



INFORME SOBRE EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN
MATERIA DE VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA LAS
MUJERES EN RAZÓN DE GÉNERO (VPMRG) DIRIGIDO
A LAS AUTORIDADES ELECTORALES LOCALES DURANTE EL
PROCESO ELECTORAL 2022-2023

ORGANISMOS PÚBLICOS LOCALES
DE COAHUILA Y EL ESTADO DE MÉXICO

MARZO DE 2023

Contenido

I. Introducción	3
II. Antecedentes	3
III. Marco legal	4
IV. Objetivo general	5
V. Población objetivo	6
VI. Desarrollo de las capacitaciones a las OPL.....	6
VII. Resultados obtenidos de las capacitaciones a los OPL	8
A. Número de personas asistentes a las capacitaciones de los OPL.....	9
B. Evaluación de diagnóstico de las capacitaciones a los OPL	12
C. Evaluación de salida de las capacitaciones a los OPL.....	15
D. Análisis comparativo entre las evaluaciones de diagnóstico y de salida de las capacitaciones a los OPL	17
E. Encuesta de satisfacción de las capacitaciones a los OPL.....	18
VIII. Conclusiones	25
IX. Recomendaciones	26
Anexo 1. Evaluaciones de diagnóstico y de salida.....	27
Anexo 2. Encuesta de satisfacción	28

I. Introducción

El Instituto Nacional Electoral (INE) reconoce la violencia política contra las mujeres en razón de género (VPMRG) como uno de los grandes retos que impiden la plena participación de las mujeres en el ámbito político y electoral mexicano. Por ejemplo, la organización civil *La Observatoria Ciudadana Todas Mx* registró durante la etapa preelectoral “más de 85 reportes de comunicación sexista, violenta y excluyente, amenazas y violencia política debido a género a mujeres en diversas entidades [...] realizada por medios de comunicación, candidatos, partidos y legisladores a mujeres”.¹ Entre el 7 de septiembre de 2020 y la mañana del 6 de junio de 2021, se presentaron ante el propio INE 128 denuncias, quejas o vistas en materia de VPMRG —la mayoría relacionada con ataques en redes sociales y/o páginas públicas (p. ej. expresiones discriminatorias por razones de género, misóginas y denostativas).

Ante la magnitud del desafío expuesto —y en seguimiento a las facultades otorgadas al Instituto en materia de protección, promoción, respeto y garantía de los derechos políticos y electorales de las mujeres, así como obligaciones en relación con las medidas para prevenir, atender, sancionar y reparar la VPMRG— el INE, a través del trabajo colaborativo entre la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica (DECEyEC), la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación (UTIGyND) y la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral (UTCE), desarrolló el “Programa de Capacitación en materia de VPMRG dirigido a las autoridades electorales locales durante el Proceso Electoral 2022-2023” (en adelante Programa de capacitación).

II. Antecedentes

La Reforma Constitucional de 2014 garantizó la incorporación del principio de paridad entre géneros en las candidaturas a legislaturas federales y locales, al mandatarse criterios horizontales y verticales en el registro de candidaturas a cargos de elección popular. El Proceso Electoral 2014-2015 marcó la primera vez en que estas disposiciones se implementaron.

¹ La Observatoria Ciudadana Todas Mx. (1 de junio, 2021). Rueda de Prensa. Disponible en: https://www.facebook.com/watch/live/?v=230833185132427&ref=watch_permalink

Como resultado de dicha reforma, se observó un incremento en la participación de las mujeres como candidatas; sin embargo, a dicha tendencia se ha aparejado una mayor visibilización de casos en materia de VPMRG, parcialmente a raíz de la mayor conciencia en torno a las distintas formas de violencia que las mujeres enfrentan por el simple hecho de ser mujeres. Así, según el estudio publicado por el Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género de la Cámara de Diputados y Diputadas de la LXIV Legislatura, en el proceso electoral de 2018 se registraron 106 casos de VPMRG, de los cuales diez fueron hechos que violaban los derechos políticos y electorales de las mujeres indígenas y 16 involucraron feminicidios de las candidatas. Similarmente, la investigación "Violencia política a través de las tecnologías contra las mujeres en México"² de la asociación civil "Luchadoras" identificó durante el mismo proceso 85 agresiones de violencia digital dirigidas hacia 62 candidatas en 24 estados del país.

Los actos constitutivos de VPMRG se presentan en todo el país, incluidos los estados de México y Coahuila. Actualmente, en el Registro Nacional de Personas Sancionadas en Materia de VPMRG (RNPS),³ Coahuila cuenta con dos casos y el Estado de México con uno, todos suscitados en el ámbito municipal. Estos datos son relevantes ya que, además del mandato normativo, demuestran la importancia y necesidad de implementar el Programa de capacitación referido en este informe, el cual estuvo orientado a dotar de conocimientos, habilidades y aptitudes al personal responsable de prevenir y atender los casos que en esta materia se presenten durante el Proceso Electoral 2022-2023.

III. Marco legal

A raíz de diversas reformas legislativas, en México se han registrado numerosos avances en el reconocimiento de los derechos políticos y electorales de las mujeres. Una de dichas modificaciones normativas fue la reforma constitucional de 2014, en la que se impulsó el principio de paridad de género en las candidaturas a legislaturas federales y locales. Otra fue la reforma de 2019, conocida como "Paridad en todo", que promovió que la mitad de los puestos de decisión sea ocupada por mujeres en los tres poderes, los tres órdenes de gobierno, los organismos autónomos, las candidaturas de los partidos políticos a cargos de elección popular, así como la elección de representantes ante los ayuntamientos en los municipios con población indígena. Finalmente, la más reciente en 2020 reformó y adicionó diversas disposiciones en ocho leyes del ordenamiento

² La violencia ejercida consistió en: amenazas, desprestigio, suplantación o robo de identidad, difusión de imágenes íntimas sin consentimiento, acoso, extorsión, difusión de información personal sin consentimiento, monitoreo y acecho.

³ INE (2022) Registro Nacional de Personas Sancionadas en Materia de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/registro-nacional-de-personas-sancionadas/> (Consultado el 24 de enero de 2023).

mexicano en materia de VPMRG,⁴ estableciendo previsiones significativas 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 VPMRG, contenidas en la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE).

En específico, la reforma de 2020 colocó a la DECEyEC del INE en un papel central para su implementación, pues dotó de nuevas atribuciones a dicha área a través de modificaciones al artículo 58 de la LGIPE. Estas últimas se reflejaron 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 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 VPMRG, así como en materia de igualdad sustantiva.

Alineado con este mandato, el INE diseñó el Programa de capacitación, implementado por la DECEyEC en colaboración con la UTIGyND y la UTCE. La DECEyEC estuvo a cargo del diseño general de las sesiones, así como de la logística que implica el proceso de formación, la moderación de cada capacitación y la impartición de uno de los temas. Mientras tanto, la UTCE y la UTIGyND fueron encargadas de la elaboración de los contenidos y materiales correspondientes a las temáticas asignadas, así como la impartición de las sesiones de capacitación.

El programa se centró en el Estado de México y Coahuila, Entidades que celebrarán elecciones locales el 5 de junio de 2023 para la designación de los siguientes cargos: una gubernatura, 16 diputaciones por mayoría relativa y nueve diputaciones por el principio de representación proporcional para el estado de Coahuila, así como una gubernatura en el caso del Estado de México.

IV. Objetivo general

El Programa de capacitación tuvo como objetivo general que las personas participantes desarrollaran conocimientos, habilidades y aptitudes en materia de VPMRG con la finalidad de prevenir y atender los casos que pudieran presentarse durante el Proceso Electoral Local 2022-2023.

⁴ 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.

