

**INFORME QUE PRESENTA LA
DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL SERVICIO
PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL
SOBRE LAS ACTIVIDADES DEL
MECANISMO DE CAPACITACIÓN,
DURANTE EL EJERCICIO 2022**

Sesión Extraordinaria:	22 de mayo de 2023
Punto:	1
Versión:	1

Contenido

1. Introducción.....	3
2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	4
2.1. Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación	4
2.2. Resultados de la Evaluación del Desempeño 2020-2021	5
2.3. Resultados de la evaluación psicométrica de los ganadores de la 2a. Convocatoria del Concurso Público 2019-2020 del sistema INE	5
2.4. Sugerencias de los consejeros electorales, directores ejecutivos, titulares de las unidades técnicas y vocales ejecutivos locales.	6
3. Catálogo de Actividades de Capacitación.....	7
4. Gestión del Centro Virtual INE	7
4.1. Capacitación al personal del SPEN.....	7
4.2. Capacitación al personal de la Rama Administrativa.....	8
4.3. Capacitación al personal de instituciones aliadas en el Centro Virtual INE.....	8
5. Supervisión de evaluaciones en línea	11
6. Inducción a cargos y puestos	11
7. Actividades externas	11
7.1. Autorizaciones para realizar actividades externas	12
8. Plan de Mejora Personalizado	12
8.1 Plan de Mejora Personalizado (PMP) del sistema del INE	12
8.1.1 Impartición de las actividades de capacitación remediales	13
8.1.2 Implementación de acciones de mejora.....	13
8.1.3 Valoración y notificación de resultados	13
8.2 Plan de Mejora Personalizado del sistema del OPLE	13
8.2.1 Apoyo a la impartición de las actividades de capacitación remediales.....	14
8.2.2 Implementación de acciones de mejora.....	14
8.2.3 Valoración y notificación de resultados	14
9. Instituciones aliadas.....	14
9.1 Personal del Servicio capacitado en las instituciones aliadas	15
10. Apoyo a otras áreas del Instituto en el desarrollo de cursos	18
11. Conclusiones	19

1. Introducción

La reforma constitucional en materia política de 1990 que dispuso la creación del entonces Instituto Federal Electoral, contempló la profesionalización como uno de los principios rectores del organismo naciente¹. Otorgarle esta relevancia a la profesionalización respondía entonces a la necesidad de contar con un cuerpo especializado de funcionarios permanentes, que se rigieran por preceptos técnicos, con un sentido profesional y con independencia de los partidos políticos, a fin de otorgar certidumbre a la ciudadanía en el ejercicio de sus funciones. Así, la profesionalización del personal que ejecuta la función electoral marcó el origen y determinó objetivo del Servicio Profesional Electoral Nacional (SPEN). Desde entonces, la capacitación ha sido consustancial al desarrollo del personal, evolucionando progresivamente conforme a las necesidades institucionales. En este contexto, en 2018 el mecanismo modificó su alcance y formas de operación debido a que formalizó la gestión del Centro Virtual INE como plataforma educativa; inició el desarrollo de cursos virtuales, y estableció acuerdos en materia de capacitación con otras organizaciones. Derivado de ello, el Catálogo de Actividades de Capacitación (Catálogo) se acrecentó, diversificó y especializó.

En la reforma estatutaria de 2020, el artículo 250 del Estatuto del Servicio Profesional Electoral y del Personal de la Rama Administrativa del Instituto Nacional Electoral (INE) estableció que la profesionalización se desarrollará mediante el Programa de Formación y el mecanismo de capacitación. Por su parte, el artículo 259, dispuso que dicho mecanismo se integra por “el conjunto de actividades, complementarias al Programa de Formación, dentro de la profesionalización continua, para fortalecer el desempeño en distintos cargos o puestos de la función electoral, privilegiando el desarrollo de competencias y la adquisición de conocimientos técnicos”.

La Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPEN) es la instancia responsable de instrumentar las actividades de capacitación para el personal del Servicio Profesional Electoral (SPEN), tanto del sistema INE como del de los organismos públicos locales electorales (OPLE). Algunas de ellas benefician también a la Rama Administrativa de la institución.

Durante el ejercicio 2022 la DESPEN desarrolló tanto las actividades regulares del mecanismo, como actividades nuevas que se implementaron por primera vez, en particular, los planes de mejora personalizados y la supervisión automática de evaluaciones en línea que benefició al personal del Servicio participante en el Programa de Formación y del mecanismo de capacitación, así como al personal de la Rama Administrativa.

De manera paralela, el mecanismo de capacitación puso a disposición del personal del SPEN una vasta oferta de cursos desarrollados internamente o aportados por instituciones externas, impartidos a través del Centro Virtual INE y de las plataformas educativas pertenecientes a las instituciones aliadas, quienes a su vez capacitan a su personal a través de este mecanismo. De esta forma, el Centro Virtual INE ha permitido potenciar las actividades de capacitación de miembros del SPEN y adicionalmente, le ha dado cobertura a personal de la rama administrativa del INE

Finalmente, como parte de los trabajos de este mecanismo, se atendieron las solicitudes para autorizar y registrar actividades formativas externas al Instituto, que contribuyen al desarrollo profesional de los MSPEN, así como a las necesidades institucionales.

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1990. Artículo 41.

2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Con la finalidad de determinar los requerimientos de capacitación, de julio a septiembre de 2022, la Subdirección de Capacitación realizó el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) a partir de los siguientes insumos:

- Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación (EDNC);
- Análisis de los resultados de la evaluación del desempeño 2020-2021;
- Resultados de la evaluación psicométrica de los ganadores de la 2a. Convocatoria del Concurso Público 2019-2020 del sistema INE;
- Sugerencias de consejerías electorales, direcciones ejecutivas, unidades técnicas, y sugerencias de las vocalías ejecutivas locales.

2.1. Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación

Para conocer las áreas formativas de interés del personal de Servicio, la DESPEN instrumentó la EDNC, la cual se integró por 33 preguntas que abarcaron diversos temas relacionados con la modalidad de impartición de los cursos; las competencias que requieren dominar; el tipo de cursos en los que deben capacitarse en función de sus resultados en la evaluación del desempeño y, preguntas respecto de temáticas específicas en materia de derechos humanos, transparencia y rendición de cuentas.

En la aplicación de la EDNC participaron 2,181 miembros del Servicio de un universo de 2,387 personas activas, con cierre al 12 de julio 2022, lo cual representa el 73.2% del total.

Tabla 1. Participación en la EDNC por sexo

Género	Participantes	%
Hombre	1,334	61%
Mujer	847	39%
Total	2,181	100%

- Áreas de oportunidad en competencias

A fin de detectar si el Catálogo vigente cuenta con los cursos para atender los requerimientos formativos de los cargos y puestos que integran el SPEN, se consultó al personal sobre las competencias clave, directivas y técnicas que consideraban importante reforzar para la realización de sus actividades. En el anexo 1, se muestra el detalle de las áreas de oportunidad en el rubro de competencias.

