

Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional
Primera Sesión Ordinaria
13 de marzo de 2024
Punto del orden del día: 7

PRESENTACIÓN Y, EN SU CASO, AUTORIZACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE ACUERDO DE LA JUNTA GENERAL EJECUTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL POR EL QUE SE APRUEBA LA INCORPORACIÓN DE UNA META COLECTIVA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL NACIONAL DEL SISTEMA DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS LOCALES ELECTORALES, DEL PERIODO SEPTIEMBRE 2023 A AGOSTO 2024

G L O S A R I O

Catálogo del Servicio:	Catálogo de Cargos y Puestos del Servicio Profesional Electoral Nacional.
Comisión del Servicio:	Comisión del Servicio Profesional Electoral Nacional.
Comisión de Seguimiento al Servicio:	Comisión de Seguimiento al Servicio del Organismo Público Local Electoral.
Consejo General:	Consejo General del Instituto Nacional Electoral.
Constitución:	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
DESPEN:	Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral Nacional.
Estatuto:	Estatuto del Servicio Profesional Electoral Nacional y del Personal de la Rama Administrativa.
INE/Instituto:	Instituto Nacional Electoral.
ITE:	Instituto Tlaxcalteca de Elecciones.
Junta:	Junta General Ejecutiva del Instituto Nacional Electoral.
Ley:	Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales.

Lineamientos:	Lineamientos para la evaluación del desempeño del personal del Servicio Profesional Electoral Nacional del Sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales, modificados por la Junta mediante Acuerdo INE/JGE175/2022 de fecha 31 de agosto de 2022.
OPLE:	Organismo Público Local Electoral.
Órgano de Enlace:	Órgano de cada OPLE que atiende los asuntos del Servicio en los términos del Estatuto.
Personal del Servicio:	Personas que ingresaron al Servicio, obtuvieron su nombramiento en una plaza presupuestal y se desempeñan de manera exclusiva en un cargo o puesto del Servicio en los términos del Estatuto. Es equivalente a miembros del Servicio.
Reglamento Interior:	Reglamento Interior del Instituto Nacional Electoral.
Servicio:	Servicio Profesional Electoral Nacional.
SIISPEN:	Sistema Integral de Información del Servicio Profesional Electoral Nacional.
SNR:	Sistema Nacional de Registro de Precandidatos y Candidatos.
UTF:	Unidad Técnica de Fiscalización.

A N T E C E D E N T E S

- I. **Aprobación del Estatuto.** El 30 de octubre de 2015, mediante Acuerdo INE/CG909/2015, el Consejo General aprobó el Estatuto, ordenamiento reformado conforme a los siguientes acuerdos:
 - a. **Acuerdo INE/CG162/2020.** El 8 de julio de 2020, el Consejo General aprobó la reforma al Estatuto, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de julio de 2020, entrando en vigor al día hábil siguiente de su publicación.
 - b. **Acuerdo INE/CG23/2022.** El 26 de enero de 2022, el Consejo General aprobó las reformas y adiciones al Estatuto en acatamiento a la sentencia SG-JLI-6/2020, dictada por la Sala Regional Guadalajara

1. Competencia

Esta Junta es competente para aprobar la incorporación de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema de los OPLE, correspondiente al periodo septiembre 2023 a agosto 2024; conforme lo dispuesto por los artículos 48 párrafo primero, incisos b) y o) de la Ley; 24 fracciones II y XII del Estatuto; 40 párrafo primero, incisos b), d) y o) del Reglamento Interior; y 6 incisos c) y f) de los Lineamientos.

2. Marco normativo

Función estatal y naturaleza jurídica del Instituto. Los artículos 41 párrafo tercero, Base V, apartado A, párrafos primero y segundo de la Constitución; 29, 30 párrafo segundo y 31 párrafos primero y cuarto de la Ley, establecen que el INE es un organismo público autónomo dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, en cuya integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los partidos políticos nacionales y los ciudadanos, en los términos que ordene la Ley, autoridad en la materia electoral, independiente en sus decisiones y funcionamiento y profesional en su desempeño. En el ejercicio de esta función estatal, la certeza, legalidad, independencia, imparcialidad, máxima publicidad, objetividad y paridad serán principios rectores, y se realizarán con perspectiva de género.