V. Población objetivo

Para la óptima aplicación y difusión, el Programa de capacitación se diseñó con cinco sesiones programadas de manera diferenciada bajo la modalidad virtual sincrónica, dirigidas a tres públicos objetivo:

- Personal de las Juntas Locales Ejecutivas (JLE) y Juntas Distritales Ejecutivas (JDE) de Coahuila y el Estado de México. (2 sesiones)
- Personal de los Organismos Públicos Locales (OPL) de Coahuila y el Estado de México. (2 sesiones)
- Integrantes de los Consejos Locales Electorales y Consejos Distritales Electorales de Coahuila y el Estado de México. (1 sesión)

VI. Desarrollo de las capacitaciones a las OPL

El presente informe da cuenta de los resultados obtenidos en las sesiones de capacitación dirigidas al personal de los OPL de Coahuila y el Estado de México.

a) Convocatoria.

En el marco del Programa de capacitación, se convocó al personal de los dos OPL de Coahuila y el Estado de México mediante los oficios INE/DECEyEC/1524-1/2022 e INE/DECEyEC/1524-2/2022, respectivamente. Dichos escritos fueron notificados a los OPL por medio de la Unidad Técnica de Vinculación con los Organismo Públicos Locales (UTVOPL), en atención al oficio INE/DECEyEC/1524/2022 dirigido al Titular de la UTVOPL y enviado por correo electrónico del Director Ejecutivo de Capacitación Electoral y Educación Cívica el 29 de noviembre de 2022. Los diferentes oficios también fueron remitidos a la UTVOPL por medio del Sistema de Archivo Institucional (SAI) en la misma fecha.

b) Modalidad, fecha y horario.

Las dos sesiones de capacitación se llevaron a cabo el martes 6 y jueves 8 de diciembre de 2022, en un horario de 9:30 a 13:00 y 9:30 a 11:00 horas respectivamente, por medio de la plataforma Cisco Webex, en la cual tanto las personas ponentes como el público convocado se enlazaron simultáneamente.

Para el registro y control de la asistencia del público convocado, la DECEyEC diseñó un formulario con la herramienta *Formulario de Google* y lo puso a disposición de las personas asistentes de manera electrónica.

c) Temáticas

El temario de las sesiones de capacitación dirigidas a los OPL se conformó de los siguientes componentes.

Temario	Área Responsable
Bienvenida y aplicación de la evaluación de diagnóstico.	DECEyEC
Introducción. <ul style="list-style-type: none"> • Participación política de las mujeres y causas de la VPMRG. • Instrumentos creados por el INE para la prevención y atención de la VPMRG con enfoques de derechos humanos, interseccionalidad, interculturalidad y perspectiva de género. • Tres de tres contra la violencia, ya que refiere conductas de VPMRG. 	UTIGyND
Guía para la Prevención, Atención, Sanción y Reparación Integral de la VPMRG del INE	
Taller práctico: elementos para entender la VPMRG <ul style="list-style-type: none"> • Violencia, género y VPMRG. • Ejercicio para identificar elementos de género. • ¿Quiénes pueden cometer VPMRG? • Ejercicio para identificar los tipos de VPMRG, violencia digital y las conductas que se desprenden. • Presentación de materiales creados en torno a la Guía. 	DECEyEC
Tema. Sustanciación de presuntos casos de VPMRG. <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es el Procedimiento Especial Sancionador (PES) y cómo se inicia? • Ruta del PES. <ul style="list-style-type: none"> – Requisitos que debe contener la denuncia o queja por VPMRG. – Ratificación de la denuncia o queja por VPMRG. – Órgano al que debe ser remitida la denuncia o queja por VPMRG. – Plazo para admisión de la denuncia o queja por VPMRG. – Tipos de pruebas admitidas en el PES por VPMRG. – Desarrollo de audiencias y alegatos en casos de VPMRG. • Conductas establecidas como VPMRG y sanciones impuestas. • Implementación de la perspectiva de género, enfoque de derechos humanos, interculturalidad e interseccionalidad en la resolución de casos de VPMRG. 	UTCE

Temario	Área Responsable
Protocolo del INE para la atención a víctimas y la elaboración del análisis de riesgo en los casos de VPMRG	
Valoración de riesgo. <ul style="list-style-type: none"> Factores de riesgo. Factores de protección. 	UTCE
Mesa de trabajo de análisis de riesgo, medidas de protección y plan de Seguridad. <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué es el análisis de riesgo? Elementos para considerar en el análisis de riesgo. Metodología del análisis de riesgo. Medidas de Protección. ¿Qué es y quién realiza el Plan de seguridad? Factores de riesgo. 	UTCE
Cierre y aplicación de la evaluación de salida y la encuesta de satisfacción	DECEyEC

d) Evaluaciones inicial y final

Esta actividad de formación contó con dos instrumentos de evaluación (uno de diagnóstico y otro de salida) para acreditar los conocimientos adquiridos durante la sesión. En particular, la DECEyEC diseñó las evaluaciones con la herramienta *SurveyMonkey*, las aplicó y dio seguimiento a sus resultados.

e) Encuesta de satisfacción

Asimismo, para valorar posibles áreas de mejora en la impartición de la capacitación y medir el logro de los objetivos, la DECEyEC diseñó un formulario de encuesta de satisfacción con la herramienta *Formulario de Google*, el cual aplicó y a cuyos resultados dio seguimiento.

VII. Resultados obtenidos de las capacitaciones a los OPL

A continuación, se describen los resultados de las sesiones de capacitación impartidas al personal de los OPL de Coahuila y el Estado de México, considerando las siguientes dimensiones:

- Número de personas asistentes.

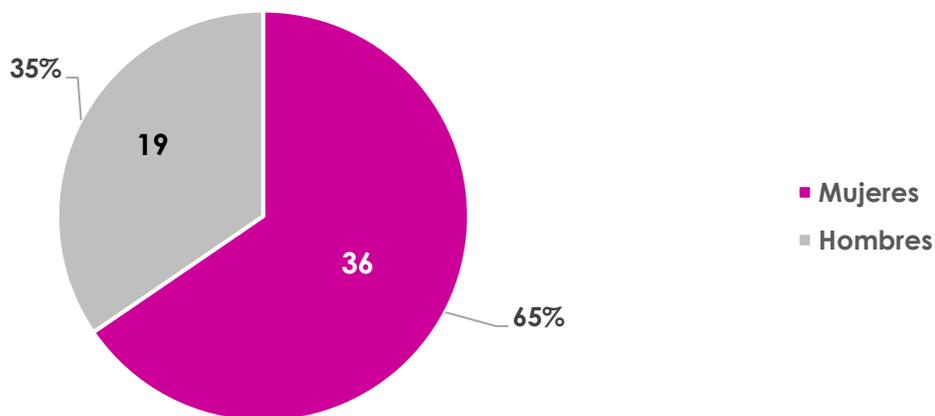
- Evaluación de diagnóstico.
- Evaluación de salida.
- Comparativo entre la evaluación de diagnóstico y la evaluación de salida.
- Encuesta de satisfacción.

A. Número de personas asistentes a las capacitaciones de los OPL

El número total de personas asistentes a la capacitación fue de 55 personas, de las cuales 36 señalaron ser mujeres (65.45%) y 19 hombres (34.55%).