- Áreas de oportunidad en temáticas complementarias

En la EDNC se integraron preguntas que identifican si el personal del SPEN está interesado en los siguientes temas: 1) Derechos humanos, igualdad de género, no discriminación y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género y 2) Transparencia, protección de datos personales, rendición de cuentas y archivo institucional. El resultado se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 2. Preferencias por áreas temáticas

Temática	Personal del Servicio interesado	Género	
		H	M
Derechos humanos, igualdad de género, no discriminación y erradicación de la violencia política contra las mujeres en razón de género	1,814	1,061	753
Transparencia, protección de datos personales, rendición de cuentas y archivo institucional	1,771	1,098	673

2.2. Resultados de la Evaluación del Desempeño 2020-2021

De septiembre de 2020 a agosto de 2021 la DESPEN realizó un análisis de los resultados de la evaluación del desempeño. Si bien ésta incluye la valoración de tres factores (metas colectivas, metas individuales y competencias, para efectos de la DNC, sólo se consideró la información sobre el factor de competencias, tanto clave como directivas. La evaluación examina los comportamientos asociados a las competencias, en el grado de dominio que corresponde de acuerdo al cargo o puesto del personal evaluado.

En términos generales, las calificaciones obtenidas en las competencias directivas fueron altas, excepto en la competencia de trabajo en equipo y redes de colaboración. De las cuatro personas del Servicio que obtuvieron una calificación inferior a 7.00 en su evaluación del desempeño, el común denominador fue que registraron una baja calificación en esta competencia, como se muestra en la Tabla 3, lo cual debió trabajarse en las acciones de mejora que se derivaron de este proceso.

Tabla 3. Calificaciones en el factor de competencias

Competencia	Cargo o puesto	Calificación
1	Jefatura de Departamento	4.416
2	Subdirección	5.533
3	Jefatura de Actualización al Padrón	2.279
4	Analista en Auditoría	5.000

A diferencia de lo anterior, en las competencias técnicas no se detectó un patrón como el descrito.

2.3. Resultados de la evaluación psicométrica de los ganadores de la 2a. Convocatoria del Concurso Público 2019-2020 del sistema INE

Como parte de las etapas de selección de la Segunda Convocatoria del Concurso Público 2019-2020 de ingreso para ocupar plazas vacantes en cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional del sistema del Instituto Nacional Electoral, se llevó a cabo una evaluación psicométrica destinada a conocer las capacidades y aptitudes de las personas aspirantes. Uno de los rubros evaluados fue trabajo colaborativo. Con los resultados obtenidos se puede apreciar que las personas ganadoras tienen áreas de oportunidad en la competencia directiva “trabajo en equipo y redes de colaboración”. La Tabla 4 presenta las calificaciones promedio por cargo.

Tabla 4. Calificaciones de la evaluación psicométrica de ganadores de la 2a. Convocatoria del Concurso Público 2019-2020 del sistema INE. Rubro de trabajo colaborativo

Núm.	Cargo	Calificación promedio
1	Analista en Auditoría (Junta Local) de la Unidad Técnica de Fiscalización	5.99
2	Analista Jurídico Resolutor A de la Unidad Técnica de Fiscalización	6.55
3	Analista Jurídico Resolutor B de la Unidad Técnica de Fiscalización	5.73
4	Enlace de Fiscalización de la Unidad Técnica de Fiscalización	6.25
5	Jefatura de Departamento	6.37
6	Jefatura de Oficina de Seguimiento y Análisis	6.29
7	Subdirección	6.81
8	Vocalía de Capacitación Electoral y Educación Cívica de Junta Distrital Ejecutiva	6.50
9	Vocalía de Organización Electoral de Junta Distrital Ejecutiva	6.40
10	Vocalía del Registro Federal de Electores de Junta Distrital Ejecutiva	6.48

A través de las actividades de inducción del mecanismo de capacitación se deberá poner énfasis en la atención de esta área de oportunidad detectada entre el personal de nuevo ingreso.

2.4. Sugerencias de los consejeros electorales, directores ejecutivos, titulares de las unidades técnicas y vocales ejecutivos locales.

La DESPEN solicitó a las personas titulares de las consejerías electorales, direcciones ejecutivas, unidades técnicas y vocalías ejecutivas locales sugerencias en temas de capacitación y/o actualización que consideraran que requiere el personal del Servicio para un mejor desempeño de sus funciones. Derivado de la consulta se recibieron 500 sugerencias de temas, mismas que fueron agrupadas como se aprecia en la Tabla 5, y analizadas para valorar su posible atención.

Tabla 5. Sugerencias de temas de capacitación para el personal del Servicio

Área de capacitación	Temas de capacitación y/o actualización
Competencias del cargo o puesto	Liderazgo
	Planeación de planes, programas y proyectos
	Trabajo en equipo y redes de colaboración
	Comunicación estratégica
Desarrollo humano	Derechos humanos: político-electorales, inclusión laboral a grupos en situación de discriminación e incapacidad
	Género, igualdad de género, identidad sexual y los derechos político-electorales
	Masculinidad hegemónica y nuevas masculinidades
	Prevención de violencia y atención sobre hostigamiento, acoso sexual y laboral
Funciones del cargo o puesto	Desarrollo de habilidades instruccionales en entornos virtuales y presenciales
	Generalidades de transparencia y atención a solicitudes de transparencia
	Interpretación y argumentación jurídica electoral
	Manejo sistemas informáticos del Instituto: SIQyD v5, SIMI v6.0, SIGA; SIJE, SipRODAP, SAI, SOT
Marco Normativo	Estatuto, Reglamento de Elecciones, Reglamento Interior, Lineamientos y Manuales
	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
	Régimen sancionador electoral: POS y PES

Área de capacitación	Temas de capacitación y/o actualización
	Sistema de medios de impugnación en materia electoral

Los resultados de la aplicación de la DNC apuntan a que el personal del Servicio tiende a capacitarse en temas referentes al marco normativo de los procesos electorales federales y locales. Esto se entiende por las constantes actualizaciones y reformas a la normativa aplicable en el desarrollo de sus funciones. No obstante, solicita herramientas de capacitación en temas de innovación, aplicación y gestión de recursos humanos, materiales y financieros para desempeñarse eficaz y eficientemente.

3. Catálogo de Actividades de Capacitación

El 17 de noviembre de 2022 se presentó a la Comisión del Servicio el Informe sobre la actualización del Catálogo. En 2021 se contaba con 127 actividades de capacitación, y en el transcurso del año se incorporaron 33 y se suprimieron 20, con lo que se contó con 140 actividades de capacitación disponibles.

