 5 de éstas no asistieron a ninguna de las sesiones del proceso de capacitación, lo que significó un 12.82% del total de personas registradas.³

Número de personas asistentes

– Número de personas asistentes desagregadas por sexo.

El número de asistentes fue de 34 personas, de las cuales 20 fueron mujeres y 14 hombres.

Número de personas asistentes, desagregado por sexo		
34 personas asistentes		
Sexo	Total	Porcentaje
Mujeres	20	58.82%
Hombres	14	41.18%

– Número de personas asistentes, desagregado por entidad federativa.

La mayor participación se concentró en el OPL de Hidalgo (15) y Durango (7), seguidos por el

³ Se reporta que para el motivo de este informe en el resto de los apartados sólo se considera a las personas asistentes en el proceso de capacitación.

estado de Tamaulipas (6), mientras que la menor participación en la asistencia se identificó en los estados de Aguascalientes y Oaxaca con (3) personas asistentes, respectivamente. Es importante señalar que el OPL del estado de Quintana Roo no contó con ninguna persona inscrita al proceso de formación.

Número de personas asistentes, desagregadas por entidad federativa		
34 personas asistentes		
Entidad federativa	Total	Porcentaje
Aguascalientes	3	8.82%
Durango	7	20.59%
Hidalgo	15	44.12%
Oaxaca	3	8.82%
Tamaulipas	6	17.65%

El OPL de Quintana Roo no participo en el proceso de capacitación, razón por la cual no se muestra ninguna numeraría de personas asistentes.

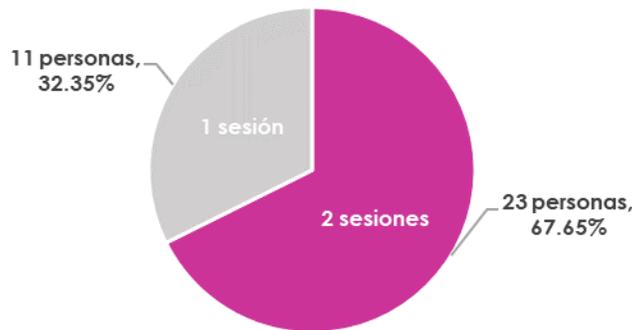
Como se mencionó en el apartado anterior, 5 de las personas registradas no asistieron a ninguna de las sesiones del proceso de capacitación, correspondiendo 4 al estado de Durango y 1 a Hidalgo.

– **Número de personas asistentes y su participación en cada sesión.**

En la siguiente gráfica se observa el número de asistencias de las personas (34) y su porcentaje correspondiente, que participaron en el proceso de capacitación:

- 23 personas (67.65%) asistieron a todas las sesiones.
- 11 personas (32.35%) asistieron a una de las dos sesiones del proceso de capacitación.

Asistencia de personas participantes por sesión



– **Entrega de constancias.**

Lo anterior dio como resultado que 34 personas asistentes en el proceso de capacitación obtuvieran su constancia de participación por cumplir, por lo menos, con una de dos asistencias.

Evaluación de diagnóstico

1. **Objetivos del examen de diagnóstico.**

- Identificar los conocimientos previos en materia de prevención, atención y sanción de la VPcMRG.
- Generar una línea base para evaluar el impacto de la actividad.

2. **Modalidad de aplicación del instrumento.**

Virtual, por medio de la herramienta Formularios de Google (Google Forms).

3. **Operatividad.**

El personal de la UTIGyND y la UTCE fueron los responsables de la elaboración de los reactivos que comprenden la evaluación de diagnóstico, así como de proporcionar las respuestas correctas, mientras que la DECEyEC se encargó de brindar la liga para el acceso a las personas asistentes.

4. **Cuestionario.**

La evaluación contó con 14 reactivos, con un valor de 1 punto cada uno y la calificación máxima

que podía obtenerse eran de 14 puntos (ver cuestionario en el anexo 1).

5. Periodo de implementación.

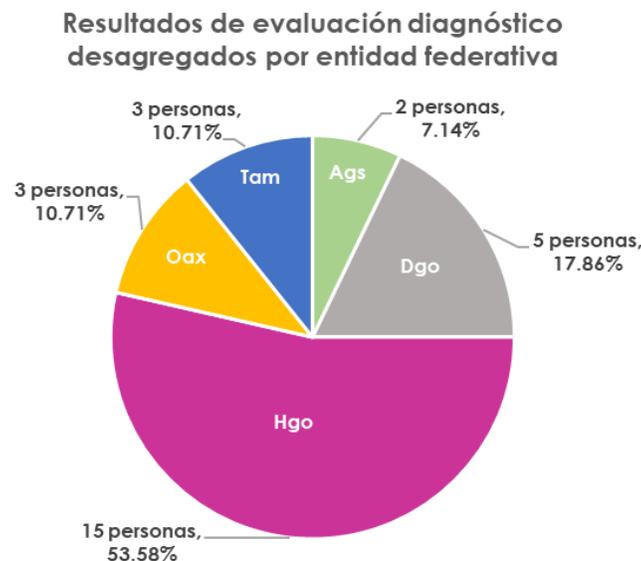
La evaluación de diagnóstico se realizó el 30 de noviembre de 2021, al inicio de la primera sesión de la capacitación, y se otorgaron 10 minutos para que las personas asistentes pudieran contestarla.

6. Resultados de Evaluación de diagnóstico.

La evaluación de diagnóstico fue atendida por 28 de las 34 personas asistentes (82.35%).