Número de personas asistentes, desagregado por género declarado			
	Mujeres	Hombres	Total
Asistentes	36	19	55

Personas asistentes desagregadas en razón del género declarado

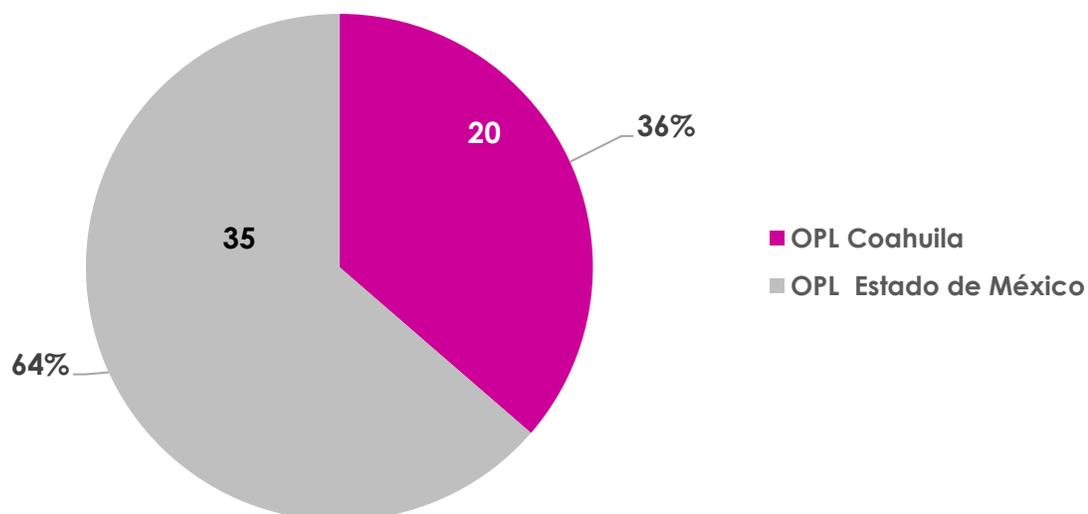


❖ Número de personas asistentes, desagregado por Entidad Federativa

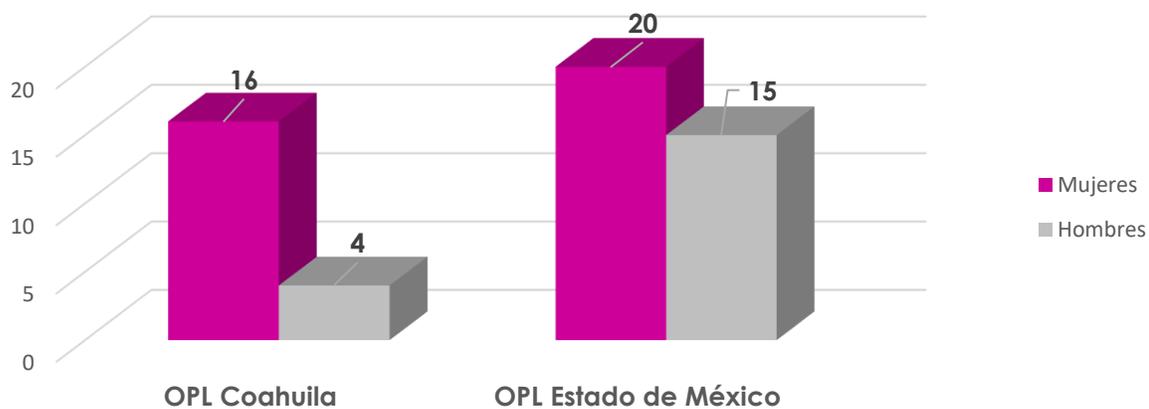
Derivado de un análisis comparativo, resalta que la proporción de asistencia fue mayor por parte del Estado de México que de Coahuila; en particular, se registró la participación de 35 (63.64%) personas en el primer caso y de 20 (36.36%) en el segundo.

Número de personas asistentes, desagregado por Entidad Federativa de procedencia			
Entidad Federativa	Mujeres	Hombres	Total
OPL de Coahuila	16	4	20
OPL del Estado de México	20	15	35
Total	36	19	55

Personas asistentes desagregadas por OPL



Personas asistentes desagregadas por OPL y género declarado



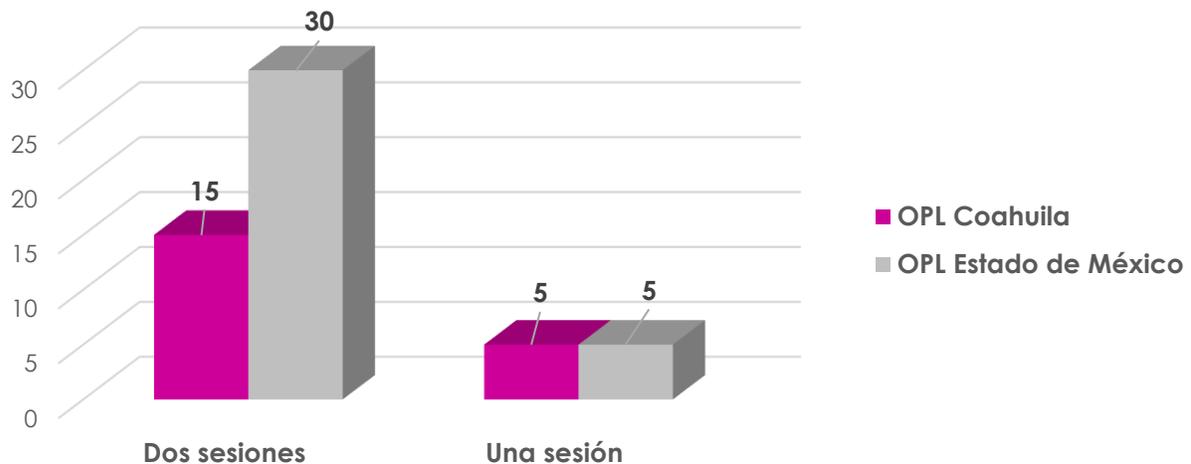
❖ **Número de personas asistentes, desagregado por sesión de capacitación**

La capacitación dirigida a los OPL de Coahuila y el Estado de México se planteó en dos sesiones; no obstante, del análisis de la información se detectó que casi una quinta parte del público asistente (diez personas, equivalentes a 18.18%) se sumó solamente a una sesión, mientras que la proporción restante (45 personas, 81.82%) asistió a las dos sesiones, como se muestra a continuación

Número de personas asistentes desagregado por género declarado y OPL						
Entidad federativa	Asistencia a dos sesiones			Asistencia a una sola sesión		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
OPL Coahuila	12	3	15	4	1	5
OPL Estado de México	15	15	30	5	-	5
Total	27	18	45	9	1	10

Así pues, dos terceras partes de quienes asistieron a las dos sesiones (30 de 45 personas, o 66.67%) provenían del Estado de México, y el resto de Coahuila. Al mismo tiempo, los datos resaltan que una cuarta parte de las 20 personas provenientes de Coahuila y 14.29% del personal asistente del Estado de México ingresaron a una sola sesión.

Frecuencia de asistencia a las sesiones de capacitación por Entidad Federativa



B. Evaluación de diagnóstico de las capacitaciones a los OPL

❖ Objetivo de la evaluación de diagnóstico

Esta evaluación estuvo encaminada a identificar los conocimientos previos de las personas asistentes, en relación con los contenidos del Programa de capacitación, así como a generar una línea base para valorar el impacto de la capacitación.

❖ Metodología de la evaluación de diagnóstico.

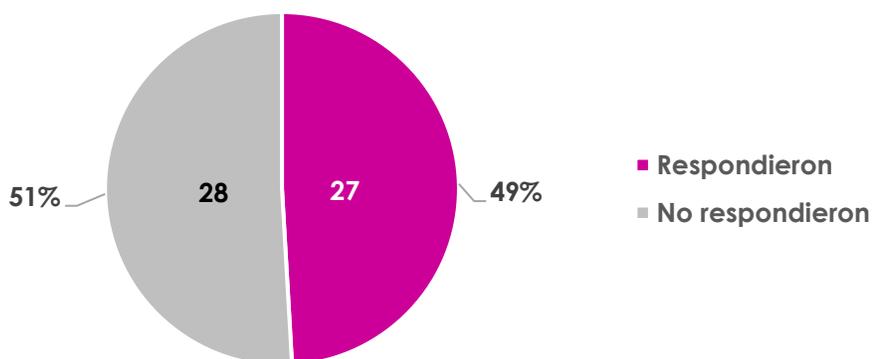
El personal de la UTCE, la DECEyEC y la UTIGyND fue responsable de elaborar los reactivos que comprendieron la evaluación de diagnóstico, los cuales se detallan en el **Anexo 1** del presente informe. Dicha evaluación contó con diez reactivos, con un valor de un punto cada uno; en ese sentido, las personas podían obtener un puntaje máximo equivalente a 10.