Tabla 6. Oferta de Capacitación para el personal del Servicio

Núm.	Institución	Total de actividades de capacitación
1	Auditoría Superior de la Federación	20
2	Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México	10
3	Comisión Nacional de Derechos Humanos	30
4	Instituto Nacional Electoral / Subdirección de Capacitación	40
5	Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales	8
6	Órgano Interno de Control	2
7	Tribunal Electoral de Poder Judicial de la Federación	18
8	Unidad Técnica de Transparencia y Protección de Datos Personales	12
Total		140

4. Gestión del Centro Virtual INE

Con la operación del Centro Virtual INE se coordina la impartición de los cursos del mecanismo de capacitación mediante la inscripción de los participantes, emisión de notificaciones, registro de calificaciones y envío de constancias, asimismo, se capacita al personal del Instituto en el uso de esta plataforma tecnológica y se da soporte técnico. A través del Centro Virtual INE se imparte la capacitación al personal del Servicio Profesional Electoral Nacional de los sistemas INE y OPLE, así como al personal de la Rama Administrativa y de las instituciones aliadas con las que se tienen convenios de colaboración.

4.1. Capacitación al personal del SPEN

Durante 2022 se capacitó al personal del Instituto en 119 cursos impartidos a través del Centro Virtual INE. Se destaca que 68 de estos cursos corresponden a la oferta del mecanismo de capacitación dirigida únicamente al personal del Servicio.

El personal del Servicio, a través del Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional (SIISPEN), llevó a cabo su solicitud de inscripción a los diferentes cursos ofrecidos en el mecanismo de capacitación que estuvo disponible del 7 de febrero al 16 de diciembre de 2022. De igual manera, para fortalecer y desarrollar los procesos formativos, fueron invitados a participar en cursos impartidos por diferentes Direcciones Ejecutivas y Unidades Técnicas del Instituto de acuerdo con sus necesidades operativas.

Derivado de lo anterior, se impartieron en total 21,053 eventos de capacitación² en los cuales participaron 3,266 personas pertenecientes al SPEN que ya sea solicitaron su inscripción, o bien, se les inscribió para atender cursos obligatorios establecidos por las direcciones ejecutivas y unidades técnicas del Instituto, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla 7. Capacitación impartida en el Centro Virtual INE a personal del SPEN

Año	Gestión de inscripciones	Sistema				Total de personas capacitadas *	Total de eventos
		INE		OPLE			
		H	M	H	M		
2022	MSPEN	1,589	957	382	338	3,266	21,053

* El número incluye encargadurías de despacho.

4.2. Capacitación al personal de la Rama Administrativa

En el período reportado se capacitó al personal de la Rama Administrativa en 51 cursos impartidos por diferentes direcciones ejecutivas y unidades técnicas, involucrando 26,502 eventos de capacitación, en los que se logró la participación de 11,543 personas a través del Centro Virtual INE, conforme a la siguiente tabla:

Tabla 8. Capacitación impartida en el Centro Virtual INE a personal de la Rama Administrativa

Año	Gestión de inscripciones	Rama Administrativa		Total de personas capacitadas	Total de eventos
		H	M		
2022	Solicitudes de las Direcciones Ejecutivas y Unidades Técnicas	5,873	5,670	11,543	26,502

Los cursos de impartición recurrentes a través del Centro Virtual INE fueron los siguientes: *Inducción al INE; Inducción al Código de Ética de la Función Pública Electoral y Código de Conducta; Protocolo del Instituto Nacional Electoral para la atención a víctimas y la elaboración de riesgo en los casos de violencia política contra las mujeres en razón de género; Curso en línea del Proceso de Gestión TIC (GTIC), e Introducción a la plataforma analítica Oracle Analytics Desktop.*

4.3. Capacitación al personal de instituciones aliadas en el Centro Virtual INE

Durante 2022, la DESPEN capacitó a personal de las instituciones aliadas a través de 4,079 eventos de capacitación que involucraron a 2,675 personas, de las cuales 1,292 son hombres y 1,383, mujeres, conforme a lo siguiente:

² Por evento de capacitación se entiende la impartición de una actividad por persona.

- Auditoría Superior de la Federación (ASF)

La DESPEN puso a disposición del personal de la ASF 14 cursos de capacitación, siendo los más demandados: “Redacción básica”, “Redacción intermedia” y Excel avanzado”. A futuro se proyecta seguir fortaleciendo la capacitación recíproca con esta institución.

Tabla 9. Cursos impartidos a personal de ASF a través del Centro Virtual INE durante 2022

Curso	H	M	Total
Excel avanzado	103	114	217
Herramientas estadísticas para la exploración, el análisis y la presentación de datos	86	95	181
Negociación	62	58	120
Guía práctica para el fortalecimiento de la acción directiva	30	37	67
Entrevista por competencias con metodología STAR	10	14	24
Trabajo en equipo	40	39	79
Redacción básica	112	171	283
Redacción intermedia	86	132	218
Redacción avanzada	53	75	128
Género y perspectiva de género	44	59	103
Género y políticas públicas	32	45	77
Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el espacio público	8	34	42
Enfoque de derechos humanos y derechos de las mujeres	27	57	84
Estilos de comunicación	43	37	80
Total	736	967	1,703

Tabla 10. Número de personas de la ASF que tomaron cursos a través del Centro Virtual INE durante 2022

Sexo	Número de personas
Hombre	420
Mujer	529
Total	949

- Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF)

En el transcurso de 2022, la DESPEN ofreció 11 cursos de capacitación al TEPJF a través de un total de 2,376 eventos de capacitación, en los que se capacitó a 1,735 personas, de las cuales 872 fueron hombres y 863 mujeres.

Tabla 11. Cursos impartidos a personal del TEPJF a través del Centro Virtual INE durante 2022

Núm.	Curso	H	M	Total
1	Consulta en materia de distritación	0	2	2

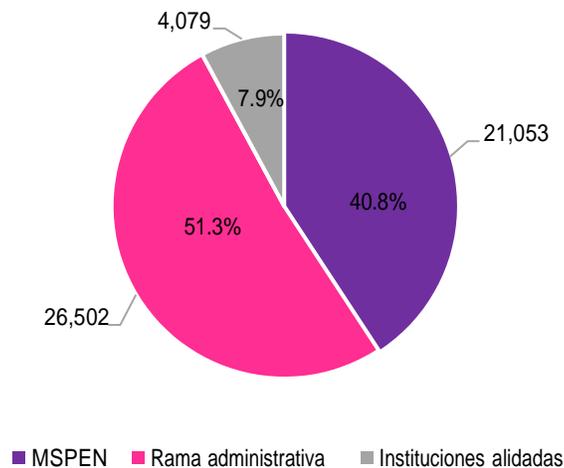
Núm.	Curso	H	M	Total
2	Cultura cívica y participación ciudadana	5	3	8
3	El voto de las y los mexicanos residentes en el extranjero	436	419	855
4	Estilos de comunicación	4	18	22
5	Excel avanzado	87	95	182
6	Guía práctica para el fortalecimiento de la acción directiva	18	12	30
7	Herramientas estadísticas para la exploración, el análisis y la presentación de datos	8	10	18
8	Movimientos sociales y participación política	1	1	2
9	Negociación	16	18	34
10	Reglamento de elecciones	613	587	1,200
11	Trabajo en equipo	9	14	23
Total		1,197	1,179	2,376