6.1 Respuesta desagregada por entidad federativa.

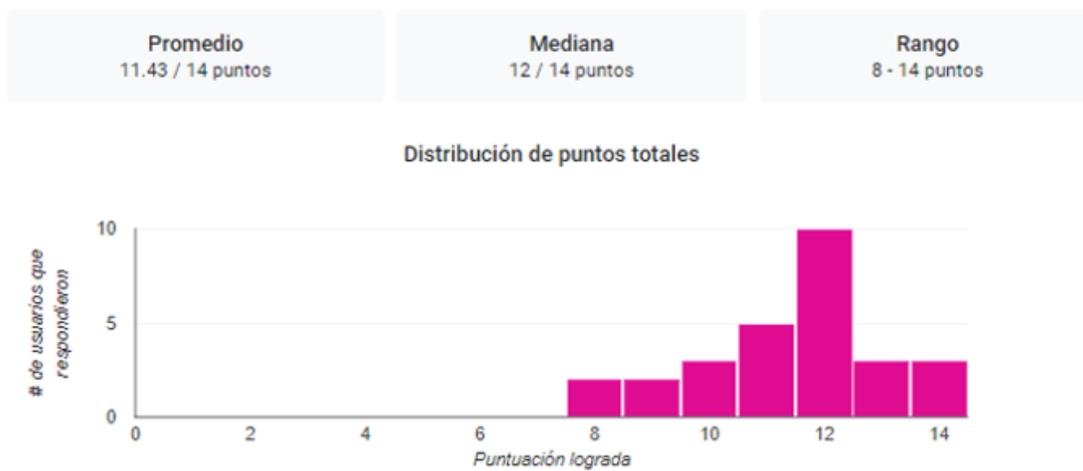
De las 28 personas que contestaron la evaluación de diagnóstico, 15 personas provenían del OPL de Hidalgo (53.58%), 5 del estado de Durango (17.86%), seguido por los estados de Oaxaca y Tamaulipas con 3 personas cada uno (10.71%) y, por último, Aguascalientes con 2 personas asistentes que respondieron a dicha encuesta (7.14%).



6.2 Distribución de puntos totales obtenidos en la evaluación de diagnóstico.

La siguiente gráfica muestra que el menor puntaje fue de 8 puntos, obtenido por 2 personas, la mediana consta de 12 puntos que fueron obtenidos por 10 personas asistentes y el puntaje mayor de 14 puntos fue logrado por 3 personas; dando como resultado un promedio final de 11.43 puntos.

Distribución de puntos totales en la evaluación de diagnóstico

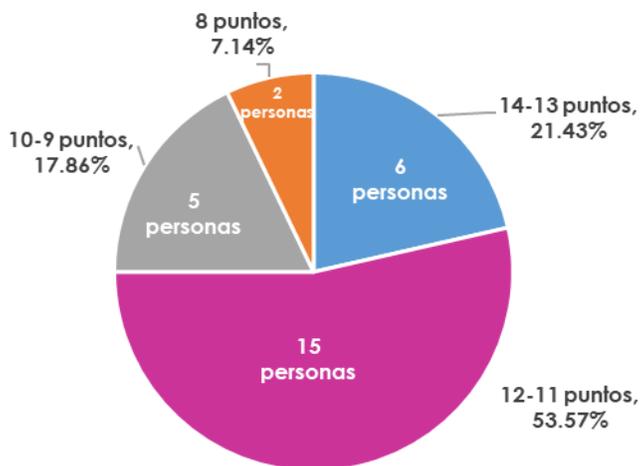


6.3 Registro de puntos totales por personas asistentes.

La evaluación de diagnóstico fue atendida por 28 de las 34 personas inscritas (82.35%). En la siguiente gráfica se observa el número total de las 28 personas que atendieron la evaluación de diagnóstico, así como el puntaje total con respecto a los 14 puntos posibles de obtener en dicha evaluación:

- 21.43% de las personas evaluadas (6) obtuvieron entre 14 y 13 puntos.
- 53.57% de las personas evaluadas (15) alcanzaron entre 12 y 11 puntos.
- 17.86% de las personas evaluadas (5) lograron entre 10 y 9 puntos de la evaluación.
- Finalmente, el 7.14% de las personas evaluadas (2) obtuvieron 8 puntos.

Puntos totales por personas asistentes en la evaluación diagnóstico



6.4 Preguntas con respuestas incorrectas más frecuentes.

El mayor número de respuestas incorrectas se concentró en la pregunta 12, con 14 errores; seguida por la pregunta número 9, con 13 respuestas incorrectas; posteriormente, las preguntas número 4 y 11, con 7 errores cada una y finalmente las preguntas 5 y 13 con 6 respuestas incorrectas, respectivamente.

Preguntas con respuestas incorrectas	
Número de pregunta	Número de respuestas incorrectas
4. ¿Cuáles son algunos de los elementos para identificar si una mujer está siendo víctima de VPcMRG?	7 de 28
5. ¿Cuáles son las autoridades competentes y obligadas en tutelar, en el ámbito de su competencia, las denuncias relacionadas con VPcMRG?	6 de 28
9. ¿Cuáles son los enfoques de atención que deben aplicarse en la atención a las mujeres en situación de VPcMRG?	13 de 28
11. ¿Cuáles de las siguientes acciones Sí debes realizar al brindar atención?	7 de 28
12. ¿Cuántas horas después de haber sufrido una situación de violencia se deben impartir los primeros auxilios psicológicos?	14 de 28
13. ¿Quiénes son las personas que pueden brindar los primeros auxilios psicológicos?	6 de 28

Evaluación de salida

1. Objetivos de la evaluación de salida.

- Evaluar el impacto de la actividad formativa al identificar los conocimientos adquiridos sobre el tema de prevención, atención y sanción de la VPcMRG.
- Proporcionar información para quienes imparten la capacitación, con el propósito de mejorar futuras sesiones.

2. Modalidad de la aplicación del instrumento.

Virtual, por medio de la herramienta de Formularios de Google (Google Forms).

3. Operatividad.

El personal de la UTIGyND y la UTCE fueron los responsables de la elaboración de los reactivos de la evaluación de salida, así como de proporcionar las respuestas correctas, mientras que la DECEyEC se encargó de brindar la liga para el acceso a las personas asistentes.

La evaluación tenía 14 reactivos, con un valor de 1 punto cada uno, por lo que la calificación máxima que podía obtenerse era de 14 puntos.