Por su parte, la DECEyEC diseñó el instrumento virtual con la herramienta *SurveyMonkey*. Para ello se generó una liga electrónica que se difundió entre las y los participantes en el marco de la bienvenida de cada sesión, otorgándoles un tiempo límite de diez minutos para responderla al inicio de la capacitación.

❖ **Porcentaje de atención de la evaluación de diagnóstico**

La evaluación de diagnóstico fue respondida por 27 de las 55 personas asistentes a las sesiones, lo que representa una tasa de respuesta de 49.09%.

Porcentaje de atención de la evaluación de diagnóstico



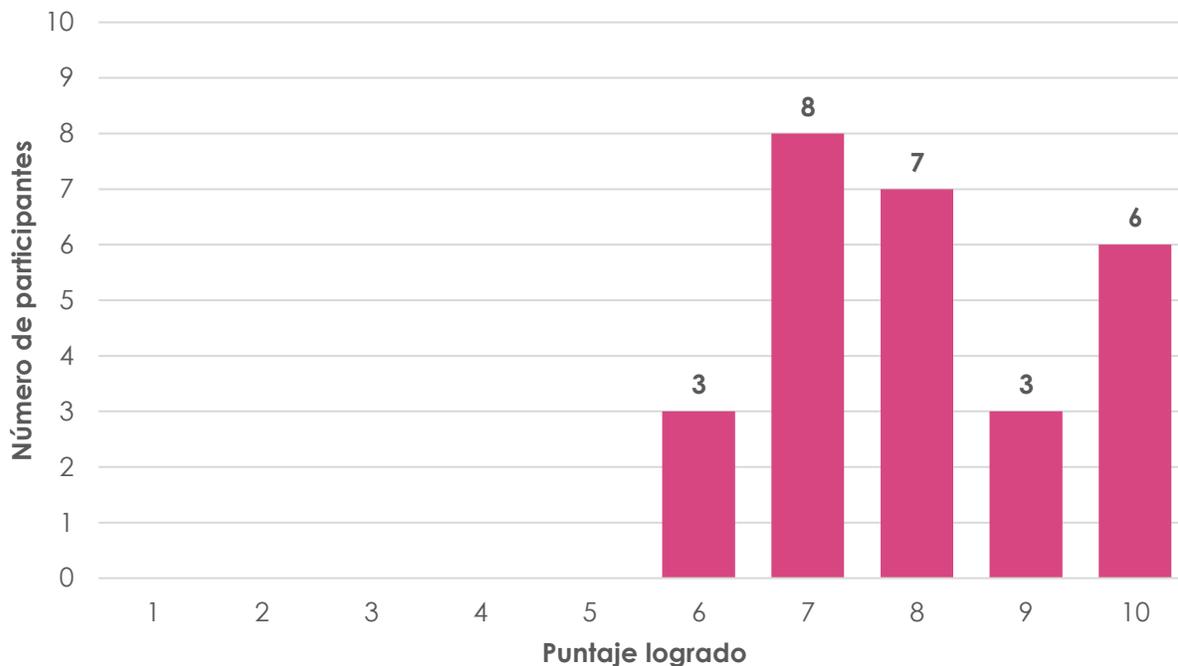
❖ **Puntaje obtenido en los resultados de las evaluaciones de diagnóstico**

Del análisis a los resultados obtenidos por las 27 personas que respondieron la evaluación de diagnóstico, se observó lo siguiente:

- El puntaje más bajo fue de seis puntos, obtenido por tres personas (11.11 %).
- Ninguna persona obtuvo cinco puntos o menos en la evaluación.
- Solamente seis personas (22.22%) lograron el puntaje máximo de diez puntos.
- El promedio general fue de 8.0 puntos.

En la siguiente gráfica se muestra la distribución de los puntajes obtenidos por las 27 personas integrantes de los OPL que respondieron la evaluación de diagnóstico.

Distribución de puntajes en la evaluación de diagnóstico



❖ Preguntas con respuestas incorrectas más frecuentes de la evaluación de diagnóstico

Entre todas las personas que participaron en la evaluación de diagnóstico, las tres preguntas que se respondieron incorrectamente con mayor frecuencia fueron la 1 (referente a los tipos de violencia considerados en la “3 de 3”), la 7 (referente a las características de los factores de riesgo) y la 6 (acerca del área responsable en el INE de dictar medidas de protección). La proporción de participantes cuya respuesta no fue adecuada en estos reactivos se señala a continuación.

Reactivos con el mayor índice de respuestas incorrectas en la evaluación de diagnóstico	
Reactivo	Porcentaje de incidencias
1. ¿Cuáles son los tres tipos de violencia que considera la 3 de 3?	51.85%
7. Un factor de riesgo es:	51.85%
6. ¿Quién emite las medidas de protección del INE?	37.04%

C. Evaluación de salida de las capacitaciones a los OPL

❖ Objetivo de la evaluación de salida

Esta evaluación estuvo orientada a identificar los conocimientos que las personas adquirieron durante las sesiones, de manera que fuera posible dimensionar el impacto de la capacitación. Un objetivo adicional de esta evaluación fue obtener información que permitiera mejorar futuras sesiones en la materia, así como detectar contenidos que sea necesario fortalecer en próximos ejercicios de capacitación dirigidos a los OPL.

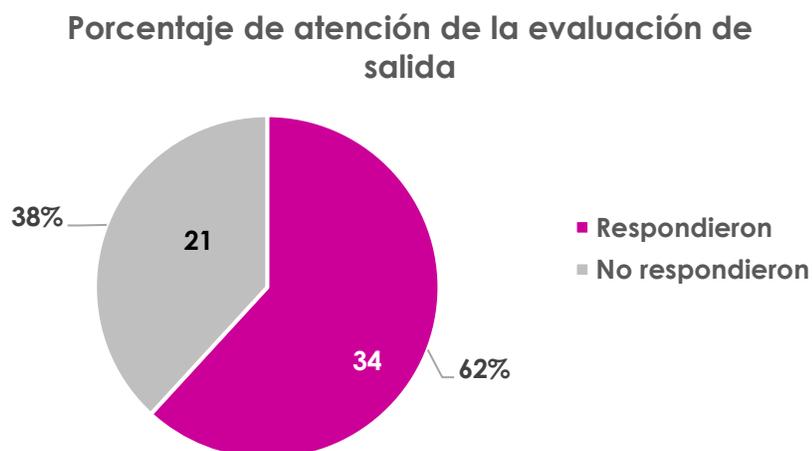
❖ Metodología de la evaluación de salida.

De igual forma, el personal de la UTCE, la DECEyEC y la UTIGyND fue responsable de elaborar los reactivos que comprendieron la evaluación de salida, los cuales se detallan en el **Anexo 1** del presente informe. Dicha evaluación contó con diez reactivos, con un valor de un punto cada uno; en ese sentido, las personas podían obtener un puntaje máximo equivalente a 10.

Por su parte, la DECEyEC diseñó el instrumento virtual con la herramienta *SurveyMonkey*, generando una liga electrónica que se difundió entre las y los participantes al cierre de cada sesión, otorgándoles un tiempo límite de diez minutos para responderla al final de la capacitación.

❖ Porcentaje de atención de la evaluación de salida

La evaluación de salida fue respondida por 34 de las 55 personas asistentes a las sesiones, lo que representa una tasa de respuesta de 61.82%.