Tabla 12. Número de personas del TEPJF que tomaron cursos a través del Centro Virtual INE durante 2022

Sexo	Número de personas
Hombre	872
Mujer	863
Total	1,735

La distribución de los eventos de capacitación gestionados a través del Centro Virtual INE durante 2022 conforme a la pertenencia del personal destinatario se aprecia en la siguiente gráfica:

Gráfica 1. Eventos de capacitación de los cursos impartidos en el Centro Virtual INE



5. Supervisión de evaluaciones en línea

La herramienta de supervisión de la evaluación en línea es un recurso tecnológico basado en inteligencia artificial para el monitoreo del personal sustentante en tiempo real de manera remota. En 2022, la DESPEN contrató un sistema de supervisión automática para llevar a cabo el monitoreo de las evaluaciones en línea (servicio de supervisión) correspondientes al Programa de Formación y al mecanismo de capacitación. El servicio de supervisión se integró al Centro Virtual INE (Blackboard versión Ultra) y, a través de éste, se aplicaron diferentes evaluaciones, unas en horarios simultáneos (sincrónicas) y otras en horarios a elección del personal a evaluarse (no sincrónicas). Estas últimas tuvieron disponibilidad continua e ininterrumpida durante la vigencia del contrato que concluyó el 31 de diciembre de 2022. Las evaluaciones en línea contaron con una duración máxima de hasta 120 minutos y se aplicaron un total de 15,669 supervisiones de evaluaciones distribuidas en 65 cursos impartidos.

6. Inducción a cargos y puestos

El proceso de inducción tiene como objetivo brindar los conocimientos y las herramientas necesarias para facilitar la incorporación en los cargos y puestos del Servicio al personal que ingresa o asciende mediante concurso público, lista de reserva, certamen interno, reingreso, reincorporación o rotación. En las siguientes tablas se muestran el total de personas que fungieron como instructor y que recibieron la inducción.

Tabla 13. Personas instructoras que proporcionaron inducción durante el ejercicio 2022

Ejercicio	Sistema	Sexo		Total
		H	M	
2022	INE	68	47	115
	OPLE	3	4	7
Total		71	51	122

Tabla 14. Personas aprendices que recibieron inducción durante el ejercicio 2022

Ejercicio	Sistema	Sexo		Total
		H	M	
2022	INE	115	71	186
	OPLE	2	5	7
Total		117	76	193

Con el objetivo de fortalecer la inducción del personal que se integra a los diferentes cargos y puestos del Servicio, la DESPEN desarrolló el curso "Introducción a la profesionalización en materia electoral" cuyo objetivo fue aportar al personal del Servicio los conocimientos básicos en materia electoral así como transmitir el compromiso que espera de ellos en el desempeño de sus funciones.

7. Actividades externas

Las actividades de capacitación externas son aquellas de índole académica o instruccional vinculadas a los fines y necesidades institucionales que realiza el personal del Servicio en instituciones educativas públicas o privadas, autónomas u organismos públicos, así como las que ofrecen direcciones ejecutivas y/o unidades técnicas del Instituto que no están contempladas en el Catálogo de

Capacitación. Durante 2022 la DESPEN recibió 1,597 solicitudes por parte del personal del Servicio para la incorporación de actividades de capacitación externa como parte del mecanismo de capacitación, las cuales se distribuyen de la siguiente manera:

Tabla 15. Registro de solicitudes de actividades externas en 2022, por sistema (eventos de capacitación)

Ejercicio	Sistema	Género		Total
		H	M	
2022	INE	901	651	1,552
	OPLE	19	26	45
Total		920	677	1,597

Tabla 16. Registro de personas que solicitaron actividades externas en 2022, por sistema

Ejercicio	Sistema	Género		Total
		H	M	
2022	INE	587	424	1,011
	OPLE	13	15	28
Total		600	439	1,039

7.1. Autorizaciones para realizar actividades externas en horario laboral

Del 1° de enero al 31 de diciembre de 2022 se recibieron 14 solicitudes de autorización de actividades externas dentro del horario laboral, de las cuales se aprobaron 8 (57.14%) y se rechazaron 6 (42.85%). En el anexo 2 se muestra el total de estas actividades externas autorizado por entidad.

8. Plan de Mejora Personalizado

Con la entrada en vigor de la reforma al Estatuto aprobada en julio de 2020, se determinó que la evaluación del desempeño debía ser utilizada para apoyar en la toma de decisiones del mecanismo de capacitación en aras de superar las deficiencias detectadas. En este sentido, se dispuso que se deben llevar a cabo actividades de capacitación específicas para el personal del Servicio que obtenga resultados no satisfactorios en su evaluación del desempeño.

A fin de regular la implementación de lo dispuesto en el Estatuto, se reguló este asunto en los Lineamientos para la profesionalización y capacitación del personal del Servicio (Lineamientos), tanto para el sistema del Instituto Nacional Electoral, como para el de los OPLE. Con esta normativa secundaria, que establece las bases para realizar las actividades remediales y las acciones de mejora de carácter obligatorias asociadas a los resultados de la evaluación del desempeño, se otorgó certeza en la implementación del nuevo procedimiento.

8.1 Plan de Mejora Personalizado (PMP) del sistema del INE

Conforme a lo previsto por el artículo 87 de los Lineamientos del sistema INE, la DESPEN elaboró la propuesta de los PMP del personal del Servicio, a partir del análisis de las calificaciones obtenidas en cada uno de los factores de su evaluación (metas individuales, metas colectivas y comportamientos de las competencias evaluadas) y de la matriz para la asignación de actividades de capacitación

remediales y/o acciones de mejora. El 9 de mayo de 2022, la DESPEN notificó mediante oficio al personal del Servicio sujeto a su aplicación, el inicio de sus PMP.

8.1.1 Impartición de las actividades de capacitación remediales

La DESPEN impartió seis actividades de capacitación remediales a través del Centro Virtual INE y dos cursos adicionales fueron impartidos por instituciones aliadas en materia de capacitación. En el anexo 3 se muestra el detalle de dichas actividades.

