**Ruta de trabajo para evaluar los contenidos de los cursos de la estrategia de capacitación electoral del proceso electoral local concurrente 2023-2024 del Estado de Jalisco**

**Introducción**

El Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Jalisco es el órgano garante de la función electoral en el estado. Una de sus funciones sustantivas es la planeación y el desarrollo de los procesos electorales que se llevan a cabo en la entidad. Para cumplir con esta labor, es necesario ampliar la estructura institucional durante los procesos electorales, lo cual implica la contratación de personal eventual para las oficinas centrales, la instalación de los órganos desconcentrados del Instituto —como los consejos distritales y municipales—, así como la incorporación de supervisores y capacitadores asistentes electorales locales.

Durante el proceso electoral local concurrente 2023-2024, se implementó una estrategia de capacitación electoral con el apoyo de una plataforma digital, cuyo objetivo fue brindar una formación integral sobre las funciones sustantivas del Instituto tanto al personal de base como al personal eventual. Esta estrategia buscó estandarizar los conocimientos y mejorar el desempeño de todo el personal involucrado.

Dado que es la primera vez que se lleva a cabo una capacitación de esta magnitud utilizando una plataforma digital para todo el personal del Instituto, resulta fundamental realizar una evaluación de la misma. Esta evaluación permitirá medir la eficacia de los cursos impartidos, la calidad de los materiales de apoyo y la viabilidad del uso de la plataforma utilizada. Además, proporcionará información valiosa para identificar áreas de mejora y optimizar futuras estrategias de capacitación.

El presente documento establece los objetivos y las acciones que se llevarán a cabo para evaluar la estrategia de capacitación, así como los productos esperados.

**Justificación**

La evaluación de los cursos impartidos es fundamental para determinar si se cumplieron los objetivos de aprendizaje planteados. Además, permite identificar posibles deficiencias en los contenidos, en la implementación de la plataforma digital y en los materiales de apoyo, lo que facilita realizar mejoras continuas para futuras implementaciones.

Dado que esta es la primera vez que se implementa una estrategia de capacitación integral de este tipo, es necesario establecer precedentes que, con el tiempo, permitan una actualización y adaptación constante al contexto en el que se desarrollen los procesos electorales.

Así mismo, es necesario mencionar que la realización de esta evaluación forma parte del Programa Anual de Trabajo de la Comisión de Educación Cívica, aprobado el pasado 31 de octubre de 2024 por el Consejo General de este Instituto, mediante acuerdo identificado con la clave alfanumérica IEPC-ACG-357/2024 <https://www.iepcjalisco.org.mx/sites/default/files/sesiones-de-consejo/consejo%20general/2024-11-12/2iepc-acg-357-2024.pdf>, del cual se busca dar cumplimiento.

Se utilizará una metodología de evaluación para recopilar información relevante sobre el contenido, la experiencia de los usuarios en la plataforma, las evaluaciones aplicadas, así como los materiales y herramientas de apoyo proporcionadas. Se propone tomar como referencia el *Modelo de Evaluación de Kirkpatrick*[[1]](#footnote-1), ya que permite analizar diferentes niveles de impacto del programa de capacitación, desde la reacción de los participantes hasta el efecto en el desempeño de sus funciones. Además, es útil en entornos de capacitación mixta (autogestiva y teórico-práctica) y para capacitaciones con diferentes niveles de profundidad (informativos y teórico-prácticos).

**Objetivos de la evaluación**

**Objetivo General:**

Evaluar la efectividad e implementación de la estrategia de capacitación en el proceso electoral local concurrente 2023-2024, con el fin de identificar áreas de mejora y fortalecer futuros procesos de formación.

**Objetivos específicos:**

* Conocer la percepción de las personas participantes sobre la calidad y relevancia de los cursos
* Determinar si los cursos lograron transmitir los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones
* Evaluar si los conocimientos adquiridos impactaron en el desempeño de sus funciones
* Obtener una retroalimentación cualitativa de personas expertas sobre la efectividad de la estrategia de capacitación.

**Alcance de la evaluación**

Como parte de la estrategia de capacitación, se implementaron los denominados Programas Internos de Capacitación (PIC), para lo cual se solicitó a las áreas del Instituto que, en caso de requerir se impartiera algún curso sobre determinado tema, remitieran la información necesaria para la elaboración del contenido y de las herramientas y materiales de apoyo que se brindarían (videos, infografías, diapositivas, etc.), así como la temporalidad en que el curso estaría a disposición de las personas participantes.