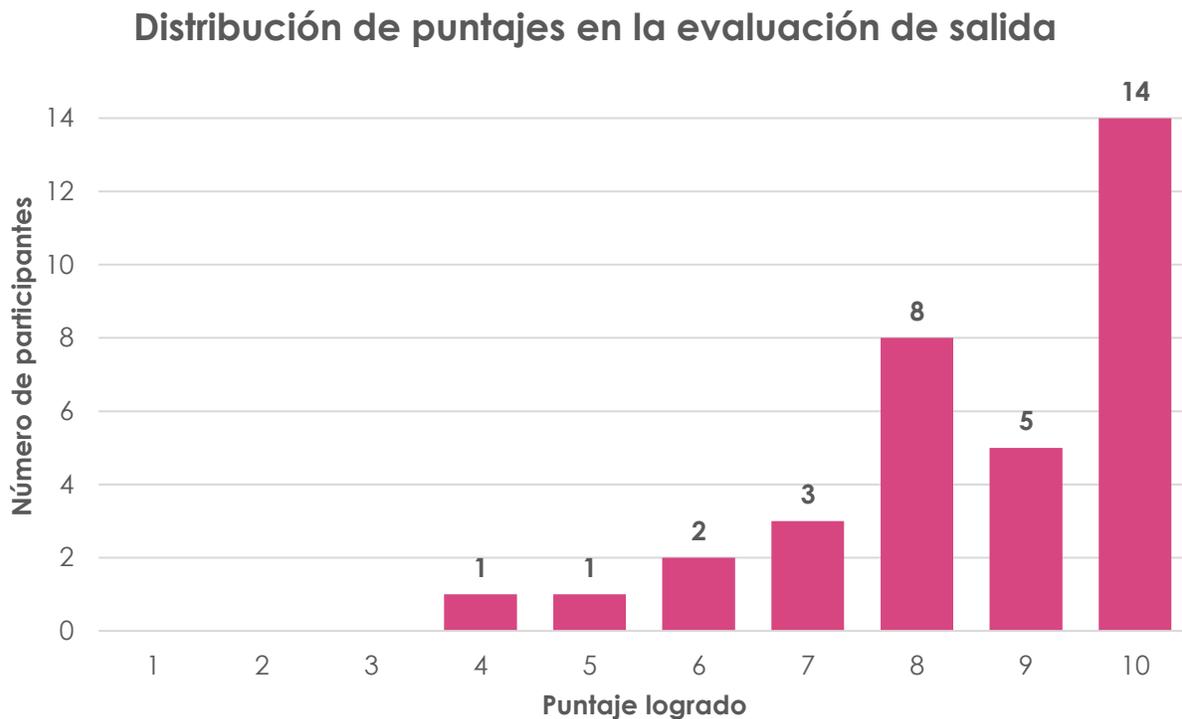


❖ **Puntaje obtenido en los resultados de las evaluaciones de salida**

Del análisis a los resultados obtenidos por las 34 personas que respondieron la evaluación de salida, se observó lo siguiente:

- El puntaje más bajo fue de cuatro puntos, obtenidos por una persona (2.94%).
- Dos personas (5.88%) obtuvieron cinco puntos o menos en la evaluación — posiblemente al no haber participado en la primera sesión.
- Catorce personas (41.18%) lograron el puntaje máximo de diez puntos.
- El promedio general fue de 8.6 puntos.

En la siguiente gráfica se muestra la distribución de los puntajes obtenidos por las 34 personas integrantes de los OPL que respondieron la evaluación de salida.



❖ **Preguntas con respuestas incorrectas más frecuentes de la evaluación de salida**

Entre todas las personas que participaron en la evaluación de salida, las tres preguntas que se respondieron incorrectamente con mayor frecuencia fueron las mismas que al inicio, aunque en menor proporción: la 1 (referente a los tipos de violencia considerados en la “3 de 3”), la 7 (referente a las características de los factores de riesgo) y la 6 (acerca del área responsable en el INE de dictar medidas de protección). La proporción de participantes cuya respuesta no fue adecuada en estos reactivos se señala a continuación.

Reactivos con el mayor índice de respuestas incorrectas en la evaluación de diagnóstico	
Reactivo	Porcentaje de incidencias
1. ¿Cuáles son los tres tipos de violencia que considera la 3 de 3?	41.18%
7. Un factor de riesgo es:	38.24%
6. ¿Quién emite las medidas de protección del INE?	17.65%

D. Análisis comparativo entre las evaluaciones de diagnóstico y de salida de las capacitaciones a los OPL

Al comparar los resultados obtenidos de las evaluaciones de diagnóstico y de salida en las que participaron las personas integrantes de los OPL, se observa lo siguiente:

- El puntaje promedio aumentó en 0.6 puntos, de 8.0 a 8.6, lo cual sugiere que las capacitaciones permitieron fortalecer los conocimientos acerca del protocolo de quienes asistieron al Programa de capacitación.
- La proporción de personas con cinco o menos respuestas correctas aumentó de cero en la encuesta de diagnóstico a dos personas (5.88% de quienes respondieron) en la encuesta de salida; sin embargo, ello posiblemente se deba a personal que no asistió a la primera sesión (y que, por ende, además de no responder la encuesta inicial, no conoció todos los contenidos).
- Mientras tanto, la proporción de personas con el puntaje máximo aumentó sustancialmente, de 22.22% (seis personas) en un inicio hasta 41.18% (14 personas) al finalizar las sesiones de capacitación.
- En capacitaciones futuras dirigidas a OPL, se considera importante fortalecer la

explicación en torno a:

- Los tipos de violencia considerados en la "3 de 3", puesto que se mantuvo una tendencia a considerar que la violencia política —además de la sexual y la familiar/doméstica— estaba contemplada (en lugar de las deudas alimentarias).
- Las características de un factor de riesgo, que en general se considera un constructo continuo, variable y específico.
- El área responsable dentro del INE de emitir medidas de protección, pues casi una cuarta parte de quienes participaron en la evaluación de salida aún consideraba que esta facultad correspondía al Consejo General o, en mayor medida, a la Comisión de Quejas y Denuncias.

E. Encuesta de satisfacción de las capacitaciones a los OPL

❖ Objetivo de la encuesta de satisfacción

La encuesta de satisfacción se orientó a recopilar la opinión de quienes participaron en las sesiones del Programa de capacitación, con el propósito de que las instancias organizadoras contaran con elementos de retroalimentación que les permitieran medir el cumplimiento de los objetivos y evaluar los aspectos técnicos de la capacitación, a fin de poder replicar las prácticas exitosas y mejorar las áreas de oportunidad en futuras acciones formativas dirigidas al personal de los OPL.

❖ Metodología de la encuesta de satisfacción.

El personal de la DECEyEC fue responsable de elaborar el contenido de la encuesta de satisfacción, el cual se detalla en el **Anexo 2** del presente informe. Dicha encuesta se compone de cinco apartados, y se diseñó como instrumento virtual con la herramienta *Formularios de Google*, generando una liga electrónica, la cual se difundió entre las y los participantes al cierre de las sesiones, otorgándoles un tiempo límite de cinco minutos para responderla.

En cada uno de los apartados que integran la encuesta de satisfacción se definieron

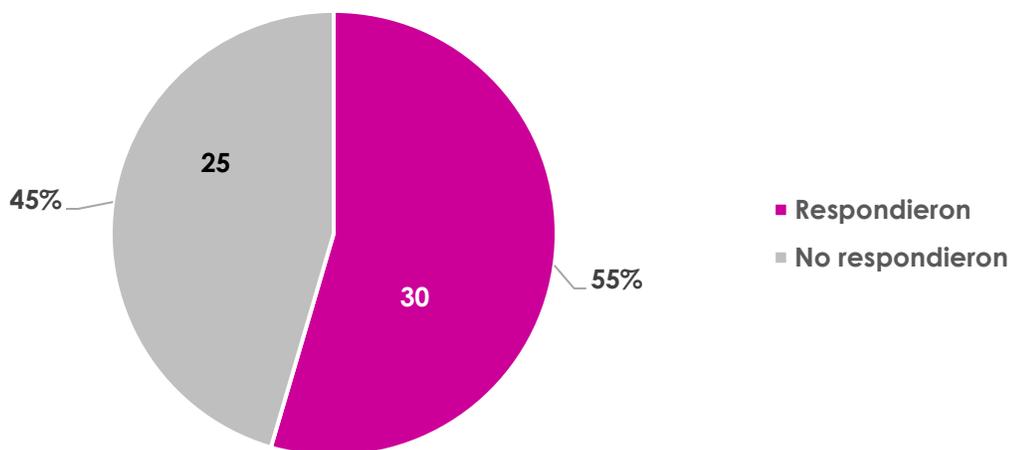
rubros y parámetros a evaluar, considerando una escala de puntuación. Los rubros temáticos son:

- Evaluación de contenidos, ponentes y cumplimiento de objetivos.
- Evaluación de la logística y formato.
- Aprovechamiento de las personas participantes.
- Calificación general de la actividad de formación.
- Sugerencias o comentarios.