8.1.2 Implementación de acciones de mejora

Una vez que cada persona del Servicio concluyó las actividades de capacitación remediales, la DESPEN notificó a las personas superiores jerárquicas y solicitó su apoyo para la implementación de las acciones de mejora. De los cuatro casos que habían obtenida una calificación reprobatoria, una persona fue destituida previo a la conclusión de sus cursos de capacitación y a otra no se le asignó una acción de mejora.

Tabla 17. Acciones de mejora determinadas al personal del Servicio

Núm.	Personal evaluado	Acción de mejora	Calificación
1	Juan López	Calcular la demanda potencial de solicitudes de credenciales.	6.500
2	Juan Manuel Esquivel Salazar	Plantear esquemas para optimizar los trámites y entrega de credenciales, con base en las posibles áreas de oportunidad en la operación de los MAC.	7.000
3	Nancy Tinoco Montes	No se le asignó acción de mejora.	NA

8.1.3 Valoración y notificación de resultados

Una vez que la DESPEN contó con las calificaciones de las acciones de mejora asignadas por las personas superiores jerárquicas y/o normativas, se calculó la calificación final a partir de un promedio simple de las calificaciones de actividades de capacitación remediales y acciones de mejora.

Tabla 18. Calificación final que obtuvo el personal del Servicio en el PMP

Núm.	Personal evaluado	Calificación final
1	Juan López	8.300
2	Juan Manuel Esquivel Salazar	8.400
3	Nancy Tinoco Montes	9.433

8.2 Plan de Mejora Personalizado del sistema del OPLE

El personal de la DESPEN estableció comunicación con las personas titulares de los órganos de enlace de cada OPLE que registró personal del Servicio con una calificación inferior a 7.000 en su evaluación del desempeño, con el propósito de apoyarlos en la propuesta de las actividades remediales de capacitación y/o acciones de mejora. Para ello, se les envió un ejemplo del PMP y el Catálogo de Actividades de Capacitación. En todos los casos se decidió adoptar el modelo de PMP sugerido.

8.2.1 Apoyo a la impartición de las actividades de capacitación remediales

El personal de la Subdirección de Capacitación instrumentó las actividades de capacitación remediales en el Centro Virtual INE para el personal de los OPLE, realizando las notificaciones de inicio y término y dando seguimiento personalizado del avance correspondiente durante el periodo de capacitación. Una vez concluidas, la DESPEN informó el término de las actividades de capacitación remediales a las personas titulares de los órganos de enlace de los OPLE y las calificaciones otorgadas, conforme al Anexo 4 de este informe.

8.2.2 Implementación de acciones de mejora

Los OPLE llevaron a cabo la implementación de las acciones de mejora con el apoyo de las personas superiores jerárquicas de cada evaluado. Los OPLE de Colima e Hidalgo determinaron que su personal no tendría que realizar acciones de mejora, solamente actividades de capacitación remediales. Las acciones de mejora asignadas, así como las calificaciones obtenidas se presentan en el Anexo 5.

8.2.3 Valoración y notificación de resultados

Con la información de las acciones de mejora, la DESPEN procedió a calcular el promedio para obtener la calificación final del PMP, que debía ser notificada en cada OPLE involucrado. La tabla siguiente da cuenta de las calificaciones finales asignadas.

Tabla 19. Calificación final que obtuvo el personal del Servicio en el PMP

Núm.	OPLE	Personal evaluado	Calificación final
1	Instituto Estatal Electoral de Baja California	Luis Alfonso Guadalupe Treviño Cuevas	8.900
2		José Julio Herrera Urbina	8.400
3	Instituto Electoral del estado de Colima	José Alfredo Gutiérrez Ramírez	9.250
4		Vladimir Toscano Cuevas	9.370
5	Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana del estado de Chiapas	Francisco Fabián Jiménez Ramos	7.250
6	Instituto Estatal Electoral de Hidalgo	Eloy Gaudencio Garrido	8.200
7	Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Sonora	Jesús Manuel Leyva Vieira	9.640

9. Instituciones aliadas

El Instituto ha establecido convenios y acuerdos de colaboración en materia de capacitación con diferentes instituciones públicas, con la finalidad de ampliar su oferta de capacitación. Derivado de ello, se ha beneficiado al personal del Servicio y de la Rama Administrativa con la ampliación de la oferta de actividades de capacitación.

9.1 Personal del Servicio capacitado en las instituciones aliadas

A fin de que el personal de Servicio se apegue estrictamente a los principios rectores de la función electoral y observe los referidos a la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la transparencia de los procedimientos, la rendición de cuentas y la paridad e igualdad de género, se ofrecieron actividades de capacitación en dichas materias brindados por la Auditoría Superior de la Federación (ASF), la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM), la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF).

- Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

El TEPJF representa uno de los grandes aliados en materia de capacitación para el Instituto debido a la especialización en materia electoral. La capacitación con esta institución ha sido recíproca debido a que su cuerpo de funcionarios utiliza regularmente el Centro Virtual INE para capacitarse.

En la tabla 26 se informa el total de participantes por cada uno de los 18 cursos que estuvieron disponibles para el personal del Servicio en la plataforma educativa de la Escuela Judicial Electoral del TEPJF, dando como resultado 1,074 eventos de capacitación. Por su parte, en la tabla 27 se observa que 612 MSPEN solicitaron su inscripción a uno o más cursos.

Tabla 26. Cursos de capacitación que se tomaron en el TEPJF

Núm.	Curso	INE		OPLE	
		H	M	H	M
1	Asignación por el principio de representación proporcional	17	10	7	7
2	Candidaturas independientes en México	12	9	14	18
3	Ciudadanía digital y comunicación político-electoral	33	34	29	22
4	Control de constitucionalidad y convencionalidad en materia electoral	12	13	5	3
5	Curso básico de redacción	1	0	0	0
6	Derecho electoral para no abogados	56	47	11	21
7	Ética y función electoral	8	15	10	7
8	Financiamiento y fiscalización electoral en México	17	10	11	5
9	Interpretación y argumentación jurídica	49	52	7	4
10	Introducción a la justicia electoral inclusiva	6	7	5	5
11	Introducción a las autoridades electorales	27	22	11	11
12	Introducción al derecho electoral	25	21	9	13
13	Introducción al procedimiento especial sancionador	21	20	8	10
14	Justicia abierta	7	10	7	2
15	Medios de impugnación en materia electoral	23	29	7	7
16	Régimen sancionador electoral: POS y PES	3	5	2	7
17	Sistema de nulidades en materia electoral	18	19	6	6
18	Valoración probatoria	52	49	10	8
Total		387	372	159	156

Tabla 27. Número de personas que se capacitaron en el TEPJF durante 2022

Sexo	Número de personas
Hombre	317

Sexo	Número de personas
Mujer	295
Total	612

- Auditoría Superior de la Federación

En la tabla 20 se detallan los 12 cursos que integran la oferta de capacitación de la ASF brindados durante 2022. Cabe destacar que los cursos de esta institución se imparten en su propia plataforma y la gestión de la inscripción la realiza la DESPEN. Todos ellos complementan la formación del personal del Servicio de manera transversal en materia de competencias.