Se desarrollaron un total de 24 cursos, los cuales se clasificaron de acuerdo con su función en:

* **Cursos informativos**: aquellos que tenían por objetivo exponer información que sirva al público objetivo para comprender ideas, términos, conceptos o situaciones que se presentan durante el proceso electoral local concurrente 2023-2024.
* **Cursos teórico-prácticos**: son en los que el público objetivo aprendía conceptos y se le explicaba a detalle los pasos a seguir para implementar un proceso que daría como resultado un producto final, ya fuera el llenado de un documento, un formato, manejar un sistema, integrar un expediente, etc.

Con base en esas definiciones, los cursos se agrupan de la siguiente manera:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tipos de cursos** | | | |
| **Informativos** | | | |
| **Curso** | **Fecha de inicio** | **Fecha de término** | **Público Objetivo** |
| Introducción al IEPC | 07/09/2023 | 01/07/2024 | Todo el personal del instituto |
| Observación Electoral | 28/10/2023 | 20/05/2024 | Personas Observadoras Electorales |
| Debates en el Proceso Electoral Concurrente 2023-2024 | 14/11/2023 | 15/12/2023 | Prerrogativas |
| La UTF Local en el Proceso Electoral Concurrente 2023-2024 | 14/11/2023 | 15/12/2023 | Fiscalización |
| Paridad de género en la Reforma Electoral 2023 | 14/11/2023 | 31/01/2024 | Prerrogativas |
| Protocolo de atención a víctimas y análisis de riesgo en los casos de VPMRG | 27/11/2023 | 15/05/2024 | Consejerías Distritales  área de no discriminación |
| Introducción al Sistema Institucional de Archivos del IEPC Jalisco | 28/01/2024 | 30/05/2024 | Presidencias y Secretarías Distritales |
| Introducción al Acceso a la Información | 28/01/2024 | 30/05/2024 | Presidencias y Secretarías Distritales |
| Trámites Jurídicos | 04/12/ 2023 | 15/05/2024 | Secretarias Distritales |
| Geografía Electoral | 23/01/2024 | 15/05/2024 | Consejerías Distritales  Personal de Organización de Oficinas Centrales |
| Integración y estructura del Instituto | 23/01/2024 | 15/05/2024 | Consejerías Distritales  Personal de Organización de Oficinas Centrales |
| Protocolo en materia de Seguridad Pública | 23/01/2024 | 15/05/2024 | Consejerías Distritales  Personal de Organización de Oficinas Centrales |
| **Instruccionales (teórico-prácticos)** | | | |
| **Curso** | **Fecha de inicio** | **Fecha de término** | **Público Objetivo** |
| Capacitación en materia de cómputos | 27/04/2024 | 28/05/2024 | Todo el personal del instituto |
| Plataforma IEPC Recluta | 07/04/2024 | 30/05/2024 | Coordinaciones Distritales |
| Procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de SEL y CAEL | 31/01/2024 | 30/05/2024 | Consejerías Distritales  Dirección Educación Cívica de Oficinas centrales y distritales |
| Resguardo de equipos tecnológicos | 23/11/2023 | 01/06/2024 | Todo el personal de oficina |
| Reglamento de sesiones de Consejos distritales y municipales | 01/12/2023 | 15/06/2024 | Consejerías y Secretarías Distritales y Municipales |
| Recursos Materiales | 12/12/2023 | 30/05/2024 | Presidencias de Consejo Distrital  Enlaces admón.  Personal admón. de Oficinas Centrales |
| Recursos Humanos | 12/12/2023 | 30/05/2024 | Presidencias de Consejo Distrital  Enlaces admón. |
| Recursos Financieros | 07/12/2023 | 30/05/2024 | Presidencias de Consejo Distrital  Enlaces admón.  Personal admón. de Oficinas Centrales |
| Bodegas Electorales | 23/01/2024 | 15/05/2024 | Consejerías Distritales  Personal de Organización de Oficinas Centrales  SEL y CAEL |
| Recepción y clasificación de documentación y material electoral para las elecciones de Gubernatura, Diputaciones Locales y Ayuntamientos | 20/04/2024 | 30/05/2024 | SEL y CAEL |
| \*Registro de candidaturas y subprocesos | 07/09/2023 | 15/01/2024 | Prerrogativas |
| \*Sistema de seguimiento a sesiones de Órganos Desconcentrados | 16/02/2024 | 15/05/2024 | Secretarías Distritales  Coordinación de Organización Distrital |
| **\*Estos cursos si bien fueron de carácter instruccional, no resulta factible su evaluación, toda vez que se pusieron a disposición de las personas usuarias de la plataforma, de manera previa a que los respectivos sistemas estuvieran concluidos.** | | | |

De la implementación de los cursos listados, se expidieron un total de 14,278 constancias de conclusión.