4. Periodo de implementación.

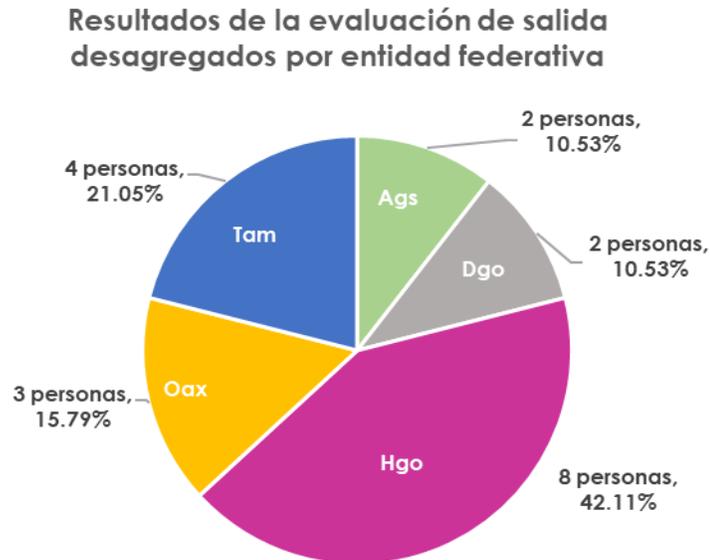
La evaluación de salida se realizó el 02 de diciembre de 2021, al inicio de la segunda sesión de la capacitación, y se otorgaron 10 minutos para que las personas asistentes pudieran realizarla.

5. Resultados de Evaluación de salida.

La evaluación de salida fue atendida por 19 de las 34 personas inscritas (55.88%).

5.1 Respuesta desagregada por entidad federativa.

De las 19 personas que contestaron la evaluación de salida, 8 personas provenían del OPL de Hidalgo (42.11%), 4 personas del estado de Tamaulipas (21.05%), seguido por el estado de Oaxaca con 3 personas (15.79%) y, por último, Aguascalientes y Durango con 2 personas (10.53%), respectivamente.



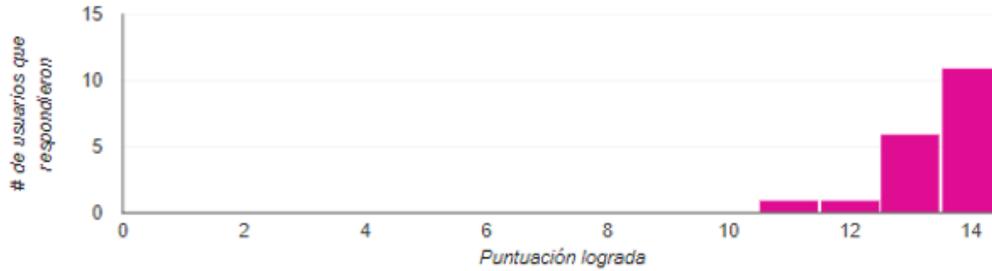
5.2 Distribución de puntos totales obtenidos en la evaluación de salida.

La siguiente gráfica muestra que el menor puntaje fue de 12 puntos, obtenido por 1 persona, la media consta de 13 puntos que fueron obtenidos por 6 asistentes y el puntaje mayor de 14 puntos fue logrado por 12 personas; dando como resultado un promedio final de 13.42 puntos.

Distribución de puntos totales en la evaluación de salida

Promedio 13.42 / 14 puntos	Mediana 14 / 14 puntos	Rango 11 - 14 puntos
-------------------------------	---------------------------	-------------------------

Distribución de puntos totales

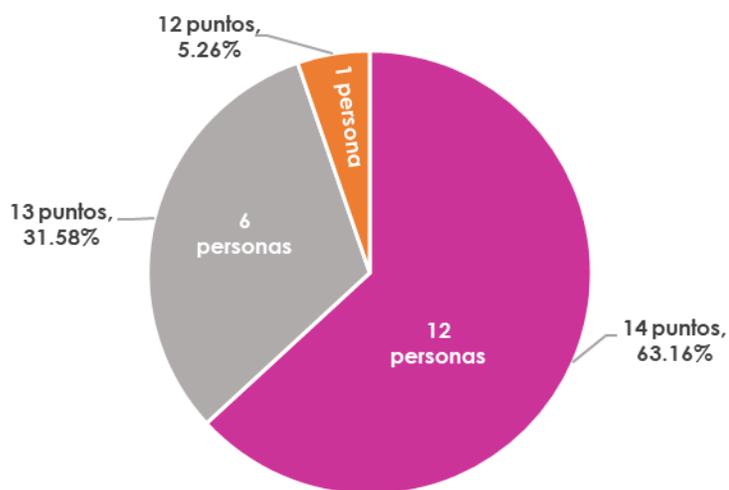


5.3 Registro de puntos totales por personas asistentes.

La evaluación de salida fue atendida por 19 de las 34 personas inscritas (55.88%). En la siguiente gráfica se observa el número total de las 19 personas que atendieron la evaluación de salida, así como el puntaje total con respecto a los 14 puntos posibles de obtener en dicha evaluación:

- 63.16 % de las personas evaluadas (12) obtuvieron 14 puntos.
- 31.58% de las personas evaluadas (6) alcanzaron 13 puntos.
- Finalmente, el 5.26 % de las personas evaluadas (1) obtuvo 12 puntos.

Puntos totales por personas asistentes en la evaluación de salida



5.4 Preguntas con mayor número de respuestas incorrectas.

El mayor número de respuestas incorrectas se concentró en la pregunta 4 y 2, con 4 errores la primera y 2 respuestas incorrectas las segunda.