Naturaleza jurídica del Servicio. Los artículos 41 párrafo tercero, Base V, apartado D de la Constitución; 30 párrafo tercero, 202 párrafos primero y segundo de la Ley; 5 fracción II, 369, 378, 379 y 380 del Estatuto, establecen que el Servicio del sistema de los OPLE comprende la selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, evaluación, cambios de adscripción y rotación, permanencia y disciplina; así como por el sistema de ascenso del personal del Servicio de los órganos ejecutivos y técnicos del Instituto y los OPLE; tiene por objeto dar cumplimiento a los fines del OPLE, así como al ejercicio de sus atribuciones, conforme a los principios rectores de la función electoral y los principios generales, basados en igualdad de oportunidades, mérito, evaluación permanente, entre otros, e impulsar entre sus miembros la lealtad e identidad con los OPLE y sus objetivos institucionales, para el fomento, respeto, protección y garantía de los derechos político-electorales de la ciudadanía y dotar de personal calificado a su estructura a través de la instrumentación de los diferentes mecanismos, entre ellos, la evaluación del desempeño. El Instituto regulará la organización y funcionamiento del Servicio en los OPLE conforme a las normas constitucionales; la Ley, el Estatuto, los acuerdos, los lineamientos y demás disposiciones que emita el Consejo General y la Junta.

Disposiciones normativas en materia de incorporación de metas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio. De conformidad con el artículo 455, párrafo primero del Estatuto; la evaluación del desempeño es el instrumento mediante el cual se valora, cualitativa y cuantitativamente, en qué medida el personal del Servicio pone en práctica los conocimientos y competencias inherentes a su cargo o puesto en el cumplimiento de sus funciones. Su propósito

es generar elementos objetivos para mejorar el rendimiento personal, contribuir a la definición de estrategias de fortalecimiento del Servicio, así como para nutrir el ejercicio de la planeación institucional. Asimismo, el artículo 456 del Estatuto dispone que el Instituto definirá los Lineamientos y las metas para el personal del Servicio de los OPLE, así como el órgano de enlace, previa aprobación de la comisión de seguimiento podrá proponer metas para la evaluación del desempeño, atendiendo a las necesidades institucionales del OPLE.

En concordancia con lo anterior, el artículo 2 de los Lineamientos refiere que el diseño de metas es el proceso donde se establecen los resultados esperados del personal del Servicio en el desempeño de su cargo o puesto. Por su parte, la meta es la métrica del trabajo que realizan las personas evaluadas de manera individual o colectiva en cada unidad administrativa. Su diseño se desprende preponderantemente de la planeación institucional, de las funciones descritas en el Catálogo del Servicio, de la normativa aplicable y en su caso, de los indicadores de los sistemas de información institucional. Su propósito es medir el desempeño del personal evaluado sobre una actividad específica en un periodo de tiempo determinado, para efectos propios de un Sistema de Gestión de recursos humanos basado en el mérito y el rendimiento.

De conformidad con los artículos 9 incisos d), 11 inciso c), 12 incisos b), c), d) y g), 14, 15 inciso b), 21 primer párrafo, 22, 24, 26, 27, 28, 31 incisos a), b), c), d), e) y g), 35 y 52 de los Lineamientos, que regulan la operación de las metas individuales y colectivas en cuyo proceso les corresponde a las personas titulares de las áreas normativas aprobar la propuesta de metas del área para su presentación a la Comisión del Servicio. Asimismo, le corresponde a la Comisión de Seguimiento al Servicio aprobar las solicitudes de incorporación de metas que presenta el Órgano de Enlace, antes de su envío a la DESPEN.

El Órgano de Enlace, deberá verificar que las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación de metas cumplan con los criterios metodológicos establecidos en la Guía para el diseño de metas y en los Lineamientos; también, presentar a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento al Servicio las solicitudes de incorporación de metas para su aprobación, asimismo, presentar a la DESPEN las solicitudes de incorporación de metas para gestionar su aprobación previa autorización de la Comisión de Seguimiento al Servicio; así como, difundir entre las personas evaluadas y evaluadoras del OPLE las metas que se hayan incorporado previo al inicio de su vigencia.