❖ **Porcentaje de atención de la encuesta de satisfacción**

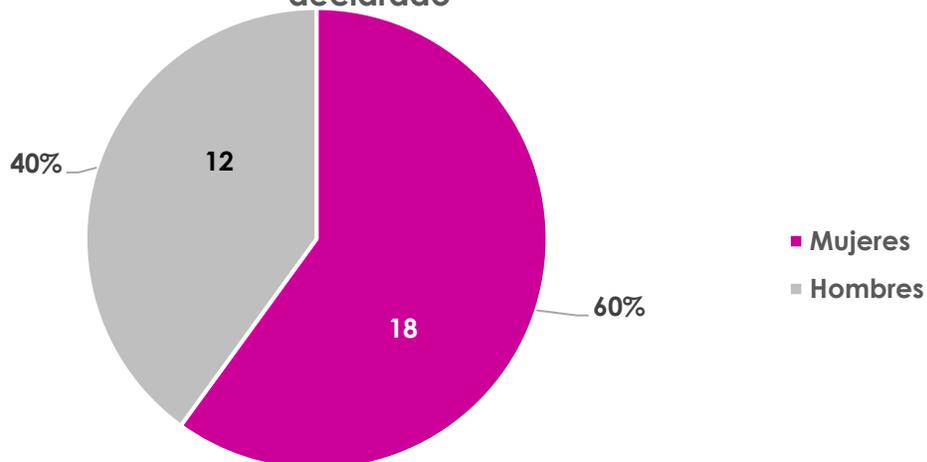
La encuesta de satisfacción fue respondida por 30 de las 55 personas asistentes a la capacitación, lo que representa una tasa de respuesta de 54.55%.

Porcentaje de atención de la encuesta de satisfacción



A continuación, se desagregan por género declarado las 30 personas que respondieron la encuesta de satisfacción. En total, 18 indicaron ser mujeres (60.00%) y 12 hombres (40.00%).

Número de personas que respondieron la encuesta de satisfacción desagregadas en razón al género declarado

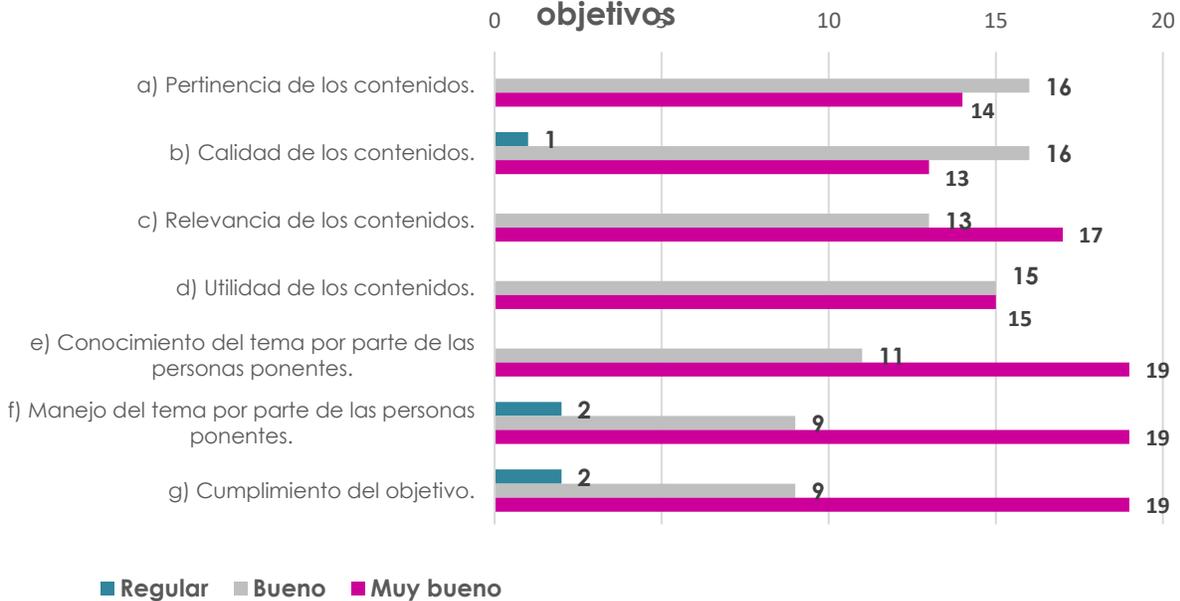


❖ Evaluación de los contenidos, ponencias y cumplimiento de objetivos

Respecto a los parámetros que integran el rubro “Contenido, ponencias y cumplimiento de objetivos”, las personas que respondieron la encuesta consideraron lo siguiente:

Evaluación de los contenidos, ponencias y cumplimiento de objetivos			
Aspecto por evaluar	Regular	Bueno	Muy bueno
a) Pertinencia de los contenidos.	-	16	14
b) Calidad de los contenidos.	1	16	13
c) Relevancia de los contenidos.	-	13	17
d) Utilidad de los contenidos.	-	15	15
e) Conocimiento del tema por parte de las personas ponentes.	-	11	19
f) Manejo del tema por parte de las personas ponentes.	2	9	19
g) Cumplimiento del objetivo.	2	9	19

Evaluación de los contenidos, ponencias y cumplimiento de objetivos

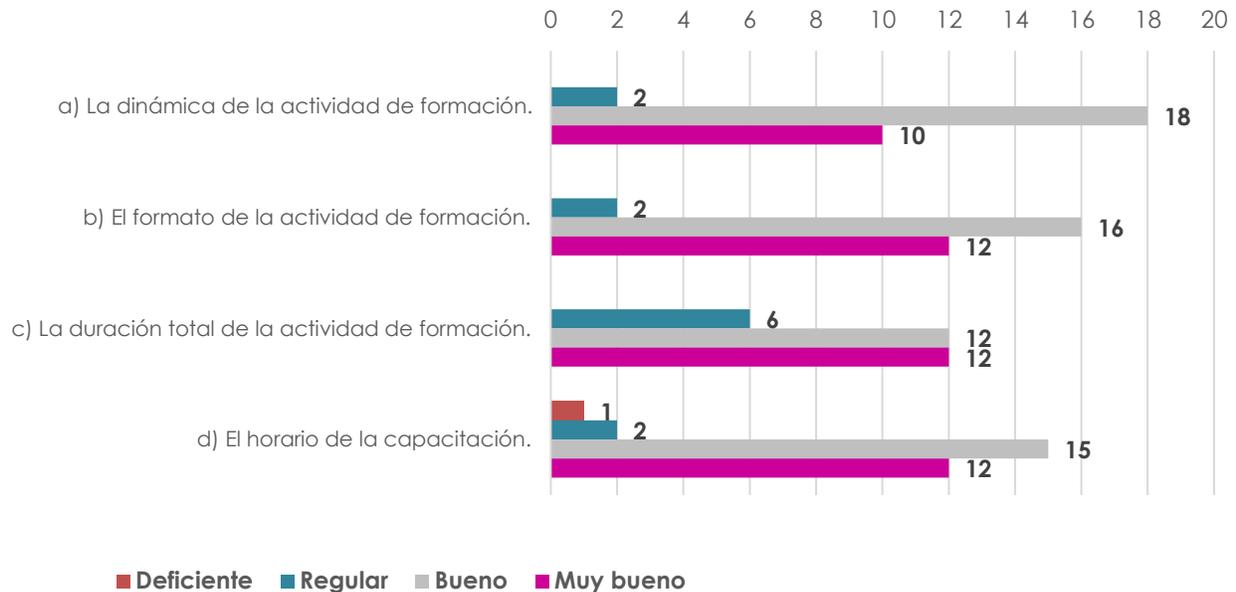


❖ Evaluación de logística y formato

Respecto a los parámetros que integran el rubro “Evaluación de logística y formato”, las personas que respondieron la encuesta de satisfacción consideraron lo siguiente:

Evaluación de la logística y formato				
Aspecto por evaluar	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
a) La dinámica de la actividad de formación.	-	2	18	10
b) El formato de la actividad de formación.	-	2	16	12
c) La duración total de la actividad de formación.	-	6	12	12
d) El horario de la capacitación.	1	2	15	12

Evaluación de la logística y formato.

