

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 094

---

---

**LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA**

**DISEÑO DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA  
CAPACITADORES ASISTENTES ELECTORALES DEL INE EN LAS  
VOCALÍAS DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN CÍVICA EN  
CHIMALHUACÁN**

**TESIS**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

**PRESENTA:**  
**DULCE MARÍA RODRÍGUEZ SOTO**

**ASESOR:**  
**DR. EFRÉN VICENTE HERNÁNDEZ MARTÍNEZ**

**CIUDAD DE MÉXICO  
FEBRERO, 2026**



## DICTAMEN



Ciudad de México, 04 de diciembre del 2025

DULCE MARIA RODRIGUEZ SOTO  
P R E S E N T E

En mi calidad de presidente de la comisión de titulación de esta unidad y como resultado del análisis realizado a su trabajo titulado:

## DISEÑO DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA CAPACITADORES ASISTENTES ELECTORALES DEL INE EN LAS VOCALÍAS DE CAPACITACIÓN ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA EN CHIMALHUACÁN.

## OPCIÓN: TESIS

A propuesta del asesor, **DR. EFREN VICENTE HERNANDEZ MARTINEZ**, manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos al respecto por la institución.

Por lo anterior se dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su examen profesional, de la Licenciatura en Pedagogía.

#### **EL JURADO QUEDARÁ INTEGRADO DE LA SIGUIENTE MANERA**

EL JURADO QUEDARA INTEGRADO DE LA SIGUIENTE MANERA	
JURADO	NOMBRE
PRESIDENTE	DR. RODOLFO RUIZ FRAGOSO
SECRETARIA (O)	DR. EFREN VICENTE HERNANDEZ MARTINEZ
VOCAL	LIC. DIANA GABRIELA PEREZ GUZMAN
VOCAL	MTRO. LUIS HECTOR CASTILLA PLIEGO

## ATENTAMENTE EDUCAR PARA TRANSFORMAR

**MTRA. TERESA DE JESÚS PÉREZ GUTIÉRREZ** UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
DIRECTORA DE LA UNIDAD 094 CENTRO

TKPG/jkc



## RESUMEN

La presente investigación se centra en el análisis de la labor formativa de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) del Instituto Nacional Electoral (INE), con el objetivo de identificar las competencias pedagógicas que emplean durante la capacitación de los funcionarios de mesa directiva de casilla, así como las áreas de oportunidad existentes en sus procesos de enseñanza-aprendizaje. El estudio se desarrolla en el contexto del municipio de Chimalhuacán, Estado de México, particularmente en la Vocalía Distrital No. 25, considerando a los CAE que participaron en los procesos electorales 2017–2018 y 2023–2024.

Desde un enfoque cualitativo, se aplicaron entrevistas semiestructuradas a los CAE, lo que permitió conocer sus estrategias de enseñanza, el uso de materiales institucionales y los mecanismos de evaluación del aprendizaje. Los resultados muestran que la capacitación se centra principalmente en la transmisión de información y en el simulacro electoral como herramienta principal, con escasa planeación didáctica y limitada diversificación de estrategias pedagógicas.

A partir del análisis, se identificó la necesidad de fortalecer las competencias didácticas, evaluativas y de planeación de los CAE. Como resultado, se propone el diseño de una capacitación basada en competencias, vinculada a un estándar de competencia, que contribuya a mejorar la calidad de la formación electoral y el desempeño del capacitador.



## ÍNDICE

DICTAMEN.....	3
RESUMEN.....	5
ÍNDICE .....	7
AGRADECIMIENTOS.....	10
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPÍTULO 1: LOS CAPACITADORES ASISTENTES ELECTORALES COMO TRADUCTORES: ENTRE LA INSTITUCIÓN Y LA CIUDADANÍA. ....	16
PROBLEMÁTICA .....	16
JUSTIFICACIÓN .....	19
OBJETIVO GENERAL .....	22
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	22
HIPÓTESIS .....	22
CONCLUSIÓN .....	23
CAPÍTULO 2: FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS PARA LA FORMACIÓN DE CAE.....	25
MARCO TEÓRICO.....	25
1. PEDAGOGÍA LABORAL.....	25
2. EDUCACIÓN CÍVICA .....	26
3. EDUCACIÓN ANDRAGOGÍA .....	27
4. TÉCNICAS DE ENSEÑANZA.....	28
5. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS .....	29
6. DISEÑO INSTRUCCIONAL.....	30
7. INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL.....	31
8. CAPACITACIÓN ELECTORAL.....	32
9. CAPACITADORES ASISTENTES ELECTORALES .....	33
10. DISEÑO DE COMPETENCIAS PARA LOS CAPACITADORES ASISTENTES ELECTORALES.....	34
11. TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO .....	36
ANTECEDENTES/ESTADO DEL ARTE: .....	37
MARCO CONCEPTUAL.....	39
MARCO NORMATIVO .....	43
CONCLUSIÓN .....	45

CAPITULO 3: TRAZABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS: EVOLUCIÓN Y RESULTADOS EN DOS CICLOS ELECTORALES .....	48
MÉTODOS E INSTRUMENTOS .....	48
DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO.....	48
CRITERIOS.....	49
POBLACIÓN Y ESTRATEGIA DE MUESTREO.....	50
CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA .....	51
IMPLEMENTACIÓN Y VALORACIONES INICIALES .....	51
ANÁLISIS GENERAL DE LOS RESULTADOS E IMPACTO DE TODAS LAS PREGUNTAS .....	90
DE FACILITADORES A PROFESIONALES: DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE CAPACITACION Y ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS.....	91
PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACION.....	93
DISEÑO DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIA .....	113
CONCLUSIÓN .....	126
CAPÍTULO 4: ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS: ENTRE LO ESPERADO Y LO ENCONTRADO-DISCUSIÓN GLOBAL .....	129
CONCLUSIONES .....	138
CAPÍTULO 5: INFORME DE INVESTIGACIÓN .....	142
CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA.....	144
TIPO DE MUESTREO.....	144
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	144
APLICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS .....	145
RESULTADOS.....	146
DISCUSIÓN GENERAL Y LA INTEGRACIÓN DE HALLAZGOS EN ESTUDIOS PREVIOS .....	157
CONCLUSIÓN GENERAL .....	160
RECOMENDACIONES Y HALLAZGOS.....	162
BIBLIOGRAFÍA.....	165
ANEXOS.....	175
OFICIO DE SOLICITUD.....	175
CUADRO COMPARATIVO DE LA FUNCIONALIDAD DE LAS PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN .....	177
PRIMER EJEMPLO RESPUESTA DE LOS INSTRUMENTOS .....	185
SEGUNDO EJEMPLO DE RESPUESTA DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN ...	193



## AGRADECIMIENTOS

A mis padres quienes con tanto amor, cariño y esfuerzo me criaron, y siempre confiaron en mí, gracias a ellos por crear una hermosa familia a la que pertenezco, gracias por sacrificar tanto por darnos una educación y un hogar con mucho cariño, gracias por ser mis padres.

A mis hermanos por sus grandes consejos, por su amor y por qué fui tan afortunada de crecer con ellos, gracias a su valentía y gracias por siempre enorgullecerse por mis logros y siempre estar orgullosos de mí.

A mi cuñada quien siempre me orientaba a tomar decisiones, me escuchaba y me comprendía, y ante todo me ayudaba a buscar una solución, gracias a ella por siempre quererme.

A mi novio quien siempre me prestaba su hombro para llorar, me escuchaba atentamente mientras me daba una sonrisa y unas lindas palabras de aliento, gracias por siempre permanecer a mi lado sin juzgarme y amándome ante todas las adversidades.

A mi sobrino aquel pequeño bebe con esos ojos tan encantadores y esa sonrisa brillante, me alimentaron para seguir adelante, el poder pasar tiempo con él era mi motivo para no rendirme.

A mi familia materna aquellos quienes siempre se preocupaban por mí y siempre estaban atentos a los grandes logros y avances que tenía, siendo ellos quienes también me alimentaban a seguir, por sus grandes felicitación y apoyo constante.

A los tés de manzanilla, aquellas personas quienes me enseñaron el verdadero significado de la palabra *amistad*, por sus grandes consejos, por escucharme, defenderme, apoyarme y siempre enorgullecerse de mis logros.

A los docentes que me acompañaron a lo largo de la carrera, gracias a ellos aprendí, reflexione, y comprendí la vida desde la perspectiva de la pedagogía.



## INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional Electoral (INE) “es el organismo público encargado de organizar las elecciones federales. Dicho organismo adoptó para sus empleados la figura de servicio civil de carrera con la finalidad de separar la función administrativa del INE de cualquier influencia política”. (Cantala, D., & Sempere, J., 2015), en este caso es el organismo autónomo encargado de organizar los procesos electorales en México, garantizando la legalidad, transparencia y equidad en la elección de representantes populares. Para cumplir esta labor, el INE cuenta con diversas figuras operativas, entre las que destacan los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE), quienes desempeñan un papel fundamental al encargarse de visitar, capacitar y dar seguimiento a los ciudadanos que fungirán como funcionarios de casilla.

La tarea de los CAE va más allá de una labor técnica u operativa. Ellos actúan como formadores en contextos no escolares, enfrentando el reto de transmitir conocimientos clave en periodos breves y a personas con diversos contextos, así como diferentes niveles educativos, edades y experiencias. Desde esta perspectiva, su función se analiza desde el enfoque de la pedagogía laboral, entendida como el campo que estudia los procesos formativos en espacios de trabajo, con el fin de favorecer de mayor sentido, efectividad y profesionalismo.

En la práctica, los CAE desarrollan procesos de enseñanza-aprendizaje, por lo que sus acciones implican explicar procedimientos, resolver dudas, acompañar a los ciudadanos y asegurar que comprendan su papel en el proceso electoral.

Considerando esta realidad, la presente investigación se enfoca en analizar las experiencias, percepciones y estrategias de los CAE desde un enfoque pedagógico, para identificar áreas de oportunidad en su formación.

A lo largo del trabajo, se articulan elementos teóricos, jurídicos, metodológicos y prácticos para sustentar dicha propuesta, así como hallazgos que permiten comprender la realidad en la que se forman y desempeñan estos capacitadores.