La evaluación anual del desempeño, valorará el cumplimiento cualitativo y cuantitativo, tanto individual como colectivo, de las metas asignadas a las personas evaluadas; así como de las competencias asociadas a las funciones, los principios y valores institucionales; dicha evaluación se alinearán a la planeación institucional, al Catálogo del Servicio y a la normativa aplicable.

La evaluación del desempeño, considera los factores metas individuales y metas colectivas. El factor metas colectivas valorará el desempeño de un equipo de trabajo

en el cumplimiento de metas colectivas cuyo resultado debe contribuir directamente con lo dispuesto en la planeación institucional. Cada meta colectiva deberá aplicar al menos a tres personas evaluadas que obtendrán la misma calificación. En los casos que por la estructura de los OPLE no sea posible, la meta colectiva aplicará al personal que integre el equipo de trabajo.

Las áreas normativas del Instituto y, en su caso, el órgano ejecutivo o técnico del OPLE, con el apoyo del Órgano de Enlace, deberán asegurar que el personal del Servicio cuente oportunamente con los Lineamientos, las guías y demás documentos que establezcan los criterios necesarios para el cumplimiento de las metas en su ámbito de competencia, así como las especificaciones técnicas y proporcionar copia a la DESPEN para el adecuado seguimiento del proceso de evaluación. Cuando éstos se entreguen al evaluado fuera del plazo establecido en la meta, se hará del conocimiento de la Comisión del Servicio y de la Secretaría Ejecutiva del INE o del OPLE, según corresponda.

El periodo de ejecución de las metas iniciará a partir de la fecha en que sean aprobadas por la Junta, previa autorización de la Comisión del Servicio y se hagan del conocimiento del personal del Servicio o con posterioridad a ello, conforme lo determine el área normativa correspondiente. La persona designada como líder del equipo de una meta colectiva será responsable de coordinar las actividades para el cumplimiento y, en su caso, de nombrar a la persona responsable de su seguimiento. Cuando se trate de metas colectivas y, para el caso en que a la persona evaluada no le correspondió participar en alguna de éstas; la persona designada como líder del equipo mediante el Órgano de Enlace solicitará por escrito a la DESPEN darla de baja del equipo de trabajo en el SIISPEN para efecto de su evaluación, cuando menos 30 días hábiles antes de que concluya la meta.

Asimismo, de conformidad con la Guía para el diseño de metas, el personal del Servicio podrá participar en el diseño de metas a través de los mecanismos que disponga la DESPEN para tal efecto.

Las áreas normativas y el Órgano Ejecutivo o Técnico del OPLE, a través del Órgano de Enlace, podrán solicitar a la DESPEN mediante oficio firmado, incorporar, modificar o eliminar metas dentro de los primeros diez días hábiles de los meses de noviembre, febrero y mayo justificando plenamente la solicitud e incluyendo soporte documental, cumpliendo con lo establecido en la Guía metodológica para el diseño de metas y presentando la solicitud de incorporación antes de la fecha de inicio de la meta, así como la solicitud del Órgano de Enlace con la autorización de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento al Servicio.

Las metas individuales y colectivas se integrarán por los indicadores de eficacia y en su caso, de eficiencia, que son medidas cuantitativas que proporcionan información sobre su cumplimiento.

La evaluación anual del desempeño comprenderá del 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente. Esto sin perjuicio de que haya metas que se cumplan antes de la fecha de cierre.

Facultades de la Comisión del Servicio. El artículo 42 párrafos primero, segundo, cuarto y octavo de la Ley, contempla la naturaleza jurídica, integración y dinámica de operación de dicho órgano colegiado.

Los artículos 23 fracciones I, XIII y XIV del Estatuto; y 7 incisos b) y e) de los Lineamientos, señalan que corresponde a la Comisión del Servicio emitir observaciones, opinar y autorizar la propuesta de metas individuales y colectivas para la evaluación del desempeño del personal del Servicio; poner a consideración de la Junta las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación de metas individuales y colectivas, así como las demás que le confieran la Constitución, la Ley, el Estatuto, el Reglamento Interior, los Lineamientos y el Consejo General.