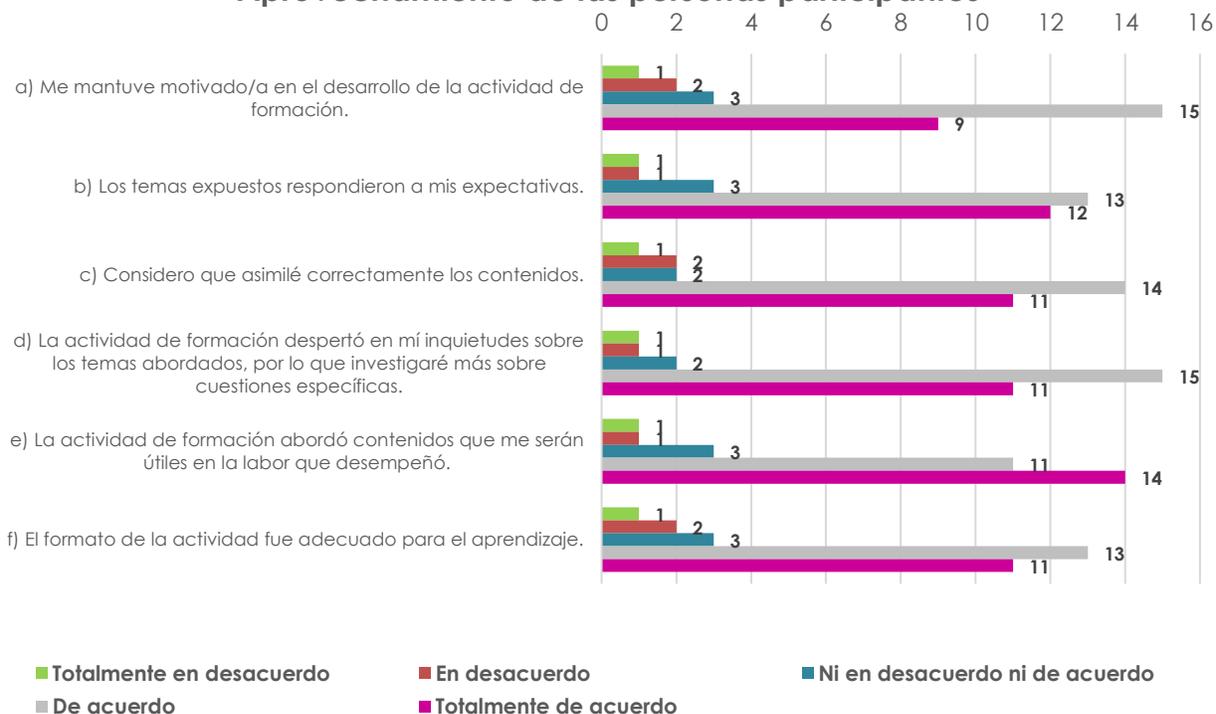


❖ Aprovechamiento de las personas asistentes

Respecto a los parámetros que integran el rubro “Aprovechamiento de las personas asistentes”, las personas que respondieron la encuesta de satisfacción consideraron lo siguiente:

Aprovechamiento de las personas participantes.					
Aspecto por evaluar	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
a) Me mantuve motivado/a en el desarrollo de la actividad de formación.	1	2	3	15	9
b) Los temas expuestos respondieron a mis expectativas.	1	1	3	13	12
c) Considero que asimilé correctamente los contenidos.	1	2	2	14	11
d) La actividad de formación despertó en mí inquietudes sobre los temas abordados, por lo que investigaré más sobre cuestiones específicas.	1	1	2	15	11
e) La actividad de formación abordó contenidos que me serán útiles en la labor que desempeñó.	1	1	3	11	14
f) El formato de la actividad fue adecuado para el aprendizaje.	1	2	3	13	11

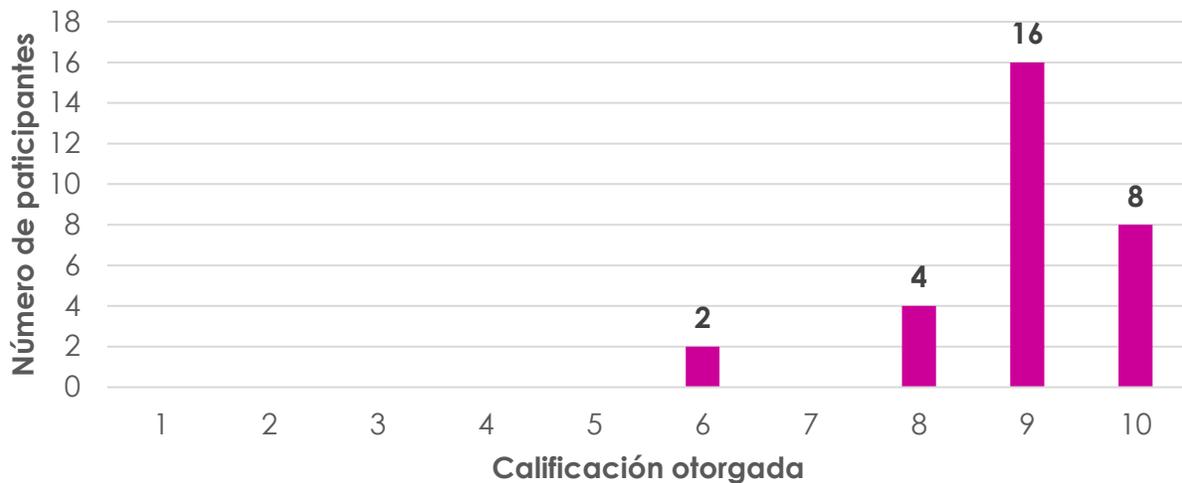
Aprovechamiento de las personas participantes



❖ Calificación obtenida de la actividad de capacitación

De las 30 personas 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”, 8 personas (26.67%) consideraron que la calificación del proceso de capacitación es de 10 puntos, 16 personas (53.33%) le otorgaron 9 puntos, 4 personas (13.33%) asignaron 8 puntos y 2 personas (6.67%) evaluaron con la puntuación más baja asignada de 6 puntos.

Distribución de calificación en la encuesta de satisfacción



❖ **Sugerencias y/o comentarios para la retroalimentación de la capacitación**

Con la finalidad de recabar datos que contribuyan a la mejora continua de la actividad de formación, la encuesta de satisfacción incluyó un apartado para que las personas asistentes emitieran sus comentarios, sugerencias u observaciones. A continuación, se refieren sustancialmente los principales comentarios emitidos:

- Implementar descansos que permitan marcar una pausa entre temas distintos y garantizar que ninguna participación rebase el tiempo preestablecido, para maximizar la concentración.
- Distribuir el contenido de la capacitación en más sesiones de menor duración, también con ánimo de evitar que las personas pierdan la concentración.
- Enfocar los contenidos de manera más precisa en las competencias de los OPL y sus áreas.
- Dadas las características de la modalidad virtual, favorecer la participación voluntaria (sin preguntas directas a personas del público) y considerar también capacitaciones presenciales, en aras de favorecer mayor interacción y minimizar las distracciones por otras actividades sustantivas asociadas a la carga laboral.
- Reducir las alusiones a conceptos básicos en las diversas exposiciones e incluir videos y/o notas periodísticas que ejemplifiquen casos o situaciones reales de VPMRG.