El capítulo 1 está dedicado a la exposición del problema de investigación. En él se describe el contexto en el que se enmarca la necesidad de formación pedagógica para los CAE dentro de las Juntas Distritales Ejecutivas No. 25 del municipio de Chimalhuacán, asimismo se plantea la justificación de la investigación, y se formulan los objetivos generales y específicos. También se presenta la hipótesis de trabajo, la cual guía el análisis y da dirección a las decisiones metodológicas posteriores.

En el capítulo 2 se desarrolla el marco teórico. Este apartado profundiza en conceptos clave como la pedagogía laboral, el diseño de programas de capacitación, así como el papel del INE y su vínculo con la formación de los CAE. Además, se incluye el marco conceptual y el estado del arte, donde se presentan antecedentes e investigaciones previas relacionadas con los CAE, sus competencias y funciones. Asimismo, se incorpora el marco jurídico, en el cual se analizan los fundamentos legales que rigen los derechos ciudadanos, la función electoral y las disposiciones normativas del INE que enmarcan el actuar de los CAE.

El capítulo 3 está enfocado en el trabajo de campo. En este se describe el diseño metodológico, el instrumento de investigación aplicado, la muestra seleccionada y el proceso de recolección de información. Cada pregunta incluida en el instrumento se analiza en apartados que explican su formulación, objetivo, respuestas esperadas, respuestas obtenidas y un análisis comparativo entre los dos años electorales seleccionados. Este capítulo concluye con una síntesis de los hallazgos y la justificación de la propuesta de plan de capacitación y el estándar de competencia.

En el capítulo 4, se realiza un análisis profundo sobre la efectividad de las preguntas, la forma en que estas cumplieron con sus objetivos, y la capacidad de los CAE para reconocer su función pedagógica a partir de sus propias respuestas. Se elabora un análisis general del instrumento bajo los ejes temáticos definidos, lo cual permite extraer conclusiones significativas sobre las fortalezas y áreas de oportunidad en la formación de los CAE. Este capítulo finaliza con una conclusión general que cierra el análisis.

El capítulo 5 corresponde al informe de investigación. En él se detalla cómo se implementaron los instrumentos, se describe nuevamente la muestra y los criterios de selección, y se ofrece una recopilación general de las respuestas obtenidas. Posteriormente, se realiza una discusión comparativa con el estado del arte y las investigaciones abordadas en el capítulo 2, lo que permite contrastar la información empírica con los marcos conceptuales previos. El capítulo concluye con una reflexión general, una síntesis de los hallazgos y una serie de recomendaciones orientadas a mejorar la formación y profesionalización de los CAE, asimismo como las del mismo trabajo de investigación.



## CAPÍTULO 1: LOS CAPACITADORES ASISTENTES ELECTORALES COMO TRADUCTORES: ENTRE LA INSTITUCIÓN Y LA CIUDADANÍA.

### PROBLEMÁTICA

El Instituto Nacional Electoral (INE), como órgano constitucional autónomo (Art. 41, CPEUM), enfrenta la paradoja de garantizar procesos electorales confiables en contextos socioterritoriales altamente complejos. Esta autonomía, según Zepeda (2014), "implica no solo independencia operativa, sino también la capacidad de adaptar sus estrategias formativas a realidades locales específicas", es decir, que las capacitaciones brinden espacios donde los conocimientos puedan desarrollarse de manera eficaz, ante las adversidades sociales, económicas, educativas o políticas que alberga cada zona, en donde se presentan los espacios formativos.

Sin embargo, como advierte Méndez de Hoyos (2018), "persiste una tensión no resuelta entre la estandarización necesaria para mantener la uniformidad institucional y la flexibilidad indispensable para atender las diversidades regionales", en este caso identificamos que aun que se busque un espacio de capacitación específico para cada región, también se encuentra este debate entre lo que conforma lo institucional y lo que realmente se puede aplicar o cambiar para adaptar en estos ambientes de aprendizaje.

Esta disyuntiva se hace particularmente evidente en municipios como Chimalhuacán, donde los desafíos geopolíticos, sociodemográficos y pedagógicos revelan las limitaciones del modelo actual de capacitación electoral, y evidencian la necesidad de establecer un estándar, que asegure que los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) cuenten con herramientas pedagógicas adecuadas para transmitir información de forma clara, contextualizada y efectiva a los funcionarios de casilla.

En este contexto, los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) son actores fundamentales del proceso. Su función consiste en localizar, visitar, capacitar y asegurar la participación de los ciudadanos seleccionados para fungir como funcionarios de casilla el día de la jornada electoral. Son responsables de transmitir

información clara, confiable y oportuna sobre los procedimientos que se deben seguir en la instalación, operación y clausura de las casillas, así como en el conteo de votos y llenado de actas. Por su parte, los funcionarios de casilla son ciudadanos sorteados por el INE que, tras recibir la capacitación correspondiente, asumen la responsabilidad de operar las casillas electorales, una de las piezas clave para asegurar el carácter transparente y ciudadano de los procesos electorales.

Ante esto la complejidad geopolítica de Chimalhuacán, fragmentado entre tres distritos federales (XXV, XXXI y XXXVIII), genera escenarios operativos dispares. Tal como lo documentan Espejel (2013) e informes institucionales del INE (2022), cada junta distrital adopta criterios diferenciados en aspectos clave como los horarios de capacitación, la proporción de ciudadanos a cargo de cada CAE o el uso de materiales complementarios. Esta falta de homogeneización genera asimetrías operativas significativas y dificulta la implementación de estrategias pedagógicas estables.

En el plano sociodemográfico, según los datos del INEGI (2022) y estudios de la UAEMex (2021) reflejan una población con predominancia de niveles educativos bajos, presencia considerable de analfabetismo funcional en adultos y un escaso dominio de competencias digitales. Estas condiciones impactan directamente en la comprensión de los contenidos electorales, ya que muchos ciudadanos presentan dificultades con los manuales de procedimientos, y una parte importante requiere adaptaciones pedagógicas para lograr una apropiación significativa de la información. Se ha identificado una brecha notable entre la complejidad lingüística de los materiales y el nivel educativo promedio de la población objetivo, lo cual limita la eficacia del proceso formativo.

En términos del diseño instruccional, los materiales presentan una densidad conceptual. A esto se suma la ausencia de principios andragógicos, que permitan aprovechar la experiencia previa de los adultos como recurso didáctico, así como el dominio casi exclusivo del modelo expositivo tradicional, lo cual reduce las posibilidades de un aprendizaje activo, participativo y situado.

La formación de los CAE también presenta déficits, ya que, a pesar de contar con una base teórica general, la capacitación que reciben no siempre los dota de herramientas pedagógicas suficientes para atender la diversidad de estilos de aprendizaje entre los funcionarios de casilla. Se identifican carencias en la implementación de estrategias propias de la educación de personas adultas y en la aplicación de evaluaciones formativas que permitan monitorear los aprendizajes alcanzados durante la o las capacitaciones. En cuanto a los recursos didácticos, las guías y videos presentan una densidad conceptual, y los simulacros realizados suelen ser uno de los materiales principales acercados a las realidades locales a las que los funcionarios se enfrentan el día de la elección.

Estas limitaciones repercuten directamente en el desempeño operativo. Se han documentado errores evitables en el llenado de actas, dificultades en la ejecución de procedimientos clave por parte de los funcionarios, y un incremento en los tiempos requeridos para realizar capacitaciones correctivas. Además, estas fallas contribuyen al aumento de quejas y controversias postelectorales, lo que debilita la percepción ciudadana de legitimidad institucional.

Por otro lado, cabe destacar que la participación ciudadana en los procesos electorales también ha experimentado fluctuaciones significativas. De acuerdo con una muestra para reconocer la participación ciudadana a nivel nacional "se estima que la participación ciudadana durante la Jornada Electoral del 2 de junio de 2024 fue de 59.8% a nivel nacional. [...] este nivel de participación fue inferior a la elección presidencial de 2018 en 3.6 puntos" (NE, 2024, p.18) Esta disminución representa un desafío adicional para el INE y para los CAE, quienes no solo deben capacitar técnicamente a los ciudadanos, sino también motivarlos a asumir su rol con responsabilidad y compromiso democrático, esto mediante la sensibilización y la orientación de la educación cívica.

Por ello, el papel del CAE no se limita únicamente a los procesos de enseñanza durante la capacitación, sino que también implica orientar a los ciudadanos en el conocimiento y aplicación de las normas, valores y leyes que rigen a la institución.

## JUSTIFICACIÓN

El análisis sistemático de los procesos formativos en el ámbito electoral constituye una exigencia práctica ineludible para garantizar la calidad de los sistemas democráticos contemporáneos. Esta investigación se fundamenta en la necesidad imperante de profesionalizar las competencias pedagógicas de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE), actores clave en la cadena formativa que sustenta la legitimidad de los procesos electorales en México. Su relevancia se articula en cuatro dimensiones conceptuales.

En primer término, la naturaleza estratégica de la capacitación electoral como mecanismo de garantía democrática, exige superar los modelos tradicionales de transmisión unidireccional de contenidos. Como señala Freire (1970) en su pedagogía crítica, “los procesos educativos vinculados al ejercicio ciudadano deben trascender la mera instrucción técnica para convertirse en espacios de construcción colectiva de significado”. Los CAE, en su rol de facilitadores, requieren dominar no solo los aspectos procedimentales electorales, sino también técnicas de enseñanza y didácticas especializadas que permitan adaptar estos conocimientos a contextos socioculturales diversos.

La problemática adquiere particular relevancia en municipios como Chimalhuacán, donde la complejidad territorial dividida en tres distritos federales con dinámicas sociopolíticas diferenciadas (Espejel, 2013) se intercepta con variables educativas críticas. Los datos del INEGI (2022) revelan un panorama donde más de la mitad de la población cuenta únicamente con educación básica, situación que demanda enfoques pedagógicos especializados en educación de adultos y alfabetización funcional, áreas que actualmente no forman parte sustantiva de la formación de los CAE.

Por ello, se identifica una paradoja fundamental: mientras el Instituto Nacional Electoral ha desarrollado un sistema de capacitación técnicamente robusto en su diseño normativo, persiste una brecha significativa entre estos materiales estandarizados y su aplicación efectiva en contextos reales. Esta disfunción,

documentada en informes internos del INE (2023), donde se manifiesta un conjunto de dificultades concretas durante los procesos electorales, donde se perciben desde errores en el llenado de actas hasta impugnaciones derivadas de malentendidos procedimentales.