Preguntas con respuestas incorrectas	
Número de pregunta	Número de respuestas incorrectas
2. ¿Cuál es la vía para tramitar y sustanciar las quejas y/o denuncias que se presenten en materia de VPcMRG?	2 de 19
4. ¿Cuáles son algunos de los elementos para identificar si una mujer está siendo víctima de VPcMRG	4 de 19

Resultado comparativo entre la evaluación de diagnóstico y de salida

La siguiente tabla muestra los puntos obtenidos en el proceso de capacitación, se advierte que, de las 34 personas asistentes, 6 no realizaron la evaluación de diagnóstico, mientras que 15 no realizaron la evaluación de salida. Cabe recordar que del total de personas inscritas al proceso de capacitación (39), 5 de éstas no asistieron a ninguna sesión de capacitación y por ende, no

realizaron las evaluaciones correspondientes.

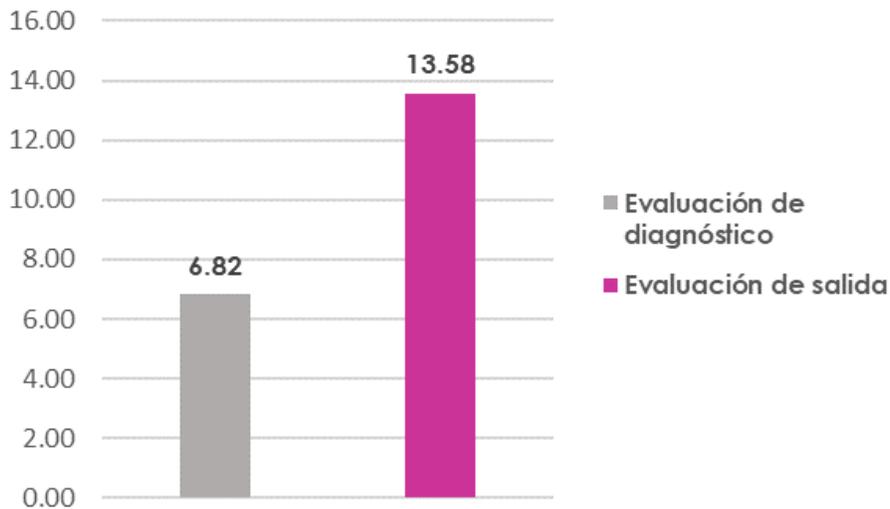
Resultado corporativo		
Participante	Puntos obtenidos en la Evaluación de diagnóstico	Puntos obtenidos en la Evaluación de salida
Persona 1	No aplicó evaluación	13
Persona 2	13	14
Persona 3	12	No aplicó evaluación
Persona 4	14	No aplicó evaluación
Persona 5	11	No aplicó evaluación
Persona 6	11	14
Persona 7 (*)	No aplicó evaluación	No aplicó evaluación
Persona 8	No aplicó evaluación	No aplicó evaluación
Persona 9 (*)	No aplicó evaluación	No aplicó evaluación
Persona 10 (*)	No aplicó evaluación	No aplicó evaluación
Persona 11	12	No aplicó evaluación
Persona 12	No aplicó evaluación	No aplicó evaluación
Persona 13	11	13
Persona 14 (*)	No aplicó evaluación	No aplicó evaluación
Persona 15	10	14
Persona 16	8	No aplicó evaluación
Persona 17	11	14
Persona 18	14	No aplicó evaluación
Persona 19	12	13
Persona 20	12	No aplicó evaluación
Persona 21	9	12
Persona 22	12	14
Persona 23	12	No aplicó evaluación
Persona 24	11	13
Persona 25	8	No aplicó evaluación
Persona 26	13	14
Persona 27	12	No aplicó evaluación
Persona 28 (*)	No aplicó evaluación	No aplicó evaluación
Persona 29	10	14
Persona 30	14	No aplicó evaluación
Persona 31	9	14
Persona 32	12	14
Persona 33	12	14
Persona 34	No aplicó evaluación	No aplicó evaluación
Persona 35	12	14
Persona 36	No aplicó evaluación	14
Persona 37	10	13

Resultado corporativo		
Participante	Puntos obtenidos en la Evaluación de diagnóstico	Puntos obtenidos en la Evaluación de salida
Persona 38	No aplicó evaluación	No aplicó evaluación
Persona 39	13	13

(*) Estas personas se inscribieron al curso de capacitación pero no asistieron a ninguna de las dos sesiones.

En este sentido la siguiente gráfica muestra el promedio obtenido de un total de 14 puntos, de esta manera en la evaluación de diagnóstico el promedio es de 6.82⁴ puntos de 28 personas que respondieron ésta, mientras que el dato referido anteriormente para la evaluación de salida fue de 13.58⁵ puntos, de 19 personas que la respondieron.

Promedio comparativo entre los resultados de la evaluación de diagnóstico y de salida



⁴ Sobre la evaluación de diagnóstico debe mencionarse que 6 personas asistentes no realizaron dicha evaluación.

⁵ En cuanto a la evaluación de salida, 15 personas asistentes no realizaron dicha evaluación.

Resultados de la encuesta de satisfacción del proceso de capacitación

La Encuesta de satisfacción buscó recoger la opinión de quienes participaron en la actividad de formación, realizada el día 02 diciembre de 2021, con el propósito de que las instancias organizadoras contarán con elementos para retroalimentar los contenidos y el diseño de futuras actividades. A continuación, se muestran los parámetros a evaluar:

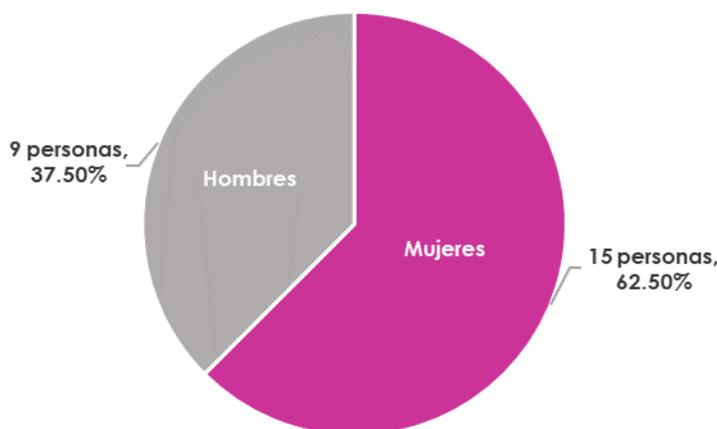
Contenido de la encuesta de satisfacción	
Reactivos	Parámetros para evaluar
1. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa "muy deficiente" y 5 "muy bueno", por favor califique los siguientes aspectos:	<ul style="list-style-type: none"> a) Pertinencia de los contenidos. b) Calidad de los contenidos. c) Relevancia de los contenidos. d) Utilidad de los contenidos. e) Conocimiento del tema por parte de las personas ponentes - Día 1. f) Conocimiento del tema por parte de las personas ponentes - Día 2. g) Manejo del tema por parte de las personas ponentes - Día 1. h) Manejo del tema por parte de las personas ponentes - Día 2. i) Cumplimiento del objetivo.
2. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa "muy deficiente" y 5 "muy bueno", por favor califique los siguientes aspectos:	<ul style="list-style-type: none"> a) La dinámica de la actividad de formación. b) El formato de la actividad de formación. c) La duración de cada una de las sesiones. d) La duración total de la actividad de formación. e) El horario de la capacitación
3. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo", por favor califique los siguientes aspectos:	<ul style="list-style-type: none"> a) Me mantuve motivado/a en el desarrollo de la actividad de formación. b) Los temas expuestos respondieron a mis expectativas. c) Considero que asimilé correctamente los contenidos. d) La actividad de formación despertó en mí inquietudes sobre los temas abordados, por lo que investigaré más sobre cuestiones específicas. f) La actividad de formación abordó contenidos que me serán útiles en la labor que desempeñó.
4. En general, ¿cómo califica la actividad de formación en una escala del 1 al 10?	<ul style="list-style-type: none"> 1. Muy deficiente 2. Muy bueno

Contenido de la encuesta de satisfacción	
Reactivos	Parámetros para evaluar
5. Sugerencias o comentarios adicionales relacionados con la actual capacitación y/o para futuras actividades de formación.	Pregunta abierta en la que las personas participantes podían expresar sus comentarios sobre el proceso de capacitación.

1. Número de personas que contestaron la encuesta de satisfacción.

De las 34 personas asistentes, sólo 24 respondieron la encuesta de satisfacción, lo que representa una tasa de respuesta de 70.59%; de las cuales, 15 son mujeres (62.5%) y 9 hombres (37.5%).

Número de personas asistentes que contestaron la encuesta de satisfacción

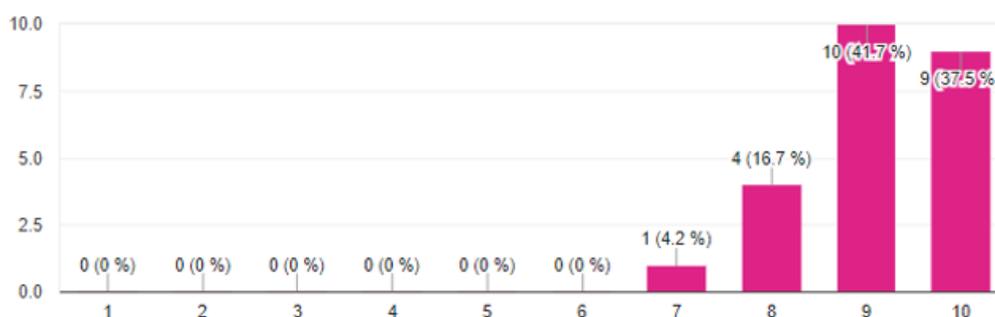


2. Calificación de la actividad de formación en una escala del 1 al 10.

De las 24 personas asistentes que respondieron la encuesta de satisfacción, en una escala donde la opción número 1 se considera como "muy deficiente" y la opción 10 "muy bueno", se obtuvieron las siguientes calificaciones:

- 9 personas (37.50%) consideraron que la calificación del proceso de capacitación es de 10 puntos.
- 10 personas (41.67%) otorgaron de calificación 9 puntos.
- 4 personas (16.67%) evaluaron la capacitación con 8 puntos.
- Finalmente, 1 persona (4.17%) otorgó una calificación de 7 puntos.

Calificación de la actividad de formación en una escala del 1 al 10



3. Evaluación de los contenidos, ponentes y cumplimiento de objetivos.

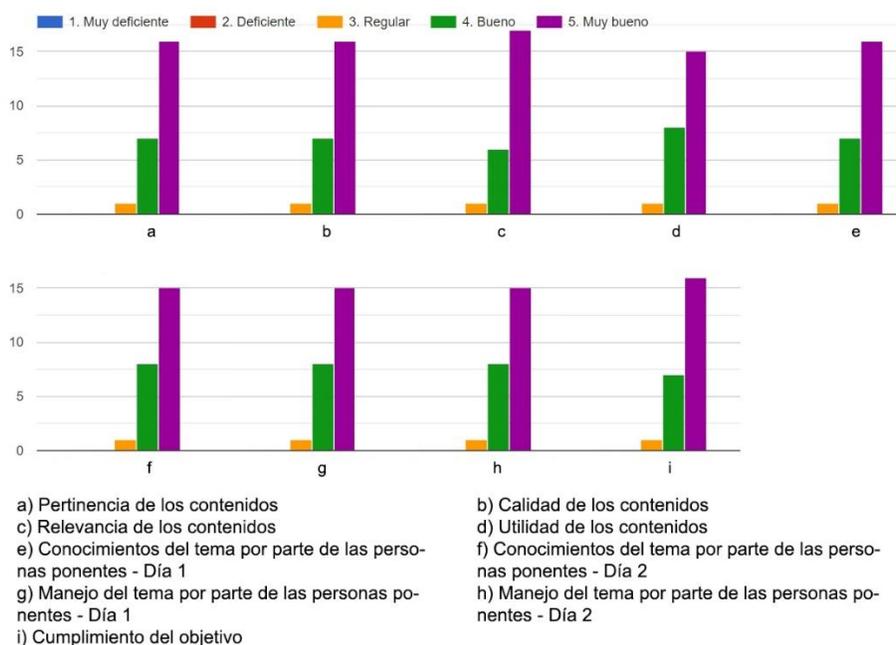
De las evaluaciones al contenido, cumplimiento de objetivos, relevancia y pertinencia de los temas; se observa que en la escala del 1 al 5, donde 1 significa “muy deficiente” y 5 “muy bueno”, de las 24 personas que respondieron la encuesta consideraron lo siguiente:

- 16 personas (66.7%), evaluaron la pertinencia y relevancia de los contenidos como “muy bueno”.
- 15 personas (62.5%), consideraron que la utilidad del contenido fue “muy bueno”.
- 16 personas (66.7%) calificaron el cumplimiento del objetivo del programa como “muy bueno”.
- 17 personas (70.8%) evaluaron la relevancia del tema como “muy bueno”.

Ahora, respecto al conocimiento y manejo del tema por parte de las personas ponentes, las y los asistentes opinaron lo siguiente:

- Sobre la primera sesión de capacitación, efectuada el 30 de noviembre de 2021, 16 personas (66.7%) consideraron que las y los ponentes contaban con conocimientos sobre los temas abordados. En cuanto al manejo de los temas a tratar en la actividad de formación, 15 (62%) personas respondieron que éste fue “muy bueno”.
- En cuanto a la segunda sesión del proceso de formación, realizada el 02 de diciembre, 15 (62%) personas consideraron que las y los ponentes tenían conocimientos sobre el tema en materia y calificaron como “muy bueno” el manejo de conocimientos.

Evaluación de contenidos, ponentes y cumplimiento de objetivos. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa “Muy deficiente” y 5 “Muy bueno”



4. Evaluación de logística y formato.

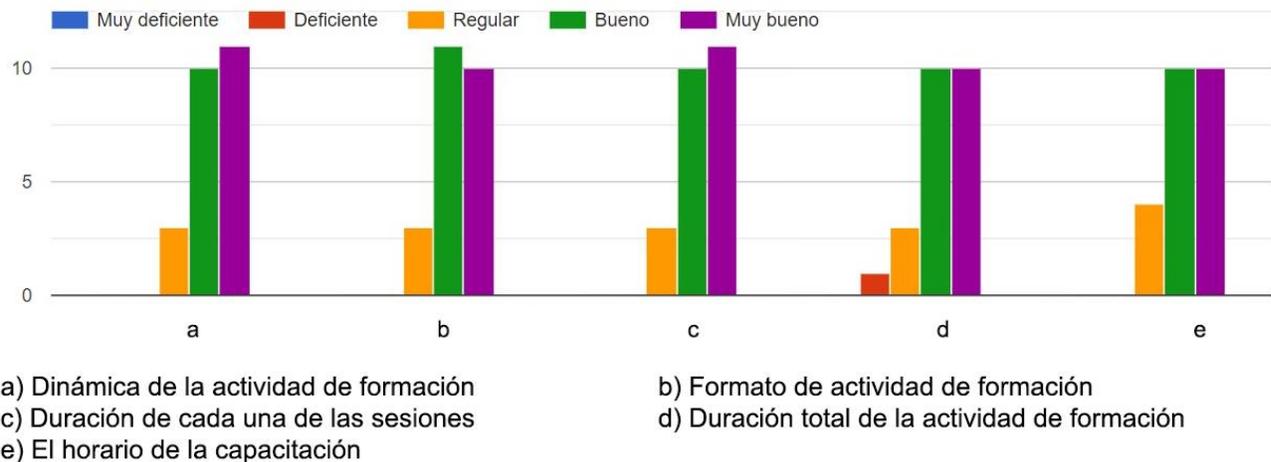
En una la escala del 1 al 5, donde 1 significa “muy deficiente” y 5 “muy bueno”, se puede observar que de las 24 personas que respondieron la encuesta:

- Sobre la duración total de cada sesión, 11 personas (45.8%) consideraron que ésta fue adecuada ya que le otorgaron la calificación de “muy bueno”. Obteniendo el mismo resultado para la duración total de la actividad de formación, rubro

contestado por 10 (41.7%) personas.

- 11 (41.7%) personas evaluaron el formato de la actividad como “muy bueno”.
- 11 (45.8%) personas calificaron la dinámica de la actividad contenido como “muy bueno”.
- 10 (41.7%) personas consideraron el horario de implementación de la capacitación como adecuado al otorgarle la calificación más alta.

Evaluación de la logística y el formato. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa “Muy deficiente” y 5 “Muy bueno”



5. Comentarios y observaciones para esta sección

Con la finalidad de recabar datos que contribuyan a la mejora de la actividad de formación, en la encuesta de satisfacción se abrió un apartado del cual se rescatan las sugerencias o comentarios con mayor número de menciones:

- La actividad de capacitación debió ser realizada en un horario que no interfiriera con la jornada laboral con la finalidad de que las personas asistentes pudieran prestar una atención total al proceso de formación.
- Se sugiere que las capacitaciones sean más dinámicas.
- Ampliar el número de sesiones al proceso de formación con la finalidad de entender a