Facultades de la DESPEN. Los artículos 57 párrafo primero, incisos b), d) y g); 201 numerales 1 y 3 de la Ley; 26 fracciones II, VI y X del Estatuto; 48 párrafo primero, incisos f) y l) del Reglamento Interior y; 8 incisos b), d), f), j), n) y v) de los Lineamientos, facultan a la DESPEN a llevar a cabo los programas de selección, ingreso, capacitación, profesionalización, promoción, ascenso, incentivos, cambios de adscripción, rotación y evaluación del personal del Servicio, así como los procedimientos y programas de la Carrera; para asegurar el desempeño profesional de las actividades del Instituto y de los OPLE; regular la organización y funcionamiento del Servicio, de conformidad con la Constitución, la Ley, el Estatuto, los acuerdos, los Lineamientos y las demás disposiciones que emitan el Consejo General y la Junta, y le corresponde cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos del Servicio.

Asimismo, se confiere a la DESPEN la responsabilidad de elaborar los criterios metodológicos e instrumentos de apoyo que se requieran para el diseño y definición de metas, durante las diferentes etapas del proceso de evaluación del desempeño; y con el apoyo del Órgano de Enlace, su difusión entre el personal del OPLE que participa en la evaluación; verificar que las propuestas de metas, así como las solicitudes de incorporación, modificación o eliminación, cumplan con los criterios metodológicos, de equidad, certeza y objetividad establecidos en la Guía para el diseño de metas y en los Lineamientos; y emitir el dictamen correspondiente y solicitar los ajustes pertinentes, previo a su presentación a la Comisión del Servicio para su autorización y, en su caso, aprobación de la Junta; asegurar que las metas guarden consistencia en todos sus elementos y, en su caso, aplicar los ajustes necesarios que no modifiquen el sentido de la meta, a efecto de dar certeza al personal evaluado y al evaluador; difundir con el apoyo del Órgano de Enlace del OPLE, entre el personal evaluado y evaluador los Lineamientos, las metas y, en su caso aquellas que se haya incorporado, modificado o eliminado, previo al inicio de su vigencia; hacer cumplir en todo momento las normas políticas y procedimientos de la evaluación del desempeño; las demás que le confiere la Ley; el Estatuto y los Lineamientos.

3. Motivos que sustentan la determinación

- I. Conforme a lo dispuesto en los artículos 20, 29 y 31 incisos a), b), c), d), e) y g) de los Lineamientos, previa autorización de la Comisión de Seguimiento al Servicio, mediante Oficio ITE-CSSPEN-004/2024 del 15 de febrero de 2024, el ITE propone la incorporación de una meta colectiva para la evaluación del desempeño del personal del Servicio de los OPLE, correspondiente al periodo septiembre 2023 a agosto 2024, conforme a lo siguiente:

Solicitud de incorporación de una meta colectiva

- II. El 15 de febrero de 2024, por medio del Oficio ITE-PG-0159/2024 signado por el Lic. Emmanuel Ávila González, Consejero Presidente del ITE, se envió a la DESPEN la solicitud de incorporación de una meta colectiva para los cargos de Coordinación de Prerrogativas y Partidos Políticos y Asistencia Técnica de Prerrogativas y Partidos Políticos, a petición de la Dirección de Prerrogativas, Administración y Fiscalización del ITE. La meta que se propone incorporar se presenta en el siguiente cuadro 1:

Cuadro 1. Propuesta de incorporación de la meta colectiva

Cargo/Puesto a evaluar	Tipo de meta	Objetivo	Nivel esperado	Indicador
Coordinación de Prerrogativas y Partidos Políticos, Asistencia Técnica de Prerrogativas y Partidos Políticos	Colectiva	Capacitar de manera presencial o a distancia en materia del Sistema Nacional de Registro de Precandidatos y Candidatos (SNR) a las personas responsables de gestión del SNR, capturistas por cada partido político y al total de candidaturas independientes.	100%	Personas capacitadas (1 responsable de gestión del SNR, 5 capturistas por cada partido político y total de candidaturas independientes) que obtuvieron un promedio mínimo de 8.