Tabla 20. Cursos de capacitación que se tomaron en la ASF

Núm.	Curso	INE		OPLE	
		H	M	H	M
1	Administración pública I	53	40	11	10
2	Administración pública I	27	15	7	3
3	Comunicación estratégica I	34	35	10	12
4	Disciplina y Responsabilidad Financiera	5	2	0	0
5	Dominio de estrés / Trabajo bajo presión I	31	59	14	21
6	Evaluación de Políticas Públicas	13	6	3	0
7	Introducción al juicio de amparo	21	13	9	3
8	Introducción al sistema de justicia penal acusatorio	11	9	4	1
9	Marco integrado de control interno	6	3	1	0
10	PHISHING: amenaza a la seguridad de la información	9	8	3	4
11	Proceso General de Administración de Riesgos	11	5	7	3
12	Responsabilidades de los servidores públicos	15	19	9	5
Total		236	214	78	62

Tabla 21. Número de personas que se capacitaron en la ASF durante 2022

Sexo	Número de personas
Hombre	175
Mujer	173
Total	348

- Comisión Nacional de Derechos Humanos

La CNDH ofreció 18 cursos y 9 diplomados en 2022, que se muestran en la tabla 24. Esta oferta de capacitación aumentó respecto a 2021, ya que se sumaron cuatro diplomados y un curso, que enriquecieron en calidad y cantidad las actividades de capacitación disponibles.

Tabla 24. Actividades de capacitación que se tomaron en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)

Núm.	Curso	INE		OPLE	
		H	M	H	M
1	Autonomía y Derechos Humanos de las mujeres	8	25	7	9

Núm.	Curso	INE		OPLE	
		H	M	H	M
2	Básico de Derechos Humanos	6	12	8	8
3	Derechos Humanos de los pueblos y comunidades indígenas	15	17	8	8
4	Derechos humanos y competencias socioemocionales	8	10	2	7
5	Derechos Humanos y Género	1	11	2	3
6	Derechos Humanos y Salud	0	0	1	0
7	Derechos Humanos y Violencia	2	4	3	5
8	Derechos Humanos, Medio Ambiente y Sustentabilidad	1	1	0	1
9	Desplazamiento Forzado Interno	3	3	3	2
10	Diplomado de Cultura de derechos humanos y protección de la salud	1	1	2	0
11	Diplomado de Derechos Humanos de los Grupos en situación de Vulnerabilidad	1	1	0	0
12	Diplomado de Desarrollo Integral con Perspectiva de los Derechos Humanos	2	0	1	0
13	Diplomado de Impartición de Justicia con perspectiva de género	1	1	0	1
14	Diplomado Derechos Humanos desde la Perspectiva de Género	4	5	3	1
15	Diplomado Educación para la paz y derechos humanos	2	3	1	0
16	Diplomado Educación para los Derechos Humanos	1	0	0	0
17	Diplomado Enfoque de Derechos Humanos en la Procuración de Justicia	1	0	0	1
18	Diplomado Seguridad Ciudadana y Derechos Humanos	1	0	0	0
19	Diversidad Sexual y Derechos Humanos	9	9	7	3
20	Fuerzas Armadas y Derechos Humanos: su papel en la función de seguridad ciudadana	1	6	0	2
21	Género, masculinidades y lenguaje incluyente y no sexista	19	23	6	8
22	Introducción a los derechos humanos	6	5	1	0
23	La Justicia Transicional	10	5	2	0
24	Libertad de Expresión	13	12	2	3
25	Los Principios Constitucionales de Derechos Humanos en el Servicio Público	23	14	9	5
26	Mediación y resolución pacífica de conflictos	15	11	7	6
27	Personas con discapacidad; transformando barreras en oportunidades	9	5	1	0
Total		163	184	76	73

Tabla 25. Número de personas que se capacitaron en la CNDH durante 2022

Sexo	Número de personas
Hombre	148
Mujer	160
Total	308

- Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM)

La oferta de capacitación que la CDHCM puso a disposición del personal del Servicio durante 2022, se integró por nueve actividades que se detallan en la tabla 22.

Tabla 22. Cursos de capacitación que se tomaron en la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM)

Núm.	Curso	INE		OPLE	
		H	M	H	M
1	ABC de los derechos humanos	10	7	5	6
2	Atención a víctimas y búsqueda de personas desaparecidas	4	2	0	0
3	Derechos humanos, seguridad ciudadana y actuación policial	6	3	1	1
4	Elementos fundamentales de los derechos humanos	6	4	1	3
5	Género	8	13	2	0
6	La perspectiva psicosocial en la atención a personas víctimas de violencia a DDHH	0	4	1	1
7	La salud como derecho económico, social y cultural	8	6	0	1
8	Sistemas de protección de los derechos humanos	1	4	2	1
9	Violencia de género. Eliminar la violencia contra las mujeres y las niñas	7	4	5	7
Total		50	47	17	20

Tabla 23. Número de personas que se capacitaron en la CDHCM durante 2022

Sexo	Número de personas
Hombre	52
Mujer	52
Total	104

10. Apoyo a otras áreas del Instituto en el desarrollo de cursos

La DESPEN colabora con otras áreas del Instituto para la atención de las necesidades de profesionalización, tanto del personal del Servicio, como del personal de la Rama Administrativa. En 2022 se desarrollaron o actualizaron 12 cursos, que se especifican en la siguiente tabla.

Tabla 28. Desarrollo y actualización de cursos para otras áreas del Instituto

Área Normativa	Cursos de capacitación y/o actualización
DEOE	Bodegas Electorales
	Cadena de Custodia, OPL
	Observación Electoral
	Procedimiento de Ubicación de Casillas 2022
	Organización y Conducción de Consejos en las sesiones de Cómputos de Entidad Federativa, Distritales y/o Municipales de los OPL
UTSI	Dictamen de Procedencia Técnica y Actualización de Normatividad
	Introducción a la plataforma analítica Oracle Analytics Desktop
	Curso en línea del proceso gestión de TIC (GTIC)
DEA	Diseño y Desarrollo de Indicadores
	Curso de Protección Civil
DERFE	El voto de las y los mexicanos residentes en el extranjero
UTCE	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

11. Conclusiones

La colaboración con distintas áreas normativas del Instituto en el diseño, desarrollo e implementación de cursos ha permitido a la DESPEN ofrecer una capacitación más especializada y pertinente. Con ello anterior, se ha enriquecido el Catálogo en cantidad, pero se destaca particularmente que las actividades que se ofrecen son de mejor calidad. De esta manera, el mecanismo de capacitación se ha consolidado como uno de los pilares para la profesionalización del personal del Servicio, ofreciéndole una propuesta de capacitación acorde a las necesidades institucionales a partir de la adquisición continua de nuevos conocimientos, del fortalecimiento de sus competencias, así como propiciando el fortalecimiento del sentido de identidad y pertenencia a la institución. Además de las actividades de capacitación ofrecidas al personal de los sistemas INE y OPLE, cabe destacar la capacitación brindada al personal de la Rama Administrativa a través del Centro Virtual INE.