El vacío teórico-práctico en pedagogía electoral resulta particularmente preocupante, y como señala González Ruiz Velazco (2015), “la labor de los CAE requiere competencias duales: dominio técnico del proceso electoral y habilidades pedagógicas para su transmisión efectiva”. Sin embargo, la revisión de literatura especializada evidencia que “mientras existen abundantes estudios sobre competencias docentes en educación formal” (Tobón, 2013), la investigación sobre formación electoral para adultos en contextos no formales sigue siendo incipiente.

Esta investigación se posiciona en este nicho académico desatendido, proponiendo un estándar de competencias específico para CAE estructurado en tres ejes fundamentales: (1) técnicas de enseñanza adaptadas a procesos electorales, (2) didáctica especializada para población adulta con diversidad educativa, y (3) planeación contextualizada de sesiones formativas. La propuesta se alinea con el enfoque de Arancibia (2002) “estudiar en profundidad las competencias de las personas que ocupan cargos clave permite definir las habilidades, conocimientos, valores y aptitudes esperadas en roles específicos”, lo que resulta fundamental para mejorar el desempeño de los CAE, a partir de adaptarlo a las particularidades de la educación cívico-electoral.

La selección de la Junta Distrital Ejecutiva 25 como estudio de caso obedece a su valor paradigmático. Chimalhuacán concentra desafíos estructurales fragmentación territorial, marginación urbana, participación ciudadana fluctuante, diversidad educativa que permiten extrapolar hallazgos a otros contextos con características similares. El análisis comparativo de los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024 permite construir una perspectiva diacrónica que visibiliza cómo han evolucionado las necesidades formativas de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE). Esta comparación no solo brinda elementos para identificar avances o retrocesos en la

calidad de la capacitación, sino que también posibilita evaluar si los ajustes realizados entre un proceso y otro han respondido efectivamente a los desafíos detectados en ciclos anteriores.

Al centrarnos en dos procesos presidenciales que implican altos niveles de participación ciudadana, presión institucional y complejidad logística obtenemos condiciones comparables que nos permitan analizar con mayor precisión la pertinencia de los materiales didácticos, la preparación pedagógica de los CAE y la adecuación de las estrategias formativas al contexto social, esto reconociendo como es que llevan a cabo sus capacitaciones, ante las adversidades de los funcionarios de casilla. Al reconocer la experiencia acumulada o mínima de los CAE en ambos periodos nos ayuda a identificar cuáles contenidos, recursos o enfoques han resultado más eficaces, cuáles requieren actualización y en qué medida se ha integrado la retroalimentación proveniente del campo operativo.

Dándonos un mayor grado de determinación e identificación de aquellos conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que pueden favorecer el contenido de nuestra propuesta de estándar de competencia, el cual permita reconocer patrones recurrentes de necesidad formativa. A partir de la experiencia por los CAE y de los desafíos persistentes en la capacitación de funcionarios de casilla, se vuelve posible establecer un perfil más claro y pertinente de las competencias requeridas para llevar a cabo procesos de enseñanza más eficaces, adaptados a contextos complejos como el de Chimalhuacán.

Con esto, se busca reconocer y profesionalizar la labor de los CAE, a partir de sus competencias específicas, donde se les identifica como ejecutores de una tarea operativa y a su vez agentes formativos clave en el mejoramiento de la participación ciudadana y la educación cívica en el proceso electoral.

## **OBJETIVO GENERAL**

Diseñar una propuesta de estándar de competencia alineada a una propuesta de capacitación, para los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) adscritos a la Vocalía Distrital No. 25 de Chimalhuacán, que les permita implementar de manera efectiva técnicas de enseñanza, didáctica y planeación, orientadas a mejorar su labor formativa con los funcionarios de casilla.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar los referentes normativos y operativos relacionados con la función del CAE, incluyendo materiales como la Guía para la y el CAE 2023–2024, Manual del funcionario de Casilla, Instructivo para el funcionario de Casilla 2023–2024, ENFC 2017–2023, memorias de los Procesos Electorales Federales (PEF), así como las evaluaciones y experiencias de los Vocales de Capacitación Electoral.
- Identificar las competencias básicas y genéricas asociadas al perfil de puesto de los CAE, especialmente aquellas relacionadas con procesos de enseñanza-aprendizaje en contextos formativos o de capacitación.
- Formular una propuesta de estándar de competencia alineada a una propuesta de capacitación en “Técnicas de enseñanza, didáctica y planeación para Capacitadores Asistentes Electorales”, basada en el análisis contextual, normativo y formativo, orientado a la mejora del desempeño en procesos electorales

## **HIPÓTESIS**

La evaluación del estándar de competencia alienado a una propuesta de capacitación, sobre implementación de estrategias didácticas y de aprendizaje permite a los CAE contar con conocimientos pedagógicos que se adaptan a las diferentes formas de aprendizaje y niveles educativos de los ciudadanos (funcionarios de casilla), para desempeñar su función con menos errores.

## CONCLUSIÓN

En este primer capítulo se establecieron las bases que me orientaron al desarrollo de la presente investigación, permitiendo identificar con claridad las principales áreas de mejora que rodean la labor de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) en el proceso de capacitación de los funcionarios de casilla. Dichas áreas fueron analizadas desde el ámbito institucional y territorial en el que los CAE desempeñan su función, particularmente en el municipio de Chimalhuacán, lo que permitió comprender las condiciones reales en las que se desarrolla su práctica formativa.

A partir de este análisis, se reconoció que el papel del CAE trasciende la simple transmisión de información técnica sobre el proceso electoral, ya que implica también la divulgación de principios cívicos, la sensibilización de los ciudadanos y, en muchos casos, la capacidad de persuadir y motivar a los funcionarios de casilla para asumir su responsabilidad con compromiso y responsabilidad democrática. Esta multiplicidad de funciones evidencia la necesidad de que los CAE cuenten con una formación pedagógica más sólida, que les permita enfrentar los diversos escenarios y perfiles de aprendizaje que se presentan durante la capacitación electoral.

La formulación de la problemática, la justificación, los objetivos tanto generales como específicos y la hipótesis permitiendo delimitar con claridad el rumbo de la investigación, así como establecer los elementos necesarios para analizar, desde una perspectiva pedagógica, la labor formativa de los CAE.



## CAPÍTULO 2: FUNDAMENTOS PEDAGÓGICOS PARA LA FORMACIÓN DE CAE

### MARCO TEÓRICO

#### 1. PEDAGOGÍA LABORAL

En los entornos laborales actuales, la educación surge como un pilar para enfrentar desafíos específicos en procesos de formación, donde la enseñanza y el aprendizaje se encuentran vinculados con la práctica y las necesidades laborales.

En este contexto la pedagogía laboral se presenta como una herramienta clave para comprender cómo se desarrollan estos procesos educativos en escenarios de trabajo, para algunos autores se considera la encargada de “plantear las exigencias formativas del mundo del trabajo que reclaman nuevas necesidades ligadas a la capacitación, reconversión, formación, etc. (Fernando-Salinero, 2004, p. 561).

En este caso la pedagogía laboral es señalada como aquel régimen que estructurara las dimensiones formativas ligadas a aspectos educativos, en ella se enmarca una responsabilidad ante los criterios que combinan teorías relacionadas a la enseñanza/aprendizaje, para la construcción de entornos, instrumentos y métodos para la formación de los trabajadores, en donde se busca el desarrollo y optimización de las capacidades de una persona.

Un punto clave de esta área es reconocer que cuando hablamos de educación, enseñanza o aprendizaje no siempre se alinea a un contexto educativo formal (instituciones como escuelas), pues ante la formación y desarrollo de las personas en contextos laborales se “contempla parte de la educación permanente como referente y, más concretamente, de su ámbito no formal, dirigido a la preparación continua y diversificada de las personas”. (Fernández, M y De La Riva, B, 2016, p.560)

El planteamiento anterior, nos da una idea de lo que comprende la Pedagogía Laboral como educación, ya que precisa la intervención de las herramientas, conocimientos, metodologías y teorías que se adaptan a criterios específicos relacionados a ambientes o áreas de trabajo, esto delimita el contenido para la

capacitación en contextos laborales, ya que se considera que “las organizaciones están entrando en la cultura de formación permanente, donde los programas formativos requieran de conocimientos pedagógicos, tanto en su diseño, como en su desarrollo y evaluación” (Medina y otros, 2014, p.41)

Por ello su misión es organizar, estructurar y guiar los procesos de formación de las personas en áreas de trabajo, para optimizar y diseñar aquellos instrumentos que adecuen la transmisión de conocimientos, para la construcción de una capacitación que contemple los conocimientos pedagógicos y las estrategias de aprendizaje.

Ante estos criterios, el diseño de la capacitación para la preparación de los trabajadores, “será influenciado por la evaluación efectuada de necesidades, del proceso y del servicio” (Fernández, S, 2002, p. 563) según los objetivos de la organización, para ajustar a la formación y adecuación de metodologías que desarrollen una apropiada transferencia de conocimientos.

## 2. EDUCACIÓN CÍVICA

La educación cívica juega un papel fundamental en la consolidación de las democracias, ya que no se limita a la transmisión de conocimientos sobre el funcionamiento de las instituciones políticas, sino que busca formar individuos capaces de participar activa y críticamente en la vida pública. Como señala Caballero, R. (2016), la educación cívica “tiene que ver con la formación de individuos que no solamente integren un régimen político democrático, sino, en general, una sociedad democrática”. (p. 135). Esto implica que su objetivo va más allá de la mera instrucción sobre derechos y obligaciones; busca fomentar valores para la responsabilidad social, que son esenciales para la convivencia en un sistema democrático.

Se podrían retomar como un constructo social, que pretende educar o reeducar a aquellos individuos que conforman una sociedad, se busca que sean seres conscientes de su entorno y que evalúen críticamente la situación mediante conocimientos cívicos, democráticos y electorales del país en que residen.

Esta construcción, deriva de preparar ciudadanos con capacidades democráticas, “tanto en ámbito escolar como en los espacios no formales, y en ello los organismos electorales juegan un papel clave”. (Caballero, R., 2016, p. 135), en otras palabras, se busca que los ciudadanos sean preparados mediante la educación, el cual podríamos describir como un factor que altera y modifica los conocimientos, saberes y conciencia de una sociedad, para fines en común, en este caso a lo cívico.