- III. La C.P. María Paula Escobar Aguirre, Directora de Prerrogativas, Administración y Fiscalización del ITE, mediante Oficio ITE-DPAyF-104/2024 de fecha 15 de febrero de 2024 expone los motivos técnicos por los que es necesario solicitar la incorporación de una meta colectiva. Entre ellos, destacan los siguientes:

- La propuesta atiende preponderantemente a los fines institucionales para contribuir al desarrollo de la vida política democrática, así como a la promoción, fomento, preservación y fortalecimiento del sistema de partidos políticos y el ejercicio de los derechos políticos electorales, lo que

se refleja en su tema prioritario, que consiste en la impartición de capacitaciones de fortalecimiento en materia del SNR.

- El área normativa ha identificado áreas de oportunidad relativas a inconsistencias en el ingreso de información, o bien, la no conclusión por parte de los sujetos obligados del registro del SNR, lo que ha obstaculizado la validación y posterior aprobación de los registros y como consecuencia, la obstrucción de las funciones de comprobación, investigación, información y asesoramiento que la instancia fiscalizadora tiene en sus atribuciones.
- Por ello, se pretende apoyar a las acciones implementadas por la UTF, con la capacitación de manera presencial o a distancia en materia del SNR a las personas responsables de gestión, capturistas por cada partido político y de candidaturas independientes.
- La meta está vinculada con las funciones establecidas en el Catálogo del Servicio. La función 1 del cargo de Coordinación de Prerrogativas y Partidos Políticos consiste en la supervisión del funcionamiento de los mecanismos de registro de candidatos, partidos políticos y agrupaciones políticas. Asimismo, la función 5 del cargo Asistencia Técnica de Prerrogativas y Partidos Políticos consiste en la verificación del funcionamiento de los mecanismos de registro de candidatos, partidos políticos, agrupaciones políticas, y en su caso, de candidatos independientes.

IV. Con base en lo antes descrito y conforme al artículo 8 incisos d), e) y v) de los Lineamientos, la DESPEN verificó los criterios metodológicos, así como la equidad, certeza y objetividad de la solicitud de incorporación de la meta colectiva OPLE-TLAX-1, en apego a las siguientes acciones para asegurar su consistencia metodológica:

- Verificó que la propuesta de incorporación de la meta cumpliera con los criterios metodológicos, de equidad, certeza y objetividad establecidos en la Guía para el diseño de metas y en los Lineamientos.
- Comprobó que la meta correspondiera a las funciones de los cargos a los que está asignada.
- Verificó que la meta correspondiera a prioridades institucionales y se evitara la redundancia o duplicidad.

- Aseguró que la meta guardara consistencia en todos sus elementos y, en su caso, aplicara los ajustes necesarios que no modificaran el sentido de la meta, a efecto de dar certeza al personal evaluado y al evaluador.
 - Comprobó que hubiera una justificación de la incorporación solicitada, que señalara la necesidad técnica y su vinculación a las funciones sustantivas del personal del Servicio.
 - Verificó que la propuesta no presentara duplicidad entre los indicadores de eficacia y eficiencia.
- V. Una vez analizada la propuesta, la DESPEN consideró que es procedente metodológicamente la incorporación de la meta colectiva.
- VI. En razón de lo anterior, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 23 fracción I, 24 fracción II y 26 fracción II del Estatuto; así como los artículos 6 inciso c), 7 inciso b) y 8 incisos d) y f) de los Lineamientos, la DESPEN considera procedente metodológicamente, la incorporación de una meta colectiva, misma que como **Anexo Único**, forma parte integrante del presente proyecto de acuerdo.
- VII. En sesión ordinaria celebrada el 13 de marzo de 2024, la Comisión del Servicio conoció el contenido y efectos del presente acuerdo y emitió/no emitió observaciones y, por votación unánime/dividida, autorizó presentarlo a la Junta para su discusión y, en su caso, aprobación.

En razón de los antecedentes, fundamentos y considerandos expresados, esta Junta, en ejercicio de sus facultades, emite el siguiente:

A C U E R D O

Primero. Se aprueba la incorporación de una meta colectiva para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema de los OPLE, correspondiente al periodo septiembre 2023 a agosto 2024, en términos del Anexo Único, que forma parte integrante del presente acuerdo.