En el ejercicio reportado se implementó de manera exitosa la supervisión automática de evaluaciones en línea, mediante la cual se llevó a cabo de manera remota la vigilancia de la aplicación de la totalidad de los exámenes del primer periodo formativo del Programa de Formación, así como de los cursos de capacitación del personal del Servicio de ambos sistemas, y del personal de la Rama Administrativa. Esto representó para el Instituto un uso eficiente del tiempo y permitió economizar recursos financieros y materiales.

Por otra parte, la inducción a cargos y puestos brindada al personal de los sistemas INE y OPLE ha contribuido al mejoramiento del clima laboral, la generación de sinergia en los equipos de trabajo y como consecuencia, al logro de los objetivos institucionales. En este proceso, la experiencia y los conocimientos de las personas superiores jerárquicas y normativas son aprovechadas para brindar orientación al personal que ocupa nuevos cargos o puestos, facilitando su integración a los equipos de trabajo. En el caso del sistema OPLE, se ha puesto a su disposición el Catálogo de Actividades de Capacitación, el Centro Virtual INE y el apoyo de la DESPEN para el seguimiento y gestión de las actividades de inducción, de manera que puedan llevarse a cabo de manera oportuna.

Finalmente, la implementación del esquema remedial para subsanar resultados insatisfactorios de la evaluación del desempeño a través de los PMP, resultó ser un recurso novedoso e importante para complementar la profesionalización del personal del Servicio, ya que se refuerzan los conocimientos y competencias cuando se detectan insuficiencias, dando un valor agregado a la capacitación constante del personal del Servicio. La DESPEN es la responsable de su instrumentación, asumiendo su planeación, diseño, elaboración, ejecución y seguimiento dentro del sistema del Instituto, sin embargo, cuenta para ello con el invaluable apoyo de las áreas normativas que se requieran. Adicionalmente, apoya en la elaboración, implementación y capacitación de las actividades remediales para el personal del Servicio del sistema de los OPLE.

Anexos

Anexo 1. Competencias directivas en las que el personal del Servicio considera debe reforzarse

Competencia directiva	Número de solicitudes	Género		%
		M	H	
Análisis y toma de decisiones bajo presión	1267	520	747	22.78%
Innovación	1199	461	738	21.55%
Negociación	1085	448	637	19.5%
Liderazgo	1027	409	618	18.46%
Trabajo en equipo y redes de colaboración	985	359	626	17.71%
Total	5,563	2,197	3,366	100.00%

Anexo 2. Autorizaciones de Actividades externas dentro del horario laboral

Núm.	Entidad	H	M
Autorizada			
1	Ciudad de México	3	0
2	Chihuahua	1	0
3	Jalisco	0	2
4	México	1	0
5	San Luis Potosí	1	0
No autorizada			
6	Ciudad de México	1	1
7	Chihuahua	1	0
8	Coahuila	1	0
9	México	1	1
Total		10	4

Anexo 3. Menciones de competencias técnicas que el personal del Servicio requiere reforzar

Competencias técnicas	Núm.	Género		%
		M	H	
Atención de asuntos jurídicos	452	171	281	7.3%
Aplicación y gestión de recursos humanos, materiales y financieros	422	179	243	6.8%
Selección de personal	387	187	200	6.2%
Impartición de capacitación	301	147	154	4.8%
Administración de base de datos	287	106	181	4.6%
Operación de comisiones de vigilancia del Registro Federal de Electorales	270	86	184	4.3%
Planeación de planes, programas y proyectos	233	89	144	3.8%
Aplicación de metodología estadística y/o demográfica	231	73	158	3.7%
Construcción de la cartografía electoral	228	95	133	3.7%
Fiscalización a los sujetos obligados	211	91	120	3.4%
Actualización del padrón y credencialización de los ciudadanos	208	77	131	3.4%
Depuración del padrón electoral	205	70	135	3.3%
Seguimiento de planes, programas y proyectos	201	80	121	3.2%
Operación de módulos de atención ciudadana	199	71	128	3.2%

Competencias técnicas	Núm.	Género		%
		M	H	
Diseño de materiales de capacitación	185	75	110	3.0%
Administración de tecnología de información y comunicaciones	180	57	123	2.9%
Diseño de programas de capacitación	168	86	82	2.7%
Evaluación de planes, programas y proyectos	164	65	99	2.6%
Ubicación, equipamiento e instalación de casillas o su equivalente en los distintos tipos de elección o procesos de participación ciudadana	153	58	95	2.5%
Procesamiento informático	146	41	105	2.4%
Desarrollo de la normativa	137	51	86	2.2%
Determinación de financiamiento público a partidos políticos nacionales, locales y candidaturas independientes	117	43	74	1.9%
Desarrollo de sistemas	112	35	77	1.8%
Almacenamiento de documentación y material electoral	108	47	61	1.7%
Registro de actos de partidos y agrupaciones políticas	105	37	68	1.7%
Reincorporación al padrón electoral	103	40	63	1.7%
Integración de mesas directivas de casilla o su equivalente en los distintos tipos de elección o procesos de participación ciudadana	101	47	54	1.6%
Distribución de documentación y material electoral	100	25	75	1.6%
Verificación de sesiones de los órganos desconcentrados	98	33	65	1.6%
Verificación del padrón electoral	89	33	56	1.4%
Diseño, mejora y producción de documentación electoral	87	34	53	1.4%
Diseño, mejora y producción de material electoral	79	38	41	1.3%
Administración de los tiempos del estado en radio y televisión	67	23	44	1.1%
Ejecución de los procedimientos para administrar los tiempos del estado en materia de radio y televisión	40	18	22	0.6%
Administración de centros de cómputo	37	9	28	0.6%
Gestión de franquicias postales y/o telegráficas	7	3	4	0.1%
Total	6,218	2,420	3,798	100%