Por ello “El ciudadano actúa como integrador del sistema de valores que caracterizan al civismo: identidad social, responsabilidad cívica y participación ciudadana” (Wint, T., Constantino, H., Martínez, V. y Claudina, E., 2016, p.85), en este caso la construcción de un ciudadano integral, que desarrolle la conciencia colectiva, los conocimientos democráticos, y la reflexión crítica ante los derechos u obligaciones, los cuales interfieren de manera positiva en el desarrollo efímero de una sociedad.

### 3. EDUCACIÓN ANDRAGOGÍA

El término de andragogía es entendido como “los principios fundamentales que permiten el diseño y conducción de procesos educativos más eficaces, en el sentido que remite a las características de la situación de aprendizaje, y, por tanto, es aplicable a diversos contextos de enseñanza de adultos” (Knowles M., 2001, p. 191)

En este caso se hará énfasis en la conducción del aprendizaje, contemplando el entorno, pero con la diferencia de considerar sus experiencias y con ello las necesidades a partir del desarrollo de sus capacidades, conocimientos y habilidades previos.

Por lo tanto, la educación en adultos es vista como un proceso por el cual los alumnos cobran conciencia de sus experiencias más importantes. El reconocimiento de la importancia nos lleva a la evaluación”. (Knowles M., 2006, p. 42), en este caso el aprendizaje del adulto no se inicia desde cero, sino que parte de la experiencia previa del mismo, por ello, estos saberes previos apoyan a evaluar y reflexionar sobre estas, lo que les permite aprender de manera más profunda y significativa ante sus necesidades.

Por ello la integración de la educación y la pedagogía, en la construcción de la andragogía, señala el balance entre el constructo vinculado a aprendizaje/enseñanza y la optimización de conocimientos, habilidades y aptitudes en adultos, desde sus saberes previos.

#### 4. TÉCNICAS DE ENSEÑANZA

Para comprender cómo se genera la formación de conocimientos en un ambiente de capacitación, es necesario partir de la definición de las técnicas de enseñanza, las cuales se pueden describir como “el conjunto de actividades, técnicas y medios que se planifican de acuerdo con las necesidades de los estudiantes, los objetivos que se buscan y la naturaleza de los conocimientos, con la finalidad de hacer efectivo el proceso de aprendizaje” (Noy Sánchez, L. A., 2008)

Las estrategias de enseñanza enriquecen la labor de aprendizaje, ya que mantienen una estrecha vinculación con los rasgos individuales y las competencias pedagógicas de quien aplica la enseñanza, sin olvidar factores como las particularidades del individuo o grupo, las condiciones del espacio físico, los contenidos abordados y el tiempo disponible.

En este contexto, se definen como el repertorio de acciones que el educador diseña para que el estudiante genere, modifique, cuestione y valore el conocimiento, al mismo tiempo que colabora con él en la reflexión sobre su propio aprendizaje. Así, las técnicas de enseñanza se posicionan como un eje fundamental en el proceso educativo, constituyendo las herramientas que el docente organiza y ejecuta para promover la asimilación significativa del saber.

Dentro de este mismo panorama de técnicas de enseñanza vemos la definición desde la perspectiva de Alvarado, A. E. G., López, J. A. L., & Parrales, L. M. M. (2019), “Las técnicas de enseñanza, es el conjunto de momentos lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del alumno hacia determinados objetivos, [...] es quien da sentido de unidad a todos los pasos de la enseñanza y del aprendizaje”

Y como tenemos entendido, encontramos que ambos autores reflejan que las técnicas de enseñanza se rigen en un vínculo estrecho entre el saber, el conocer y el aprender, todos se dirigen a un mismo objetivo, donde importa que los individuos logren adquirir información o conocimientos específicos.

Tanto Alvarado (2019) como Noy Sánchez (2008) destacan que las técnicas otorgan sentido y coherencia al proceso de enseñanza-aprendizaje, estructurando los pasos o actividades para constituir un espacio de formación. Asimismo, ambas perspectivas reconocen la importancia de planificar estas técnicas de acuerdo con las necesidades de los estudiantes y los propósitos educativos planteados, con el fin de hacer más efectivo el aprendizaje.

En este caso, las capacitaciones representan el espacio en el que se implementan diversas técnicas de enseñanza, cuidadosamente seleccionadas y organizadas, con el propósito de orientar el aprendizaje de los participantes hacia el logro de objetivos específicos. Estas técnicas permiten estructurar el proceso formativo de manera coherente, considerando las necesidades, características y ritmos de los individuos, para así favorecer una adquisición más significativa y efectiva de los conocimientos y habilidades requeridas y específicos.

## 5. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

En el proceso de enseñanza-aprendizaje, cuya dinámica se encuentra en la relación docente-estudiante, donde se busca conducir a la reflexión y conocimiento, creando un ambiente interactivo y participativo, para la aplicación de saberes que potencien el aprendizaje, es hablar desde el punto de las estrategias didácticas, ya que implica adentrarse en el conjunto de acciones planificadas que un formador utiliza para facilitar el aprendizaje de sus estudiantes.

Desde esta perspectiva las estrategias didácticas según Álvarez y Chamorro “permiten la implementación de la didáctica para la enseñanza y aprendizaje planificados con los múltiples medios de representación y expresión; debido a que ofrece mejora en diversas actividades, herramientas, materiales de aprendizaje y

métodos de evaluación" (Álvarez y Chamorro, 2017). Es decir, estas estrategias benefician en la aplicación de métodos o herramientas que facilitan la explicación y apropiación de las ideas, para una mejor transmisión del conocimiento, desde esta perspectiva se hace necesario considerar estrategias acordes a la realidad de la zona en la que se está implementando.

Para Diaz "Las estrategias pretenden facilitar intencionalmente un procesamiento más profundo de información nueva y son planeadas por el docente" (Díaz F. 1999), en este caso se identifica que los procedimientos y recursos que utiliza el docente para promover aprendizajes deben de considerar el objetivo y las posibles estrategias de enseñanza que podrían facilitar su labor, y desde cuando mejorar la transmisión del aprendizaje.

Es por ello, que las estrategias no solo organizan el contenido, sino que consideran el contexto, las características del grupo y los objetivos formativos. En el caso de la capacitación electoral, buscar contar con estrategias didácticas adecuadas permite a los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) no solo transmitir información, sino generar aprendizajes significativos, adaptados a la población adulta, buscando promover la participación, la motivación y la comprensión específica de los temas electorales, asimismo como la educación cívica.

## 6. DISEÑO INSTRUCCIONAL

En el ámbito educativo, independientemente de la modalidad, una clase se busca diseñar con varias finalidades, entre ellas, se busca favorecer la adquisición del conocimiento, esto a partir del desarrollo de habilidades, aptitudes, saberes, etc.

Desde este punto "El diseño instruccional se puede definir como un proceso pedagógico para armar y componer de forma estratégica, planificada y estructurada, los diferentes elementos de un curso, tales como temas, contenidos, actividades, recursos de apoyo y evaluaciones". (Suárez, J. E. T.,2012), en este caso el diseño instruccional es el proceso mediante el cual se planifica, organiza y estructura una

experiencia de aprendizaje con base en objetivos claros, contenidos específicos, métodos adecuados y formas de evaluación alineadas a lo que se busca lograr.

Según Yukavetsky, G. (2008), “los modelos instruccionales son guías o estrategias que los instructores utilizan en el proceso de enseñanza y aprendizaje [...] constituyen el análisis de los participantes, la ratificación de metas y objetivos, el diseño e implantación de estrategias y la evaluación”. Su finalidad es garantizar que la enseñanza sea efectiva, significativa y adaptada a las características de los aprendices. En contextos como la capacitación electoral, el diseño instruccional resulta un pilar, ya que permite a los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) desarrollar sesiones estructuradas, con propósitos definidos y estrategias alineadas a los perfiles de los ciudadanos a quienes forman, esto buscando también que no repitan los temas y que sus capacitaciones no se vuelvan ambiguas.

## 7. INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL

El instituto Nacional Electoral (INE) es un “organismo público autónomo, que tiene a su cargo en forma integral y directa todas las actividades relacionadas con la preparación, organización y conducción de los procesos electorales federales” (INE, 2016, p. 7).

La construcción del instituto se vio envuelto en superar la desconfianza de los procesos electorales, sembrada en los ciudadanos, en elecciones pasadas. Por ello se buscó la integración de un organismo gubernamental, público y autónomo, integrado por “personalidades jurídicas y patrimonios propios [...] como el Poder Legislativo de la Unión, los partidos políticos nacionales y los ciudadanos” (INE, 2016, p. 7), siendo estos últimos claves para la construcción de una organización que contemple la democracia.

Por lo tanto, el INE se entiende como “un mecanismo de control y vigilancia sobre el perfil y las conductas que desarrollan estos funcionarios electorales a fin de garantizar plenamente el cumplimiento de los principios rectores de la función electoral” (Astudillo, 2018, p. 241).

En este caso, se apoyará de la contratación de personal auxiliar apto para desarrollar, así como dar cumplimiento a las actividades de capacitación y asistencia electoral, esto a través de “las juntas distritales ejecutivas y de los consejos electorales distritales”. (INE, 2016, p. 10), con el fin de garantizar que los procesos electorales sean eficaces y eficientes.

Por ello se buscan ciudadanos aptos para conducir el rol de manera adecuada de Capacitadores Asistentes Electorales, los cuales se encargará de “apoyar a las juntas distritales ejecutivas en la coordinación de las actividades [...] su función irá dirigida a sensibilizar, convencer y capacitar los ciudadanos que resultaron sorteados para participar como FMDC” (INE, 2016, p.10).

## 8. CAPACITACIÓN ELECTORAL

La capacitación se define como “aquella que tiene el propósito orientar las bases de conocimiento y habilidades generales, contextuales metodológicas y transversales a las y los servidores públicos” (INE, 2006, P.7), es aquel factor que interfiere en la enseñanza, aprendizaje y educación de un individuo de forma planeada, el cual busca formar conocimientos, para así desarrollar las habilidades o aptitudes, ante el manejo de actividades específicas, para cubrir necesidades formativas.