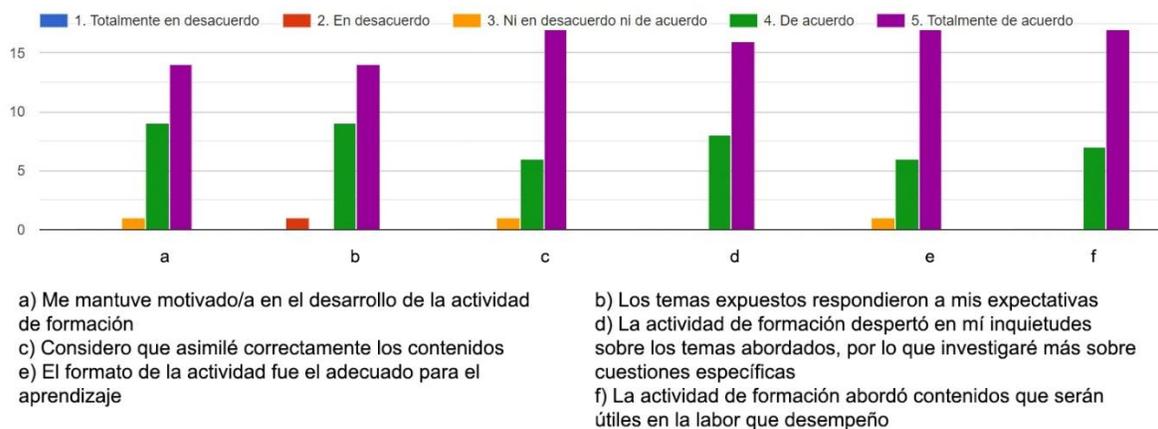
cabalidad los temas expuestos.

6. Aprovechamiento de las personas asistentes.

Se observa que en la escala del 1 al 5, donde 1 significa "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo", 17 personas (70.8%) evaluaron con 5 puntos que la actividad de formación abordó contenidos que les serán útiles en su desempeño, mientras que 16 (66.7%) personas expresaron que el proceso de formación despertó inquietudes sobre los temas abordados, por lo que se darán a la tarea de investigar. Asimismo, 14 personas (58.3%) indicaron estar "totalmente de acuerdo" en que los temas expuestos respondieron a sus expectativas.

Sobre la motivación en el desarrollo de la actividad de formación, 14 personas (58.33%) expresaron estar "totalmente de acuerdo" en que se mantuvieron motivadas en el proceso de formación, resultado que se repitió para el formato de la actividad que fue adecuado para el aprendizaje. Con respecto a si consideran que los contenidos se asimilaron correctamente, 17 personas (70.8%) calificaron con 5 puntos este apartado.

Aprovechamiento de las personas participantes. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa "Muy deficiente" y 5 "Muy bueno"



7. Sugerencias o comentarios adicionales relacionados con la actual capacitación y/o para futuras actividades de formación.

Este apartado tuvo la finalidad de corroborar los datos que ayudaran a la mejora de la actividad de formación y a continuación se rescatan los comentarios y sugerencias con mayor número de menciones:

- Incluir casos que puedan servir como ejemplo para identificar la VPcMRG, así como el tratamiento que se brindó a éstos para que sirvan como guía de actuación en la materia.
- Brindar el material utilizado en las sesiones por las personas ponentes.

Conclusiones

Los resultados del Informe Final sobre los OPL del **Programa de Capacitación** permiten concluir que:

1. Sobre la participación comparativa por sexo en este proceso de formación, de las 34 personas asistentes, el mayor número se concentró en las mujeres (20) en comparación con los hombres (14). Lo que representa un 58.82% para las primeras y 41.18% para los hombres.
2. Asistieron 34 personas que pertenecen a los OPL de las siguientes entidades federativas: Aguascalientes, Durango, Hidalgo, Oaxaca y Tamaulipas. De los cuales el mayor número de asistentes pertenecen al estado de Hidalgo con 15 personas (44.12%), seguido por Durango con 7 personas (20.59%), Tamaulipas con 6 personas (17.65%), y finalmente Aguascalientes y Oaxaca con 3 personas (8.82%), respectivamente. Sin dejar de mencionar que el OPL del estado de Quintana Roo no contó con el registro ni asistencia de ninguna persona a este proceso de formación.
3. De las 34 personas que asistieron al proceso de formación, 23 (67.65%) asistieron a todas las sesiones, mientras que 11 (32.35%) solo asistieron a una sesión. Lo que significa que las 34 personas asistentes tengan derecho al correspondiente acreditamiento, al cumplir con 1 de las 2 sesiones programadas para este proceso. No obstante, es importante señalar que 5 personas (12.82%) a pesar de haberse inscrito, no asistieron a ninguna sesión del proceso

de capacitación.

4. En cuanto a los resultados de la Evaluación diagnóstica, se puede observar que de las 28 personas que la atendieron, sólo 3 obtuvieron el puntaje máximo (14), en la media se contó con 10 personas que obtuvieron (12) puntos y el puntaje más bajo fue de (8), presentado por 2 personas, dando como resultado un promedio final de 11.43 puntos. Para la Evaluación de salida, el rango de menor puntaje fue de (12) puntos obtenido por 1 persona, la mediana consta de (13) puntos obtenidos por 6 personas y el puntaje mayor (14) fue obtenido por 12 personas, dando como resultado un promedio final de 13.42 puntos. Esto puede considerarse como un avance considerable en esta última etapa del proceso de formación, sin embargo, debe señalarse a que la evaluación de diagnóstico fue atendida por 28 personas y la evaluación de salida por 19, respectivamente.
5. Las evaluaciones de diagnóstico y de salida contaron con 14 preguntas, cada una con un valor de 1 punto cada una para dar un número total de 100 puntos. En el diagnóstico, las 6 preguntas que presentaron mayor número de respuestas incorrectas fueron: 4, 5, 9, 11, 12 y 13. En la evaluación de salida, las preguntas con mayor número de respuestas incorrectas se mantuvieron en 4, agregándose la pregunta 2.
6. Los resultados de la encuesta de satisfacción muestran que de las 24 personas que respondieron, 17 consideraron que el proceso de formación abordó contenidos que les serán útiles en su desempeño. Mientras que 16 asistentes consideraron que el proceso de formación despertó inquietudes sobre los temas abordados, por lo que se darán a la tarea de investigar sobre el tema. Con respecto a si consideran que los contenidos se asimilaban correctamente, 17 personas calificaron con 5 puntos que corresponde a la calificación mayor para este apartado.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se proponen las siguientes **recomendaciones**:

1. Es necesario promover la participación de los OPL, debido a que son los encargados de la organización de las elecciones locales, por lo que resulta imperante que conozcan la sustanciación de presuntos casos de VPcMRG y las atribuciones que tienen en el tema, así

como la vía para encausar y dar seguimiento a los mismos. Además de conocer los mecanismos de colaboración entre instituciones para la efectiva aplicación de medidas de protección a favor de las víctimas al brindar una adecuada y efectiva atención en la atención de primer contacto.