Ahora, con el objetivo de realizar un análisis más profundo y garantizar una evaluación integral y representativa de la estrategia de capacitación implementada durante el proceso electoral local concurrente 2023-2024, se seleccionaron 6 de los 24 cursos impartidos, aplicando criterios estratégicos que permiten obtener información valiosa sobre la eficacia de los contenidos y las metodologías utilizadas. La selección se basa en los siguientes fundamentos:

**Relevancia estratégica para funciones críticas (2 cursos clave para funciones críticas).** Se seleccionaron dos cursos directamente relacionados con las funciones relevantes del Instituto, ya que son fundamentales para el desarrollo del proceso electoral. Evaluar estos cursos permite conocer si las personas funcionarias obtuvieron los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones con eficiencia y eficacia, impactando directamente en la operatividad institucional. Los cursos por evaluar son:

* Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación de SEL Y CAEL
* Recepción y clasificación de documentación y material electoral para las elecciones de Gubernatura, Diputaciones Locales y Ayuntamientos

**Amplio alcance y cobertura (2 cursos con mayor número de participantes).** Se incluyeron dos cursos cuyo público objetivo fue todo el personal del Instituto. Analizar estos cursos permite obtener información representativa del impacto general de la capacitación, asegurando que los resultados reflejen la experiencia de la mayoría de las personas capacitadas. Los cursos que se propone evaluar son:

* Introducción al IEPC
* Capacitación en Materia de Cómputos

**Diversidad de enfoques de aprendizaje (1 curso informativo y 1 teórico-práctico).** Para evaluar la efectividad de las diferentes modalidades de capacitación, se seleccionó un curso de carácter informativo y otro de tipo teórico práctico. Esta selección permite comparar el impacto del aprendizaje autogestivo frente al enfoque práctico, proporcionando información valiosa sobre cuál metodología resulta más efectiva en términos de conocimientos y aplicabilidad en las funciones. Los cursos propuestos son:

* Trámites Jurídicos
* Plataforma IEPC Recluta

Con la aplicación de estos criterios, se busca que los resultados de la evaluación sean representativos, relevantes y útiles para mejorar futuras implementaciones de la estrategia de capacitación del Instituto.

**Ruta de trabajo para la evaluación**

Tal como se mencionó en la justificación del presente documento, la evaluación se llevará a cabo utilizando como referencia el *Modelo de Evaluación de Kirkpatrick,* el cual establece que los programas de capacitación deben ser evaluados en 4 niveles: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados. Tomando estos conceptos, la ruta de trabajo se dividió en 4 etapas, las cuales se ajustaron a los niveles que contempla el modelo de evaluación, estableciendo las acciones que se realizaron en cada uno de ellos junto con los instrumentos de evaluación que servirán de apoyo.

Para fines prácticos, y en virtud de que los niveles 1 y 2 contemplan la realización de un formulario en línea, éste se conjuntará en uno solo, abarcando los aspectos descritos en cada uno de estos niveles.

| **Etapa** | **Actividades** | **Periodo de Ejecución** |
| --- | --- | --- |
| **Nivel 1**: Reacción | Encuesta de satisfacción. | 10 al 30 de junio de 2025 |
| **Nivel 2**: Aprendizaje | Análisis y sistematización de las encuestas de satisfacción. | 01 al 20 de julio de 2025 |
| **Nivel 3**: Comportamiento | * Revisión de Actas de cómputo Distrital * Entrevistas con personal de estructura. * Análisis de soporte al alumnado. | 15 de junio al 15 julio de julio de 2025 |
| **Nivel 4**: Resultados de los Programas Internos de Capacitación (PIC) | * Análisis de materiales por grupo de personas expertas * Integración del informe de evaluación de capacitación. | 15 de junio al 15 de julio  15 de julio al 31 de julio |

1. **Nivel 1: Reacción**

Este nivel evalúa la satisfacción de los participantes respecto al contenido, la plataforma digital y las metodologías utilizadas.

El objetivo es conocer la percepción de los participantes sobre la calidad y relevancia de los cursos, a través del análisis de las encuestas de satisfacción realizadas al término de cada curso y de la aplicación de un formulario en línea a las personas de quienes se tenga un medio de contacto electrónico.