En este caso la capacitación electoral se define como “las actividades que tienen por objeto la preparación de los ciudadanos que participan en la integración de procesos electorales el día de la jornada electoral” (Zúñiga, R., s.f, p.275), en ese caso solo se especializa a los ciudadanos que serán parte de este proceso electoral, por ello su formación se basará específicamente en ámbitos democráticos, cívicos y políticos, pero desde un punto neutral.

Ante esto, la concepción y con ello la dirección de la capacitación electoral puede tomar varios caminos, ya que argumentan que su formación será para la construcción de un propósito en común, en algunos de los casos será utilizada para “vincular al instructor y al ciudadano, para su formación, de tal manera que logren proceso electorales más eficaces y eficientes” (Zúñiga, R., s.f, p.264) de esta manera

ambos cumplen con los papeles establecidos y logre integrar un cambio en la perspectiva de una cultura democrática, asimismo desarrollan sus actividades de manera progresiva, adecuando lo aprendido, un punto clave es que ambos serán parte fundamental del proceso.

En algunas otras referencias, se vincula hacia “compromiso de promover de manera permanente la educación ciudadana para el fortalecimiento de la democracia transparente y ajustados a las normas (Torres Bugdud, Álvarez Aguilar, & Obando Rodríguez, 2013, p. 8), aunque se enfoca a la promoción de la educación, también relaciona el compromiso con los objetivos de la organización, buscando la confianza de los ciudadanos a través de procesos electorales.

En este caso, la capacitación electoral será vinculado a los dos aspectos que nos mencionan constantemente las descripciones anteriores, ya que nos guían en los procesos de capacitación de los ciudadanos mediante la educación cívica y democrática, esto como punto para el desarrollo formativo de un individuo para la adquisición y proceso para realizar un conjunto de actividades relacionadas con procesos electorales, esto con la finalidad de brindar a los ciudadanos mayor confianza en organismos públicos.

En el otro punto relacionado a aquellos personajes que formaron y capacitaran a los ciudadanos, dándoles una participación fundamental para la construcción de conocimientos específicos, y el desarrollo de habilidades en áreas electorales, buscando optimizar los procesos y mejorar la formación de los ciudadanos, aunque tomando en cuenta que tanto formadores como aprendices son fundamentales en el proceso electoral.

## 9. CAPACITADORES ASISTENTES ELECTORALES

Los Capacitadores Asistentes Electorales a los cual nos referiremos a ellos según sus siglas “CAE”, son aquellos ciudadanos que se encargarán de informar y capacitar a los funcionarios de casilla; mediante diversas actividades desarrollarán un conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes para una adecuada formación.

Según González, F. Los CAE son aquellos “funcionarios electorales eventuales encargados del desarrollo de las actividades de capacitación y asistencia a personas designadas como funcionarios de casilla en pro del óptimo desarrollo del Proceso Electoral Federal” (2015, p. 13).

Se reconoce que contratar a estos ciudadanos como personal auxiliar aptos en materia de asistencia electoral y capacitación, tiene el propósito de “garantizar que el día de la Jornada Electoral se instalen oportunamente todas las casillas y estén debidamente integradas con ciudadanos seleccionados de manera aleatoria y capacitados para recibir, contar y registrar los votos” (INE, 2016, p.5)

En este punto, la relevancia de los ciudadanos para el desarrollo apropiado y lineal de los procesos electorales favorece para la construcción de aspectos relacionados con la formación, transparencia, imparcialidad y neutralidad del Instituto Nacional Electoral. Asimismo, se ha observado que la contratación de los CAE aptos en procesos anteriores beneficia al momento de “desempeñar efectivamente las actividades relacionadas con la integración de las mesas directivas de casilla y las tareas de asistencia electoral para la preparación y desarrollo de la Jornada Electoral” (INE, 2016, p.5).

Por lo anterior podemos describir que el papel de los CAE beneficia a los procesos electorales, ya que mediante las actividades designadas (visitar, sensibilizar, notificar y capacitar), logra formar el vínculo esperado entre el Instituto Nacional Electoral y la ciudadanía sorteada como funcionarios de mesa directiva de casilla, para garantizar familiaridad y transparencia en los procesos electorales.

#### **10. DISEÑO DE COMPETENCIAS PARA LOS CAPACITADORES ASISTENTES ELECTORALES**

La conservación de las organizaciones se deriva de la construcción a base de la transferencia de conocimiento, o de una sociedad del conocimiento, por ello se busca la integración, desarrollo y optimización de las capacidades de los individuos.

Ante esto la construcción de las competencias es un punto clave para la subsistencia de estas organizaciones, por ello el desarrollo de estas se deriva de “una concatenación de saberes, no sólo pragmáticos y orientados a la producción, sino aquellos que articulan una concepción del ser, del saber, saber hacer, del saber convivir”. (Larraín A. y González L., 2005, p. 44)

En este caso surge la construcción de capacidades, para una adecuada ejecución de las actividades, con ello no solo la construcción de elementos fundamentales y aplicables, sino también la creación de resultados viables, reales y adaptables a las necesidades de formación.

Por lo tanto, la construcción de un diseño basado en competencias origina un “enfoque que busca facilitar el proceso de aprendizaje individual y grupal, proporcionando la información y mecanismos necesarios para producir evidencias de las competencias determinadas en el perfil estandarizado”. (Hernández, R., 2019, p. 26)

Para este supuesto, la construcción de un diseño de competencias alinea todas aquellas necesidades de formación tanto a nivel individual como grupal, para la construcción específica de instrumentos o metodologías que se adapten al entorno en que se desarrollan, con el fin de determinar aquellas capacidades que se desarrollan al realizar un conjunto de actividades. Lo cual nos brinda una evaluación objetiva, ante las acciones formativas de los individuos, según el constructor y la necesidad.

Lo que buscamos en la construcción de un diseño por competencias es que se enfoque en desarrollar habilidades y conocimientos que permitan a las personas no solo desempeñarse con eficiencia en un trabajo específico, sino también adaptarse y responder con calidad en diferentes contextos profesionales, ciudadanos o sociales.

En este caso “requiere también que el trabajador pueda mantenerse actualizado y seguir aprendiendo a lo largo de su vida”. (Hernández, R., 2019, p. 17). Para este enfoque se busca preparar a los individuos para enfrentar diversas situaciones de

manera integral, fomentando su multifuncionalidad y compromiso en todas las áreas de su vida profesional.

## 11. TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO

Entendida como aquella herramienta que beneficia la transmisión de información mediante estrategias para la consolidación y optimización de conocimientos, para la formación de un individuo a partir de las necesidades de la organización.

Según Gutiérrez, S es “un proceso de comunicación, en el que los vacíos entre los entornos del emisor y del receptor afectan a la eficiencia de la comunicación entre ambos y a la eficacia global del proyecto de transferencia” (2014, p.27), es decir aquel espacio que se utiliza para comunicar toda información para la formación específica de uno o varios individuos que efectúan sus conocimientos, habilidad y aptitudes en torno a un contexto en común.

Esto nos habla de un elemento clave en la capacitación, ya que relaciona un fenómeno informal de la educación ante la enseñanza y el aprendizaje, para desarrollar un conocimiento en común, que a su vez introduce procesos específicos para la apropiada producción de habilidades y aptitudes ante la formación y optimización de procesos en una organización, para mejorar su eficiencia y eficacia.

La transferencia de conocimientos se deriva de cómo su nombre lo menciona “conocimientos” el cual es entendido como “una creencia personal verdadera justificada que incrementa la capacidad de los individuos para llevar a cabo una acción efectiva” (Flores Caicedo, 2010, p. 25-26)

Considerando lo anterior, y refiriéndonos a las organizaciones como medio para la adquisición de conocimientos, nos enfocamos en que estos entornos se preocupan por el saber-hacer de sus empleadores, es decir, le darán mayor énfasis a los conocimientos adquiridos de los individuos que participan dentro de su organización, al momento de realizar alguna actividad práctica o teórica, mediante su desempeño al emplear sus capacidades, para resolver o desarrollar ciertas acciones. En este caso evaluarán si la transferencia de conocimientos es adecuada.

### ANTECEDENTES/ESTADO DEL ARTE:

No.	Titulo	Autores o autor	Resumen	Tipo de investigación	Utilidad
1	Estudio del Capacitador Asistente Electoral (CAE) en el proceso electoral federal	Fabian Román González Ruiz Velazco	La creación e introducción del Capacitador Asistente Electoral en el INE, y la descripción de los significados de las herramientas y actividades realizadas dentro del instituto, ante los procesos electorales	Cualitativa	Si
2	La ciudadanización del Instituto Federal Electoral; las figuras de los consejeros electorales distritales, supervisores asistentes electorales y capacitadores asistentes electorales en el proceso electoral federal 2011-2012	Judith Rodriguez Muñoz	Historia de la creación Instituto Nacional Electoral, el pasado como IFE y la introducción de la democracia para que los ciudadanos formen parte de los procesos electorales. Asimismo, la introducción de los actores que participan activamente en los procesos electorales, y los cuales se les conoce como Supervisor y Capacitador Asistentes Electoral.	Cualitativa	Si
3	Alcances de la	Eleazar	La interacción del INE en las	Cualitativa	Si

	<p>gobernanza electoral en México: obstáculos para la capacitación de funcionarios de casilla en zonas indígenas del ix distrito electoral federal de Ixtlahuaca, estado de México</p>	<p>Sánchez Gómez</p>	<p>capacitaciones, considerando aspectos relacionados a los usos y costumbres de las comunidades, donde se realizan los procesos electorales. La responsabilidad del instituto junto con los vocales distritales, supervisores y capacitadores electorales, durante los procesos de notificación, formación, reclutamiento y capacitación de los funcionarios de casilla.</p>		
4	<p>La intervención pedagógica en los talleres de capacitación de los procesos electorales en la 06 junta distrital ejecutiva en la Ciudad de México</p>	<p>Alexis Adair Evangelista Hernández</p>	<p>La intervención del pedagogo dentro de la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica, donde puede formar de las diferentes áreas como CAE o SE, ya que debe de manejar el contenido optimo que se implementara tanto en manuales de capacitación, como en los procedimientos que se realizan durante el proceso electoral.</p>	Cualitativo	Si

## **MARCO CONCEPTUAL**

El Capacitador Asistente Electoral (CAE) representa una figura clave dentro de los procesos electorales en México, ya que tiene la responsabilidad de transmitir conocimientos, habilidades y valores cívicos a los ciudadanos que participarán como funcionarios de casilla. Su labor, más allá de una tarea operativa, implica una profunda dimensión educativa, pues requiere comprender las particularidades del aprendizaje adulto, la planeación y aplicación de estrategias que garanticen la comprensión y la correcta ejecución de las funciones electorales.