VIII. Conclusiones

Los resultados del informe final sobre las sesiones impartidas a los OPL en el marco del Programa de capacitación permiten concluir que:

1. Se logró convocar la participación de 36 mujeres (65.45%) y 19 hombres (34.55%) integrantes de los OPL de Coahuila y el Estado de México en las sesiones de formación.
2. Es importante mantener los esfuerzos de formación en ambos estados; particularmente destaca la situación de Coahuila, cuyo personal representó solamente 36.36% del público asistente a la capacitación, y una cuarta parte de cuyo mismo personal asistió solamente a una sesión.
3. Las acciones de capacitación como la referida en este informe fortalecen los conocimientos de las y los participantes en torno a la atención a casos de VPMRG por parte de las autoridades electorales locales durante el Proceso Electoral 2022-2023. Al comparar los resultados obtenidos en las evaluaciones de diagnóstico y de salida, el puntaje promedio de quienes participaron aumentó en 0.6 puntos, de 8.0 en la evaluación de diagnóstico a 8.6 en la de salida, A su vez, la proporción de personas que obtuvieron la puntuación máxima aumentó de manera importante, pasando de 22.22% (seis personas) en la evaluación inicial a 41.18% (14 personas) en la evaluación de salida.
4. Es importante profundizar la capacitación acerca de esta materia entre quienes integran los OPL. Las evaluaciones de diagnóstico y de salida sugieren algunos rubros principales en los que es importante reforzar los conocimientos. Entre ellos, destacan los tipos de violencia considerados en la "3 de 3", las características de los factores de riesgo, y el conocimiento de que la Secretaría Ejecutiva, a través de la UTCE, es el área responsable en del INE de emitir medidas de protección.
5. Si bien la mayor parte de las personas valoró positivamente los diferentes aspectos de la capacitación—entre quienes respondieron la encuesta de satisfacción, 80.00% le asignó una calificación global de 9 o 10 puntos (de un máximo de 10)—, es importante considerar en ejercicios futuros la posibilidad de distribuir los contenidos entre más sesiones con menor duración y mayores recesos, incorporar videos o notas mediáticas que ejemplifiquen casos concretos de VPMRG, e implementar en lo posible capacitaciones presenciales que favorezcan mayor

interacción, menores distracciones y un contenido más enfocado en el ámbito de acción específico de los OPL.

IX. Recomendaciones

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

1. Exhortar a los OPL a socializar el contenido de la capacitación con su personal, principalmente aquel encargado de atender los casos vinculados a la VPMRG, así como a participar en mayor medida en futuras convocatorias formativas. Cabe prestar especial atención al OPL de Coahuila, que tuvo comparativamente menor asistencia y mayor proporción de ausentismo en las sesiones. Asimismo, vale la pena redoblar los esfuerzos para conminar la participación de los hombres, puesto que se mantiene la tendencia identificada en otras acciones de formación sobre VPMRG a que la mayoría de quienes asisten sea mujer.
2. Se sugiere al personal ponente profundizar en las temáticas que hacen referencias a las preguntas que, en las evaluaciones de diagnóstico y de salida, presentaron un alto índice de respuestas incorrectas. Sobre todo, es importante enfatizar los tipos de violencia considerados en la "3 de 3", las características de los factores de riesgo, y que la Secretaría Ejecutiva, a través de la UTCE, es el área responsable en del INE de emitir medidas de protección.
3. Respecto a los comentarios y sugerencias vertidas en la encuesta de satisfacción, se recomienda que las instancias convocantes a futuras acciones de capacitación con personal de los OPL procuren enfatizar de manera específica las acciones que son competencia de dichos organismos, así como ejemplificar los temas y conceptos con videos o notas periodísticas que representen casos o situaciones reales de VPMRG. También se sugiere realizar capacitaciones con menor duración y mayor tiempo de receso, e idealmente en un formato presencial, para favorecer una interacción cercana y con menos distracciones derivadas de la carga laboral.

Anexo 1. Evaluaciones de diagnóstico y de salida

Reactivos de las evaluaciones de diagnóstico y de salida	
Reactivo	Respuesta
1. ¿Cuáles son los tipos de violencia que considera la 3 de 3?	Violencia familiar y/o doméstica, violencia sexual, y personas deudoras alimentarias
2. El INE cuenta con mecanismos para prevenir la VPMRG con enfoques de derechos humanos, interseccionalidad, interculturalidad y perspectiva de género; ¿cuál es uno de ellos?	El Protocolo del Instituto Nacional Electoral para la atención a víctimas y la elaboración del análisis de riesgo en los casos de violencia política contra las mujeres en razón de género.
3. ¿Qué es la VPMRG?	Toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida dentro de la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres, el acceso al pleno ejercicio de las atribuciones inherentes a su cargo, labor o actividad, el libre desarrollo de la función pública, la toma de decisiones, la libertad de organización, así como el acceso y ejercicio a las prerrogativas, tratándose de precandidaturas, candidaturas, funciones o cargos públicos del mismo tipo
4. ¿Dónde puede ejercerse la VPMRG?	En el ámbito público y en el privado
5. En el INE, la Secretaría Ejecutiva a través de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral es quien sustancia los PES.	Verdadero
6. ¿Quién emite las medidas de protección en el INE?	La Secretaría Ejecutiva, a través de la Unidad Técnica de lo Contencioso Electoral
7. Un factor de riesgo es:	Continuo, variable, específico.
8. Los factores de protección pueden ser:	Denunciar la violencia, redes de apoyo, medidas de autocuidado
9. Son medidas de protección custodia personal y/o domiciliaria a las víctimas; prohibición a la persona agresora de acercarse al domicilio, lugar de trabajo, estudios, o cualquier otro que frecuente la víctima.	Verdadero
10. ¿Quiénes pueden participar en la construcción del plan de seguridad?	Personal de primer contacto o autoridades policiales, junto con la víctima

Anexo 2. Encuesta de satisfacción

Contenido de la encuesta de satisfacción	
Rubro	Parámetros para evaluar
<p>1. Evaluación de contenidos, ponentes y cumplimiento de objetivos. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa "muy deficiente" y 5 "muy bueno", por favor califique los siguientes aspectos:</p>	<p>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. f) Manejo del tema por parte de las personas ponentes. g) Cumplimiento del objetivo.</p>
<p>2. Evaluación de la logística y formato. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa "muy deficiente" y 5 "muy bueno", por favor califique los siguientes aspectos:</p>	<p>a) La dinámica de la actividad de formación. b) El formato de la actividad de formación. c) La duración total de la actividad de formación. d) El horario de la capacitación.</p>
<p>3. Aprovechamiento de las personas participantes. En una escala del 1 al 5, donde 1 significa "Totalmente en desacuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo", por favor califique los siguientes aspectos:</p>	<p>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. e) La actividad de formación abordó contenidos que me serán útiles en la labor que desempeñó. f) El formato de la actividad fue adecuado para el aprendizaje.</p>
<p>4. En general, ¿cómo califica la actividad de formación en una escala del 1 al 10?</p>	<p>1. Muy deficiente. [...] 10. Muy bueno.</p>
<p>5. Sugerencias o comentarios adicionales relacionados con la actual capacitación y/o para futuras actividades de formación.</p>	<p>Pregunta abierta para que las personas participantes expresen sus comentarios sobre el proceso de capacitación.</p>