Acciones a realizar:

* Recopilar los cuestionarios de satisfacción para la elaboración de una base de datos que permita realizar un análisis de las respuestas de los participantes en cada uno de los cursos a evaluar.
* Elaboración y aplicación del formulario en línea, atendiendo la siguiente estructura:
* Datos generales: Nombre del curso; modalidad (autogestiva, teórico-práctica); perfil del participante (personal eventual, personal de base). No se deberá solicitar información como nombre, correo o área de adscripción, para salvaguardar el anonimato de quienes contestan el formulario y así lograr obtener información más fidedigna.
* Evaluación del contenido: El contenido del curso fue relevante y aplicable a mis funciones; la profundidad del contenido fue adecuada a mis necesidades; los ejemplos y casos prácticos me ayudaron a comprender mejor los temas.
* Evaluación de la plataforma digital: La plataforma fue fácil de usar y navegar; los recursos multimedia (videos, infografías, etc.) facilitaron el aprendizaje; Tuve acceso sin problemas a todos los materiales y actividades.
* Satisfacción general: Mi experiencia general con el curso fue (muy satisfactoria, satisfactoria, regular, mala, muy mala)
* Comentarios abiertos: ¿Qué fue lo que más te gustó del curso?; ¿Qué aspectos crees que pueden mejorar? ¿Tienes alguna sugerencia adicional?

El contenido del formulario aquí descrito es enunciativo más no limitativo.

* Realizar un análisis contrastando los resultados obtenidos de las encuestas de satisfacción y de la aplicación del formulario en línea.

1. **Nivel 2: Aprendizaje**

Este nivel nos permitirá medir el grado en el que los participantes adquirieron los conocimientos, habilidades y actitudes previstos.

Mediante el análisis de las diferentes evaluaciones realizadas antes, durante y al finalizar los cursos, así como de la experiencia recabada durante la aplicación de los ejercicios o actividades realizadas en los cursos teórico-prácticos, se busca determinar si los cursos lograron transmitir los conocimientos necesarios para el desempeño de sus funciones.

Las acciones que se realizarán para lograr dicho objetivo son:

* Recopilación y clasificación de evaluaciones realizadas.

Una vez que se cuente con las encuestas realizadas en el nivel 1, éstas se analizarán a la luz de las encuestas de satisfacción que fueron llenadas al concluir el curso de capacitación en la plataforma. Lo anterior permitirá determinar si las personas adquirieron nuevos conocimientos después de concluir los cursos y si dichos conocimientos fueron de utilidad en el desarrollo de sus funciones.

1. **Nivel 3: Comportamiento**

Se analizará si el personal aplicó los conocimientos adquiridos en los cursos, durante el desarrollo de sus funciones. Si bien, en varios cursos se podría analizar este aprendizaje, resulta de una mayor trascendencia el curso de *Capacitación en materia de Cómputos*, ya que, en éste se realizó no solo el curso virtual, sino que adicional se realizaron talleres y vídeos para reforzar el aprendizaje. Si bien, cabe señalar que, en lo que respecta a este taller, únicamente se entregará el material correspondiente a los puntos que abordaba la Dirección de Educación Cívica, toda vez que de acuerdo con lo que dispone el acuerdo del Consejo General del IEPC por el que se aprueban los Lineamientos que regulan el desarrollo de las sesiones de cómputos del Instituto, así como los artículos 18 al 21 de los citados Lineamientos las direcciones de Organización Electoral, de Educación Cívica, Jurídica y de Informática se encontraban a cargo de las actividades del taller de cómputos y cada dirección desarrollaba el material necesario a utilizarse, sin embargo, no se cuenta con el material de las otras direcciones. Para lograr este objetivo se realizará una revisión del llenado de las actas de cómputo distritales, la cual era una de las actividades que se explicaba en los videos de capacitación, por lo que al realizar la revisión se podrá determinar si el aprendizaje adquirido durante los cursos, dieron como resultado un adecuado llenado de actas.

Para este nivel, se realizarán también entrevistas a personal de estructura, que posterior al cómputo distrital hayan realizado trabajos de recepción y revisión de expedientes electorales distritales, con el objetivo de recoger de sus experiencias sobre cuáles elementos del expediente se encontraban adecuadamente integrados, así como cuáles eran las dificultades más persistentes en el expediente distrital que entregaban los integrantes de los citados consejos, lo anterior para lograr determinar áreas de oportunidad o explorar su propuesta de mejora.