En este sentido, la labor del CAE se encuentra estrechamente vinculada con la andragogía, según Knowles (2006) “es un conjunto de principios fundamentales sobre el aprendizaje de adultos que se aplica a todas las situaciones de tal aprendizaje” (p. 3), se centra en la identificación y proyección de las respuestas de los adultos, a partir de su experiencia o contemplando esta, para adaptarlas a sus necesidades, reconociendo sus experiencias previas. De esta manera desarrollándose no solo en espacios donde la educación se ve reflejada de manera formal.

Si no también mediante entornos educativos no formales, es decir, “un sistema no escolar institucional, sino el conjunto de actividades sistemáticas de educación que surgen de la sociedad, desde diversas organizaciones y desde distintos puntos de vista, y que tienden a preparar al hombre con características específicas”. (De la Orden, 2001, p 243), ante esto adquiere relevancia, dado que la capacitación electoral se desarrolla fuera del ámbito escolar, en contextos fuera de una escuela con objetivos específicos y prácticos .

Ante este proceso donde la enseñanza es fundamente por parte de los CAE, se ve implicado los procesos que se van a desarrollar para lograr un aprendizaje significativo, siendo el caso de la transferencia de conocimientos esta “como un proceso de comunicación, por el cual ambos sujetos (transmisor y emisor) son conscientes de la información o conocimiento que se busca transferir” (Volkoff; 2004).

Por lo tanto, la transmisión del conocimiento dentro del proceso de capacitación deberá contemplar un enfoque formativo integral, en el cual se implementen diversas herramientas pedagógicas que favorezcan el aprendizaje significativo y la aplicación práctica de los contenidos. En este sentido, el uso de técnicas de enseñanza, entendidas como “el conjunto de procedimientos sistemáticos basados en principios pedagógicos que facilitan el proceso de aprendizaje, adaptándose a los objetivos educativos, características de los aprendices y contexto sociocultural” (Mayer, 2021), para orientar la práctica de enseñanza del Capacitador Asistente Electoral (CAE).

De igual forma, las estrategias didácticas, concebidas como la “disciplina pedagógica que estudia los procesos de enseñanza-aprendizaje, integrando métodos, estrategias y recursos para optimizar la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes” (Zabala & Arnau, 2014), constituyen un eje para seleccionar y organizar las actividades que comprendan la participación activa de los funcionarios de casilla.

Asimismo, el diseño instruccional quien funge como el marco estructural que guía la planeación de la capacitación, al ser definido como el “proceso sistemático de planificación, desarrollo e implementación de experiencias educativas efectivas, basado en teorías de aprendizaje y análisis de necesidades formativas” (Smith & Ragan, 2005), siendo esta herramienta una de las que tras sus componentes permita al CAE organizar de manera lógica y coherente los contenidos, tiempos, materiales y evaluaciones, buscando que cada sesión responda a los objetivos establecidos.

La integración de estos tres elementos técnicas de enseñanza, estrategias didácticas y diseño instruccional junto con la evaluación posibilita que la capacitación electoral entendida como “aquel conjunto de conocimientos, los cuales tienen el compromiso de promover permanentemente la educación ciudadana para el fortalecimiento de la democracia transparentes y ajustados a las normas” (Benítez, 2021); como mecanismo que favorezca a la eficacia y eficiencia de los procesos electorales considerados como “el tiempo transcurrido entre la convocatoria a elección y la proclamación de las autoridades electas y dentro del cual se producen una serie de actos secuenciales de conformidad a la norma legal”. (Arteaga, G. 2022, p. 15) Es

decir, la preparación, ejecución y control del conjunto de actividades y actos de una institución durante las elecciones.

En este contexto, la integración de la educación cívica ante la capacitación electoral no se limita únicamente a la transmisión de conocimientos técnicos o al cumplimiento mecánico de las funciones, sino que busca promover la formación integral de ciudadanos comprometidos con los valores democráticos y conscientes de su papel en la consolidación del sistema electoral. Así, la capacitación se convierte en un espacio de reflexión, responsabilidad y práctica ciudadana, donde el aprendizaje trasciende lo operativo para fortalecer la cultura democrática. De acuerdo con la Estrategia Nacional de Cultura Cívica 2017-2023 del INE “la educación cívica es un proceso orientado a construir valores y prácticas en una sociedad” (Instituto Nacional Electoral, 2016, p. 89). Es el conjunto de aptitudes fomentadas, para fortalecer la identidad y los derechos de los ciudadanos, con el fin de que estos sean conscientes y participen en los procesos electorales que ocurren dentro de su país.

Ante esto el Instituto Nacional Electoral (INE), “como autoridad nacional administrativa cuya función principal es la de organizar las elecciones del congreso de la unión, de la presidencia de la república, así como integrar el padrón electoral, la lista nominal, expedir la credencial para votar, la educación cívica a nivel federal”. (Evangelista, A. 2022, p. 25). En su labor orientada a garantizar la transparencia, imparcialidad y eficiencia en la ejecución de los procesos electorales, para lo cual cuenta con la figura del Vocal de Capacitación Electoral “siendo los encargados de preparar todo el material necesario para brindar un taller a quienes son contratados como Supervisores Electorales (SE) y Capacitadores-Asistentes Electorales (CAE) estos ciudadanos realizan la primera actividad de la Vocalía que es realizar el trabajo de campo”. (Evangelista, A. 2022, p. 59) y Educación Cívica, encargado de coordinar, guiar y evaluar la labor de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE). Estos últimos representan el vínculo directo entre la institución y la ciudadanía, al ser los responsables de transmitir los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias

para el correcto desempeño de los funcionarios de casilla, siendo estos últimos quien desempeñara una labor específica durante la jornada electoral.

En este sentido, los CAE no solo actúan como formadores técnicos, sino también como mediadores de la enseñanza, ya que promueven la comprensión de los valores cívicos y democráticos, orientada a garantizar la realización correcta de los procesos electorales, desarrollando conocimientos, habilidades y capacidades particulares.

Los que genera que dentro del proceso formativo de los CAE se dote a su labor de un carácter profesionalizante y certificable, lo cual podría favorecer en la incorporación de un estándar de competencia que según el CONOCER “Es un instrumento que define los elementos o indicadores que sirven para la evaluación y certificación de las personas”.

Siendo este instrumento quien establezca criterios claros y verificables para valorar los conocimientos teóricos, las destrezas prácticas y las actitudes cívicas que deben demostrar los capacitadores electorales en contextos complejos durante los procesos de capacitación.

## MARCO NORMATIVO

El presente trabajo se encuentra sustentado en un conjunto de disposiciones normativas que garantizan el ejercicio de los derechos político-electorales de los ciudadanos, la organización de los procesos electorales, y la formación cívica y democrática, principios fundamentales para la operación del Instituto Nacional Electoral (INE) y de sus figuras operativas, como los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE).

### *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*

Los artículos 1 al 29 establecen los derechos humanos y sus garantías, que son base de toda acción pública. En particular, estos artículos reconocen el derecho a la no discriminación (art. 1), a la libertad de expresión, asociación y participación (arts. 6, 7, 9), y a votar y ser votado (art. 35), lo cual forma parte esencial de una democracia participativa.

Los artículos 30 al 32 refieren a la nacionalidad y ciudadanía mexicana, y al cumplimiento de obligaciones propias de los ciudadanos, como el ejercicio del voto y la participación en los procesos electorales. Estas disposiciones legitiman la figura del CAE como un ciudadano que colabora activamente en el fortalecimiento del sistema democrático.

Por otra parte, los artículos 39, 40 y 41 de la Constitución establecen los principios fundamentales de la soberanía nacional, la forma de gobierno (república representativa, democrática y federal), y la organización del sistema electoral. El artículo 41, en particular, otorga atribuciones al Instituto Nacional Electoral para organizar los comicios y establecer mecanismos de educación cívica, donde se inscribe el trabajo de los CAE como actores clave en la capacitación ciudadana.

Finalmente, el artículo 49 delimita la división de poderes (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), principio básico del orden democrático mexicano que garantiza contrapesos y legalidad en la toma de decisiones públicas, incluyendo las electorales.

*Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIEP)*

Esta ley regula la organización de los procesos electorales federales y locales. Establece las funciones del INE y los mecanismos de participación ciudadana, así como la capacitación electoral como un eje estratégico para asegurar elecciones libres, auténticas y periódicas. La LGIEP reconoce la figura de los CAE como actores operativos en la preparación y vigilancia de los procesos electorales, particularmente en la capacitación de funcionarios de casilla, promoción de la participación ciudadana y logística electoral.

*Ley General de Partidos Políticos*

Esta ley reglamenta la constitución, funcionamiento y obligaciones de los partidos políticos en México, quienes son actores centrales en la vida democrática. Su vinculación con la capacitación electoral radica en la obligación de los partidos de promover la educación cívica, así como en su participación en los procesos electorales que los CAE apoyan. La coordinación entre partidos, autoridades y ciudadanía requiere personal capacitado con dominio técnico y pedagógico.

*Acuerdo INE/CG666/2020*

El Acuerdo INE/CG666/2020 del Consejo General del INE establece los lineamientos para la implementación de estrategias de capacitación y asistencia electoral durante los procesos electorales. En este acuerdo se destacan las funciones específicas de los CAE, su perfil, y los criterios para su evaluación y seguimiento. Este acuerdo respalda legalmente la necesidad de profesionalizar al personal temporal mediante estándares de competencia y estrategias didácticas eficaces, lo que sustenta la propuesta de esta tesis sobre el diseño de competencias específicas.

## CONCLUSIÓN

El desarrollo este segundo capítulo permitió construir el sustento teórico, conceptual y normativo de la presente investigación, estableciendo los referentes indispensables para comprender la labor formativa de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) desde una perspectiva pedagógica, institucional y legal. A través del análisis del marco teórico, se abordaron enfoques fundamentales como la pedagogía laboral, la andragogía, la educación no formal, la didáctica, el diseño instruccional y la transferencia del conocimiento, los cuales permiten interpretar la capacitación electoral como un proceso educativo sistemático dirigido a personas adultas, con características, necesidades y contextos diversos.