2. Exhortar a las autoridades competentes de los OPL para que cumplan con la asistencia requerida en los procesos de formación, en específico cuando impliquen la seguridad y la vida de las mujeres como es caso de la VPcMRG en los procesos electorales, pues resalta que 5 personas se inscribieron a la capacitación, pero no asistieron a ésta.
3. Se sugiere a la plantilla de profesionales que impartieron la capacitación profundizar en las temáticas que hacen referencias a las preguntas 2 y 4 que presentan mayores respuestas incorrectas y que se repiten tanto en la Evaluación de diagnóstico como en la Evaluación de salida (elementos para identificar si una mujer está siendo víctima de VPcMRG y la vía para tramitar y sustanciar las quejas y/o denuncias que se presenten en materia de VPcMRG). Además de incluir casos que permitan, respetando el principio de confidencialidad, identificar qué es y cómo se atiende la VPcMRG, así como añadir técnicas de exposición que motiven la participación de las y los asistentes como sucedería en un formato de taller.
4. Se exhorta a las autoridades convocantes al **Proceso de Capacitación** generar las gestiones y condiciones necesarias para que esta acción se realice de manera permanente, aun fuera de los procesos electorales.
5. Respecto a la evaluación de la logística y el formato del proceso de formación, se recomienda **realizar la actividad en un horario que no coincida con la jornada laboral** de las personas asistentes y fuera del proceso electoral con la finalidad de que ésta sea atendida a cabalidad.
6. Se sugiere a las instancias convocantes remitan los materiales abordados en las sesiones del **Proceso de Capacitación**, así como bibliografía complementaria sobre el tema de VPcMRG, a las personas asistentes que no presentaron Evaluación de diagnóstico,

Evaluación de salida y/o con calificación menor a 12 puntos con la finalidad de que puedan adquirir los conocimientos necesarios y suficientes del tema en materia; teniendo como fecha sugerida de envío el mes de diciembre de 2021.

7. Se exhorta a reconocer públicamente (por los medios que se consideren más adecuados) al personal de los OPL de los estados que cumplieron con el número total de asistencia al proceso de formación y en cuanto a las que no cumplieron esta condición reiterarles el marco normativo vigente que obliga a prevenir, atender y sancionar la VPcMRG que garantiza los el goce y ejercicio de los derechos políticos y electorales, así como la seguridad y vida de las mujeres antes, durante y después de los procesos electorales.

Anexo 1. Cuestionario de evaluación de diagnóstico y de salida

1. ¿En qué momento puede presentarse una queja o denuncia en materia de VPcMRG?
 - **Respuesta:** dentro y fuera de un proceso electoral.

2. ¿Cuál es la vía para tramitar y sustanciar las quejas y/o denuncias que se presenten en materia de VPcMRG?
 - **Respuesta:** procedimiento especial sancionador.

3. ¿Dónde puede ejercerse la VPcMRG?
 - **Respuesta:** en el ámbito público y privado.

4. ¿Cuáles son algunos de los elementos para identificar si una mujer está siendo víctima de VPcMRG?
 - **Respuesta:** se dirige a una mujer por ser mujer, tiene un impacto diferenciado y/o la afecta desproporcionadamente, dentro del marco del ejercicio de sus derechos políticos-electorales o en el ejercicio del cargo.

5. ¿Cuáles son las autoridades competentes y obligadas en tutelar, en el ámbito de su competencia, las denuncias relacionadas con VPcMRG?
 - **Respuesta:** NE, TEPJF, FISEL, OPL y partidos políticos.

6. ¿Quiénes pueden presentar una denuncia en materia de VPcMRG?
 - **Respuesta:** la víctima personalmente, por medio de un representante, o bien cualquier persona.

7. ¿Cómo puede presentarse una queja o denuncia en materia de VPcMRG?
 - **Respuesta:** por escrito, correo electrónico, teléfono y/o de forma oral.

8. ¿Dónde puede presentarse una queja o denuncia en materia de VPcMRG?
 - **Respuesta:** indemnización de la víctima, disculpa pública, medidas de no repetición,

restitución en el cargo.

9. ¿Cuáles son los enfoques de atención que deben aplicarse en la atención a las mujeres en situación de VPcMRG?

- **Respuesta:** derechos humanos, perspectiva de género, interculturalidad, diferencial y especializado.

10. Si se presenta una mujer trans para recibir atención y menciona el nombre con el que prefiere ser nombrada, ¿solo será posible si su identificación oficial ya cuenta con este nombre?

- **Respuesta:** falso.

11. ¿Cuáles de las siguientes acciones SÍ debes realizar al brindar atención?

Respuesta: brindar primero auxilios psicológicos; respetar las pausas que realice a lo largo de su relato; brindar información y orientación sobre sus derechos.

12. ¿Cuántas horas después de haber sufrido una situación de violencia se deben impartir los primeros auxilios psicológicos?

- **Respuesta:** 72 horas.

13. ¿Quiénes son las personas que pueden brindar los primeros auxilios psicológicos?

- **Respuesta:** cualquier persona que cuente con capacitación en primeros auxilios psicológicos.

14. ¿Cuál es uno de los objetivos de brindar los primeros auxilios psicológicos?

- **Respuesta:** brindar apoyo para que la mujer se sienta escuchada y pueda expresar sentimientos.