Otra de las actividades a realizar en este nivel es el análisis del soporte al alumnado, este se realizará a través de la sistematización de las consultas realizadas por medio de la interacción en el correo electrónico de la Dirección de Educación Cívica, el cual se proporcionaba para soporte dentro de la plataforma. El objetivo de este análisis es obtener información sobre las consultas más frecuentes, determinar la efectividad de la atención brindada y contar con más información para la integración del informe final.

1. **Nivel 4: Resultados de los Programas Internos de Capacitación (PIC)**

En este nivel se pretende determinar si se obtuvieron los resultados esperados en la transmisión de conocimientos, realizando un análisis de la estructuración y contenido de los cursos, herramientas y materiales de apoyo. Para lograr este objetivo, se integrará un grupo de tres personas expertas que puedan evaluar aspectos como el lenguaje utilizado (si era de fácil comprensión, si la redacción de preguntas era adecuada, si se utilizó un lenguaje incluyente, etc.); la estructura de la información (la información proporcionada tenía una estructura clara que facilitara su comprensión, la información no tenía una estructura compleja de comprender, etc.); el contenido del curso (la información proporcionada fue la adecuada, era muy reiterada, demasiado extensa, tenía mucha información de relleno, la información no concordaba con la temática, etc.); las herramientas y materiales de apoyo, como videos, infografías, diagramas y demás (la información que se proporciona en estos materiales es acorde con la temática del curso, el mensaje que se busca transmitir es claro, el tipo de material es el adecuado para complementar el curso, etc.).

Para la conformación del grupo de personas expertas, el consejero y las consejeras integrantes de la Comisión de Educación Cívica propondrán perfiles que cuenten con experiencia en el desarrollo de contenidos educativos, lenguaje incluyente, pedagogía, recursos audiovisuales y que cuenten con conocimientos en materia electoral. Es preciso mencionar que, para la integración del grupo de personas expertas, se deberá privilegiar a los perfiles que puedan desempeñar la actividad de manera honorífica.

Los materiales que se proporcionarán a las personas expertas para realizar la evaluación son:

* + Guía para la elaboración de programas internos de capacitación (PIC)
  + Formato de solicitud de PIC por direcciones.
  + Material de consulta o fundamento legal (acuerdos, lineamientos, reglamentos, manuales y/o leyes)
  + Contenido de los cursos que se implementaron en la plataforma y serán objeto de evaluación
  + Modelo de evaluaciones
  + Material de apoyo (videos, infografías y/o flujogramas).
  + Actas de cómputo distrital
  + Sistema IEPC Recluta
  + Cartas descriptivas de los talleres presenciales (Reclutamiento de CAEL Y SEL y Cómputos, Anexos 3 y 4 respectivamente).
  + Modelo de encuestas de satisfacción al término de los cursos.

Paralelamente a la evaluación realizada por el grupo de expertos, el personal de la Dirección de Capacitación Electoral y Cultura Democrática realizará un informe de autoevaluación (autodiagnóstico), en el que abordarán, con base en la experiencia en el desarrollo e implementación de la estrategia de capacitación, cuáles fueron las complicaciones con las que se encontraron, y cuáles consideran son las adecuaciones y cambios que se necesitan realizar para el fortalecimiento de futuras estrategias.

**Producto de la evaluación**

Una vez finalizadas las acciones de los 4 niveles, se recopilarán los resultados arrojados y se realizará una interpretación de éstos presentándolos en tres ejes que se describen a continuación:

**Eje 1: Mejores Prácticas**

En este eje, se detallarán las acciones realizadas durante la implementación del programa de capacitación que resultaron efectivas a la luz de los análisis realizados durante la ruta de evaluación.

**Eje 2 Áreas de oportunidad**

De las conclusiones obtenidas en los trabajos realizados en los cuatro niveles de la evaluación, se integrarán puntos que detallen las áreas de oportunidad, exponiendo las acciones que tuvieron menor efectividad, puntualizando a detalle cuales eran los elementos que se tomaron en cuenta para determinarlos.

**Eje 3 Propuestas de mejora**

Como conclusión de este trabajo de análisis se busca lograr una ruta de propuesta para poner en práctica en siguientes ejercicios de capacitación durante el proceso electoral. Que explique a detalle cuáles deben ser los métodos por utilizar en la capacitación, el tiempo que esta información debe estar a disposición de las personas. Con este resultado, se busca en caso de ser necesario, realizar propuestas de modificación a reglamentos o lineamientos internos que sean necesarios en aras de que la capacitación resulte más eficiente en el uso de los recursos humanos y financieros del Instituto.

1. https://www.escueladidactica.com/que-es-el-modelo-kirkpatrick/ [↑](#footnote-ref-1)