Segundo. Se instruye a la DESPEN a difundir al personal del Servicio del sistema de los OPLE, la meta incorporada para la evaluación del desempeño, correspondiente al periodo septiembre 2023 a agosto 2024, conforme al punto Primero del presente acuerdo.

Tercero. Publíquese el presente acuerdo en la Gaceta Electoral y en el portal de internet del Instituto.

Anexo Único. Incorporación de una meta colectiva para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema de los Organismos Públicos Locales Electorales del periodo septiembre 2023 a agosto 2024.

Meta colectiva para la evaluación del desempeño del personal del Servicio del sistema de los OPLE del periodo septiembre 2023 a agosto 2024 solicitada a petición de OPLE-TLAXCALA.

Identificador de la meta	Cargo/Puesto a evaluar	Coordinación de Prerrogativas y Partidos Políticos, Asistencia Técnica de Prerrogativas y Partidos Políticos		
	Área: JL, OC, JD, OPLE	OPLE	Área normativa que propone la meta	Instituto Tlaxcalteca de Elecciones
	Puesto que evalúa la meta	Titular del Órgano Ejecutivo o Técnico de Prerrogativas y Partidos Políticos	Líder de equipo	Coordinación de Prerrogativas y Partidos Políticos
	Número de la meta	OPLE-TLAX-1		
Periodo	Fecha de inicio de la meta dd/mm/aaaa	01/04/2024	Fecha de término de la meta dd/mm/aaaa	21/04/2024
Tema prioritario		Capacitaciones de fortalecimiento en materia del Sistema Nacional de Registro de Precandidatos y Candidatos (SNR)		
Objetivo		Capacitar de manera presencial o a distancia en materia del Sistema Nacional de Registro de Precandidatos y Candidatos (SNR) a las personas responsables de gestión del SNR, capturistas por cada partido político y al total de candidaturas independientes.		
Fórmula de cálculo		$(\text{Número de personas capacitadas que obtuvieron un promedio mínimo de 8} / \text{número de personas a capacitar}) * 100$		
Línea base		Personas a capacitar (1 responsable de gestión del SNR, 5 capturistas por cada partido político y total de candidaturas independientes)		
Indicador de Eficacia	Nivel esperado	100%		
	Indicador	Personas capacitadas (1 responsable de gestión del SNR, 5 capturistas por cada partido político y total de candidaturas independientes) que obtuvieron un promedio mínimo de 8.		
Indicador de Eficiencia	Nivel alto	Se cumplió con todos los criterios de eficiencia.		
	Nivel medio	No se cumplió con uno de los criterios de eficiencia.		
	Nivel bajo	No se cumplió con dos o más de los criterios de eficiencia.		
Criterios de Eficiencia		<ol style="list-style-type: none"> Cumplir con el Plan de trabajo que incluye las actividades a realizar y las fechas de cumplimiento. Elaborar una carta descriptiva de cada curso de capacitación que incluya: nombre del curso, objetivo, temas, descripción del tema, duración de la capacitación, tiempo estimado de cada tema a presentar. Elaboración del material de apoyo (presentación de power point o similar que incluya al menos: objetivo, aprendizajes esperados, 		

	<p>temática a abordar, que abarque todas las funcionalidades del sistema, ejercicio práctico, conclusión, etc).</p> <p>4. Contar con la validación del plan de trabajo, carta descriptiva y material de apoyo por parte del superior jerárquico.</p> <p>5. Lograr un promedio mínimo de 8.5 en la evaluación de satisfacción del curso por parte de los asistentes.</p>
Soporte Documental	<ol style="list-style-type: none"> 1. Plan de trabajo validado por el superior normativo. 2. Carta descriptiva de cada curso impartido. 3. Registro de asistencia. 4. Presentación en power point utilizada. 5. Evaluaciones de conocimiento aplicadas a los asistentes. 6. Evaluaciones de satisfacción aplicadas a los asistentes. 7. Evidencia fotográfica. 8. Informe final del cumplimiento de la meta. 9. Correos electrónicos y oficios.
Observaciones	