Anexo 4. Actividades remediales impartidas al personal del Servicio

Núm.	Nombre	Actividad de Capacitación remedial	Inicio	Término	Duración	Calificación
1	Juan López	Trabajo en equipo	15/05/2022	03/06/2022	30 horas	8.500
		Excel avanzado	06/06/2022	24/06/2022	30 horas	9.200
		Ética y función Electoral	04/07/2022	29/07/2022	30 horas	9.000
2	Juan Manuel Esquivel Salazar	Trabajo en equipo	15/05/2022	03/06/2022	30 horas	9.000
		Temas estratégicos de organización electoral (Módulos 1, 2 y 3)	06/06/2022	24/06/2022	30 horas	9.200
3	██████████ ██████████ ██████████	Trabajo en equipo	15/05/2022	03/06/2022	30 horas	6.500
		Financiamiento y fiscalización Electoral en México	25/04/2022	27/05/2022	50 horas	9.030
		Reglamento de Elecciones	19/09/2022	07/10/2022	30 horas	Destituido 01/07/2022
4		Trabajo en equipo	15/05/2022	03/06/2022	30 horas	10.000

Núm.	Nombre	Actividad de Capacitación remedial	Inicio	Término	Duración	Calificación
	Nancy Tinoco Montes	Guía práctica para el fortalecimiento de la acción directiva	06/06/2022	24/06/2022	30 horas	9.200
		Temas estratégicos de organización electoral	27/06/2022	15/07/2022	30 horas	9.600
		Desarrollo de habilidades instruccionales	18/07/2022	19/08/2022	30 horas	9.600
		Comunicación estratégica I	15/08/2022	23/09/2022	05 horas	9.000
		Excel avanzado	26/09/2022	14/10/2022	30 horas	9.200

Anexo 5. Actividades remediales impartidas al personal del Servicio en el sistema OPLE

OPLE	Personal Evaluado	Actividad de capacitación remedial	Inicio	Término	Duración	Calificación
Instituto Estatal Electoral de Baja California	Luis Alfonso Guadalupe Treviño Cuevas Coordinador de Organización Electoral	Temas estratégicos de organización electoral	5/09/2022	26/09/2022	30 horas	8.800
		Desarrollo de habilidades instruccionales	27/09/2022	17/10/2022	30 horas	8.800
		Trabajo en equipo	18/10/2022	18/11/2022	30 horas	9.000
	José Julio Herrera Urbina Técnico de Organización Electoral	Temas estratégicos de organización electoral	5/09/2022	26/09/2022	30 horas	8.000
		Desarrollo de habilidades instruccionales	27/09/2022	17/10/2022	30 horas	8.800
	Instituto Electoral del Estado de Colima	José Alfredo Gutiérrez Ramírez Coordinador de Participación Ciudadana	Trabajo en equipo	13/06/2022	30/06/2022	30 horas
Cultura cívica y participación ciudadana			04/07/2022	15/07/2022	30 horas	10.000
Vladimir Toscano Cuevas Coordinador de Educación Cívica		Trabajo en equipo	13/06/2022	30/06/2022	30 horas	8.500
		Cultura cívica y participación ciudadana	13/06/2022	30/06/2022	30 horas	10.000
Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana del estado de Chiapas	Francisco Fabián Jiménez Ramos	Trabajo en equipo	04/07/2022	15/07/2022	30 horas	7.000

OPLE	Personal Evaluado	Actividad de capacitación remedial	Inicio	Término	Duración	Calificación
	Técnico en Educación Cívica					
Instituto Estatal Electoral de Hidalgo	Eloy Gaudencio Garrido Técnico de Organización Electoral	Temas estratégicos de organización electoral	08/08/2022	02/09/2022	30 horas	8.000
		Temas estratégicos del proceso electoral federal	06/09/2022	23/09/2022	30 horas	8.400
Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana de Sonora	Jesús Manuel Leyva Vieira Técnico de Organización Electoral	Trabajo en equipo	17/08/2022	31/08/2022	30 horas	9.000
		Temas estratégicos de organización electoral	22/06/2022	07/07/2022	30 horas	9.600
		Reglamento de elecciones	06/06/2022	21/06/2022	30 horas	9.600
		Organización y conducción de consejos y cómputos distritales	01/08/2022	16/08/2022	30 horas	10.000

Anexo 6. Acciones de mejora determinadas al personal del Servicio de OPLE

OPLE	Personal evaluado	Acción de mejora	Calificación
Instituto Estatal Electoral de Baja California	Luis Alfonso Guadalupe Treviño Cuevas Coordinador de Organización Electoral	Dar seguimiento a los sistemas informativos para la Jornada Electoral, atendiendo el cronograma de trabajo en tiempo y forma.	9.000
	José Julio Herrera Urbina Técnico de Organización Electoral	Dar seguimiento a los sistemas informativos para la Jornada Electoral de la Dirección Ejecutiva de Organización Electoral determinados para la Jornada Electoral. Desarrollar habilidades instruccionales para impartir cursos.	8.000
Instituto de Elecciones y Participación Ciudadana del estado de Chiapas	Francisco Fabián Jiménez Ramos Técnico en Educación Cívica	Crear el sistema de seguimiento de actividades de educación cívica con base en el programa operativo anual 2022 de la DECEyEC. Dar seguimiento de actividades de educación cívica, recabar la información correspondiente al periodo enero-julio de 2022.	5.500
Instituto Estatal Electoral y de Participación	Jesús Manuel Leyva Vieira	Desarrollar una estrategia para dar seguimiento puntual al desarrollo de los 3 simulacros del Sistema de Información sobre el desarrollo de la Jornada	10.000

OPLE	Personal evaluado	Acción de mejora	Calificación
Ciudadana de Sonora	Técnico de Organización Electoral	Electoral en los procesos electorales; derivado de la experiencia e informes obtenidos durante el proceso electoral ordinario 2020-2021, en el SIJE. A partir de que la persona evaluada sea notificada del presente Plan de Mejora Personalizado por parte del Órgano de Enlace, dispondrá de dos meses para presentar el diagnóstico y estrategia solicitada.	



Leyenda de clasificación de información confidencial

Fecha de clasificación: 22 de mayo de 2023.

Área responsable: Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.

Información clasificada como confidencial (datos personales testados en el documento): Son datos personales sensibles que se vinculan a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para éste, por lo que constituyen información confidencial, misma que requiere el consentimiento del titular para su difusión.

Periodo de clasificación: Permanente por tratarse de datos personales.

Fundamento legal: Artículo 106, fracción III, 116 y 120 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 98, fracción III, 113, fracción I y 117, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 3, fracción X, 7, 21 y 75 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados; numerales Séptimo, fracción 111 y trigésimo octavo, fracción I de los Lineamientos Generales en Materia de clasificación y desclasificación de la información, así como para la elaboración de versiones públicas.

Motivación: Cualquier información concerniente a una persona física identificada o identificable, serán considerados datos personales confidenciales.

Fecha de desclasificación: No aplica por tratarse de información confidencial, pues la misma se protege de manera permanente