Desde el marco conceptual, se delimitaron y definieron los principales conceptos que atraviesan la investigación, tales como capacitación, capacitación electoral, procesos electorales, educación cívica, evaluación de competencias y estándar de competencia. Estas nociones no solo clarifican el lenguaje utilizado a lo largo del estudio, sino que también evidencian la complejidad de la función del CAE, quien actúa como mediador entre el Instituto Nacional Electoral (INE) y la ciudadanía, siendo responsable de garantizar la correcta transmisión de conocimientos técnicos, procedimentales y cívicos necesarios para el adecuado desarrollo de la jornada electoral.

El estado del arte permitió identificar antecedentes de investigación relacionados con la capacitación electoral, el desempeño de los CAE y la formación basada en competencias, evidenciando que, si bien existen estudios que analizan la estructura institucional del INE y la importancia de la capacitación a funcionarios de casilla, son limitadas las investigaciones que profundizan en la dimensión pedagógica de la labor del capacitador electoral. Este hallazgo refuerza la pertinencia de la presente investigación, al proponer una mirada que articula la educación, la pedagogía y la evaluación de competencias como ejes para fortalecer la profesionalización de los CAE.

Por su parte, el marco legal proporcionó el fundamento normativo que regula la actuación del Instituto Nacional Electoral, la participación ciudadana y los derechos políticos de los ciudadanos, sustentados principalmente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la legislación electoral vigente. Este análisis permitió reconocer que la capacitación electoral no es únicamente una actividad operativa, sino una obligación institucional orientada a garantizar la legalidad, transparencia y legitimidad de los procesos electorales.



## **CAPITULO 3: TRAZABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS: EVOLUCIÓN Y RESULTADOS EN DOS CICLOS ELECTORALES**

### **MÉTODOS E INSTRUMENTOS**

Esta investigación adopta un enfoque cualitativo interpretativo, centrado en comprender las perspectivas y experiencias de los actores involucrados en la capacitación electoral. Su objetivo principal es evaluar la implementación del estándar de competencia en la formación de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE), analizando cómo las técnicas de enseñanza, las estrategias didácticas y procesos de planeación influyen en su preparación y, consecuentemente, en la efectividad de su labor al capacitar a los funcionarios de casilla.

### **DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO**

Tipo de Entrevista: Semiestructurada abierta.

Población Objetivo: Capacitadores Asistentes Electorales (CAE).

Total, de Preguntas: 17, distribuidas en 5 ejes temáticos.

Estructura y Enfoque de la Entrevista:

a) Materiales del INE (5 preguntas)

Evalúa los conocimientos adquiridos por los CAE a partir de los recursos proporcionados por el INE (manuales, guías, videos, simulacros).

Explora la utilidad, claridad y aplicabilidad de estos materiales en su labor de capacitación.

b) Capacitación (3 preguntas)

Aborda la planeación y organización de las sesiones de capacitación por parte de los CAE.

Incluye aspectos como metodología, recursos utilizados y desafíos enfrentados.

c) Adaptación (4 preguntas)

Identifica si los CAE desarrollan materiales adicionales o estrategias personalizadas para adaptarse a los estilos de aprendizaje de los ciudadanos. Analiza la flexibilidad y creatividad en su enfoque pedagógico.

d) Valores (3 preguntas)

Presenta situaciones hipotéticas relacionadas con conflictos éticos o prácticos durante la capacitación.

Examina el comportamiento, juicio crítico y aplicación de valores institucionales

e) Evaluación del Aprendizaje (2 preguntas)

Determina las herramientas y técnicas empleadas por los CAE para verificar la comprensión ciudadana (ej. cuestionarios, prácticas simuladas, retroalimentación oral).

Identifica si la capacitación empleada favorece en el conocimiento de los funcionarios de casilla.

### CRITERIOS

Los criterios de inclusión, exclusión y anulación cumplirán una función metodológica clave, ya que me permitirán delimitar de manera precisa a los participantes que aportan información pertinente para el análisis de la práctica formativa de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE), siendo estos quienes van acotar una selección adecuada de la muestra y un análisis más preciso de las prácticas de capacitación electoral.

Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser CAE activo o haber participado como CAE en al menos un proceso electoral federal en la Junta Distrital Ejecutiva No. 25 de Chimalhuacán entre los períodos 2017-2018 o 2023-2024.</li> <li>• Tener experiencia mínima de 6 meses en labores de capacitación electoral.</li> <li>• Estar dispuesto a participar</li> </ul>
-----------	--

	<p>voluntariamente en la investigación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haber aceptado ser parte de la investigación para el uso de su información.</li> </ul>
Exclusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tener disponibilidad para participar en las entrevistas o no completar el proceso de consentimiento informado.</li> <li>• Haber sido sancionado o removido de su cargo por incumplimiento de sus funciones.</li> <li>• No estar familiarizado con el contexto de Chimalhuacán.</li> <li>• No tener experiencia mínima de al menos haber participado en un proceso electoral.</li> </ul>
Anulación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionar información contradictoria o poco clara durante las entrevistas.</li> <li>• No responder por completo la entrevista.</li> <li>• Retirar su consentimiento para participar en la investigación después de haber iniciado el proceso.</li> </ul>

### POBLACIÓN Y ESTRATEGIA DE MUESTREO

El presente estudio se centró en una población integrada por 54 Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) adscritos a la Junta Distrital Ejecutiva No. 25 del Instituto Nacional Electoral (INE), con sede en el municipio de Chimalhuacán, Estado de México, quienes participaron en los procesos electorales federales 2017-2018 y/o 2023-2024. Considerando las particularidades del contexto operativo y la dificultad

para acceder a esta población fuera de los períodos electorales, se optó por una estrategia de muestreo no probabilístico de tipo mixto.

Por un lado, se utilizó el muestreo por *bola de nieve*, que permitió identificar a los primeros participantes a través del enlace inicial facilitado por el Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica del distrito. A partir de este contacto, los CAE seleccionados que cumplían con los criterios establecidos formaron parte del instrumento de investigación. Por otro lado, debido a la disponibilidad limitada de los participantes durante los meses no electorales, se aplicó también un muestreo por *conveniencia*, priorizando a aquellos sujetos que manifestaron disposición y accesibilidad para colaborar con la investigación.

### CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Variable	Cobertura
Alcance geográfico	Municipio de Chimalhuacán
Experiencia	20 CAE con participación en ambos ciclos 34 CAE en un solo ciclo
Diversidad	16 hombres 38 mujeres

### IMPLEMENTACIÓN Y VALORACIONES INICIALES

Como se mencionó previamente, los sujetos de esta investigación participaron mediante una entrevista semiestructurada. Este instrumento permitió explorar su capacidad para identificar, reflexionar y narrar sus experiencias en los procesos electorales del 2017-2018 y 2023-2024. A continuación, se presentarán las preguntas utilizadas, detallando la forma en que fueron formuladas y los objetivos específicos que cada una perseguía. Posteriormente, se explicarán las respuestas esperadas, así como las respuestas más frecuentes obtenidas durante la aplicación del instrumento.

Asimismo, se realizará un análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024, con el fin de identificar las variaciones en las prácticas de

capacitación. Esta comparación permitirá obtener una visión más precisa del desarrollo de las competencias de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) en ambos contextos.

En un apartado específico, se señalará el tipo de conocimiento, habilidad, actitud, aptitud o valor que se buscaba identificar con cada pregunta. Este análisis será clave para determinar qué elementos pueden considerarse relevantes y transferibles al diseño del estándar de competencia propuesto.

Cabe destacar que el objetivo central de la entrevista fue recabar información sobre las experiencias formativas de los CAE, así como identificar las técnicas de enseñanza, estrategias didácticas y de aprendizaje que emplearon en el ejercicio de su función. También se indagó sobre el uso y la comprensión de los materiales proporcionados por el INE, así como sobre la resolución de situaciones hipotéticas relacionadas con la capacitación de los funcionarios de casilla.

### **1. Resultados de la entrevista primer eje temático “Materiales del INE” (Conocimiento de materiales proporcionados por el INE)**

#### **PRIMER PREGUNTA**

En esta primera pregunta, fue formulada de manera abierta y reflexiva, sin dejar de lado el tema específico al que queríamos hacer hincapié, que en este caso hacer referencia al manual de funcionarios de casilla (versión CAE)

*1.1 ¿De qué manera el Manual del funcionario de Casilla (versión para CAE) te apoya en el diseño o adaptación de materiales y actividades didácticas para facilitar la capacitación de los funcionarios de mesa directiva de casilla?*

#### **Objetivos específicos:**

Identificar el nivel de apropiación que el CAE tiene del Manual del funcionario de Casilla como herramienta didáctica.

Explorar el uso pedagógico del manual, es decir, si el CAE lo utiliza solo como guía de contenidos o también como apoyo para diseñar actividades dinámicas, adaptadas al nivel educativo o contexto de los funcionarios.

**Respuestas esperadas:**

Se espera que los entrevistados lograran identificar las herramientas didácticas que empleaban para adaptar los contenidos del manual, es decir, si este documento les servía como apoyo para seleccionar, diseñar o contextualizar actividades pedagógicas adecuadas a las características de los funcionarios de casilla. Asimismo, se busca conocer si el manual funcionaba como una fuente de recursos didácticos o si su uso era limitado, requiriendo que el CAE recurriera a estrategias propias para facilitar la comprensión de los temas.

Además, la pregunta pretendía indagar indirectamente qué tipo de competencias como la capacidad de síntesis, adaptación didáctica, planeación instruccional, creatividad o empatía pedagógica, consideran necesarias para desempeñar eficazmente su labor de capacitación.

**Respuestas obtenidas:**

Si bien algunos participantes abordaron la pregunta conforme a lo esperado, en la mayoría de los casos si no es que en todas las respuestas se centraron únicamente en una parte del planteamiento. Específicamente, los CAE señalaron que el manual les resultaba útil para identificar la información que debían transmitir, pero no profundizaron en cómo este les apoyaba concretamente en el diseño o adaptación de actividades didácticas.

**Análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024**

Un hallazgo valioso fue que algunos CAE destacaron diferencias perceptibles entre el Manual del funcionario de Casilla versión CAE correspondiente al proceso electoral 2017-2018 y el utilizado en 2023-2024. Según sus testimonios, el manual de 2018 presentaba la información de manera más general y menos estructurada, lo

que dificultaba establecer un marco claro del proceso electoral. En contraste, el manual de 2024 fue percibido como más específico, visualmente accesible y mejor organizado, lo que facilitaba tanto la comprensión por parte de los capacitadores como la lectura autónoma por parte de los funcionarios de casilla. Sin embargo, en ambos casos, los CAE coincidieron en señalar que los contenidos tienden a ser extensos y que, aunque no consideran innecesaria la información, reconocen la presencia de elementos que podrían calificarse como reiterativos o poco relevantes para la función inmediata, lo cual puede afectar la claridad del material.

## **SEGUNDA PREGUNTA**

En esta segunda pregunta fue formulada de manera abierta para permitir que los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) compartieran las estrategias didácticas específicas que emplean en la capacitación de los funcionarios de casilla.

*1.2 ¿Qué estrategias didácticas utilizas para enseñar los contenidos del Manual a los funcionarios de casilla?*

### **Objetivos específicos:**

El objetivo principal de esta pregunta fue identificar las estrategias didácticas específicas que los CAE implementan para enseñar el contenido del Manual a los funcionarios de casilla. Esto incluye técnicas de enseñanza activas y participativas, uso de ejemplos prácticos, actividades de simulacro, entre otros.

Se buscaba evaluar si las estrategias empleadas por los CAE están alineadas con las características de los funcionarios de casilla, teniendo en cuenta la diversidad de perfiles educativos, socioeconómicos y culturales. Esto permitiendo valorar si las estrategias son apropiadas para un aprendizaje significativo y si se ajustan a las realidades del contexto de Chimalhuacán.

### **Respuestas esperadas:**

Esta pregunta tenía como objetivo principal identificar si los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) eran capaces de reconocer y aplicar actividades, estrategias,

métodos de enseñanza o materiales adicionales (creados por ellos mismos) en sus capacitaciones. El enfoque de la pregunta buscaba ir más allá de la evaluación del Manual, para centrarse en cómo los CAE adaptan y personalizan las técnicas pedagógicas para facilitar el aprendizaje de los funcionarios de casilla. Además, se pretendía determinar si los CAE lograban transformar el conocimiento teórico proporcionado en el Manual en experiencias prácticas que favorecieran un aprendizaje significativo, orientado a la comprensión profunda y aplicable en la práctica electoral.

### **Respuestas obtenidas:**

Algunos de los CAE no lograron identificar de manera consciente las actividades que implementaban durante las capacitaciones. Sin embargo, al narrar sus experiencias, surgieron de manera implícita elementos que evidenciaban ciertas prácticas didácticas, aunque no las reconocieran como tales. En estos casos, sus respuestas resultaron valiosas e incluso reveladoras, ya que permitieron observar la aplicación espontánea de estrategias que favorecían el aprendizaje de los funcionarios de casilla. No obstante, este grupo fue minoritario. La mayoría de los CAE manifestó no realizar actividades adicionales ni crear materiales propios, limitándose al uso exclusivo de los recursos proporcionados por la institución.

### **Análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024**

En este caso, se evidenció una diferencia significativa entre ambos períodos electorales. La mayoría de los CAE entrevistados señalaron un cambio notable en la entrega de materiales por parte del INE. Durante el ciclo 2017-2018, los insumos proporcionados se limitaban principalmente a manuales, videos y simulacros generales, lo que obligaba a algunos capacitadores a crear por cuenta propia materiales complementarios (en caso de que ellos quisieran realizarlos) para facilitar la enseñanza de los contenidos. En contraste, en el proceso electoral 2023-2024, varios CAE destacaron de manera puntual la entrega de un nuevo recurso didáctico por parte del INE: un kit en miniatura que incluía réplicas de urnas, boletas y otros

elementos del material electoral. Según sus testimonios, este material fue de gran utilidad tanto para ellos como capacitadores como para los funcionarios de casilla, ya que permitió una mejor comprensión práctica del proceso y facilitó el reconocimiento del equipo a utilizar durante la jornada electoral, mejorando significativamente la calidad de la capacitación.

### **TERCERA PREGUNTA**

La tercera pregunta fue formulada con el propósito de explorar tanto la percepción subjetiva como el uso práctico que los CAE hacen de los materiales audiovisuales en su labor formativa

*1.3 ¿Consideras que los videos de la Jornada Electoral proporcionados por el INE son un recurso didáctico efectivo para facilitar la comprensión y la retención de los temas clave por parte de los funcionarios de casilla? ¿Cómo los utilizas?*

#### **Objetivos específicos:**

Evaluar la percepción de los CAE sobre la calidad y utilidad de los videos institucionales como herramienta didáctica dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Identificar prácticas reales de uso de los materiales audiovisuales en las sesiones de capacitación, reconociendo si se emplean de manera activa, pasiva o como apoyo complementario.

Detectar posibles limitaciones o áreas de mejora en el contenido, formato o implementación de estos videos, desde la perspectiva del capacitador.

#### **Respuestas esperadas:**

Se esperaba que los CAE pudieran expresar de manera reflexiva su percepción sobre la utilidad de los videos de la Jornada Electoral como recurso didáctico. Idealmente, se buscaba que indicaran si consideraban estos materiales efectivos o no, proporcionando argumentos claros que justificaran su opinión. Esto incluía

aspectos como la claridad del contenido, la adecuación del lenguaje, el apoyo visual, o su impacto en la comprensión y retención de los funcionarios de casilla.

Asimismo, se esperaba que los entrevistados explicaran de qué manera integraban estos videos en sus sesiones de capacitación: si los presentaban de forma aislada, los acompañaban con explicaciones, promovían la discusión posterior o los usaban como parte de simulacros. También era relevante identificar si los CAE reconocían que estos materiales realmente contribuían al aprendizaje significativo de los funcionarios y si contaban con alguna forma formal o intuitiva de validar su efectividad, como la observación de mejores desempeños durante simulacros o la reducción de errores en la jornada electoral.

#### **Respuestas obtenidas:**

Las respuestas de los CAE se dividieron en función de su experiencia. Aquellos que solo habían participado en el proceso electoral 2023-2024 tendían a valorar positivamente los videos proporcionados por el INE. La mayoría de ellos consideró que eran materiales "muy funcionales", aunque sus justificaciones eran generales y poco desarrolladas. Algunos mencionaron que los videos eran "bastante completos", y los utilizaban en distintos momentos de la capacitación: antes de iniciar, para contextualizar a los funcionarios sobre el proceso electoral; durante la capacitación, como apoyo para reforzar temas específicos; o al final, como repaso previo a la jornada electoral.

Por otro lado, los CAE con mayor trayectoria aquellos que habían participado también en procesos anteriores como el de 2017-2018 fueron más críticos. Si bien reconocieron que los videos incluían información útil, señalaron que su duración extensa, el exceso de detalle y la carga informativa dificultaban su comprensión. Algunos consideraban que estos factores podían generar confusión entre los funcionarios de casilla, por lo que optaban por no utilizarlos o preferían sustituirlos con explicaciones propias, más breves y contextualizadas.

#### **Análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024**

Durante el proceso 2017-2018, los CAE señalaron que los videos presentaban una estructura rígida, extensa y altamente informativa, lo que dificultaba su uso práctico durante la capacitación. La sobrecarga de contenido, sumada a la falta de dinamismo visual, limitaba su impacto pedagógico, especialmente en un contexto donde los funcionarios de casilla requerían información más clara, concreta y accesible. Como resultado, muchos CAE con experiencia en ese periodo optaron por no utilizar los videos o lo hacían de manera muy limitada, priorizando explicaciones personales o materiales creados por ellos mismos.

En contraste, en el ciclo 2023-2024, los CAE de reciente incorporación valoraron más positivamente los videos, percibiéndolos como un recurso útil para reforzar o introducir los contenidos. Si bien algunos reconocieron su utilidad para ilustrar visualmente el desarrollo de la jornada electoral, las explicaciones seguían considerándose extensas. Sin embargo, se observó un mayor uso estratégico: algunos los empleaban al inicio de las sesiones para contextualizar, otros como repaso final previo a la elección. Esta mayor disposición a utilizar los videos puede relacionarse con la incorporación de mejoras visuales y narrativas, así como con una menor experiencia crítica frente a los materiales didácticos.

También es importante señalar que algunos de los CAE mencionaban que era en algunas ocasiones difícil colocar los video, debido a que no contaba con un espacio formativo específico, lo que dificultaba no solo la proyección de ellos, si no la falta de un espacio que favoreciera en su aplicación.

## **CUARTA PREGUNTA**

Esta pregunta fue formulada de manera hipotética, abierta y situacional, con el objetivo de explorar la capacidad del CAE para responder ante un desafío real de aprendizaje

1.4. *Si un grupo de funcionarios de casilla tiene dificultades para comprender las instrucciones del Manual, ¿Qué estrategias adaptables para mejorar su comprensión?*

**Objetivos específicos:**

Identificar estrategias de adaptación didáctica que los CAE implementan cuando enfrentan individuos con dificultades de comprensión, ya sea por el nivel educativo, la experiencia previa o el lenguaje técnico del manual.

Reconocer el grado de autonomía pedagógica del CAE, es decir, si depende exclusivamente de los materiales del INE o si tiene la iniciativa para crear recursos propios o modificar sus métodos.

**Respuestas esperadas:**

Se esperaba que el CAE pudiera mencionar de forma específica y detallada los recursos o estrategias que ha utilizado para adaptar la información del manual a las necesidades de comprensión del grupo. Esto podía incluir tanto materiales diseñados por iniciativa propia (como esquemas, resúmenes, ejemplos cotidianos o dinámicas interactivas), como el uso intencional y consciente de los recursos proporcionados por el Instituto Nacional Electoral (INE).

Asimismo, se buscaba que el CAE aportara al menos un ejemplo concreto de una situación en la que haya decidido modificar o complementar el contenido del manual con el fin de facilitar su comprensión entre los funcionarios de casilla. Este ejemplo permitiría evaluar su capacidad de diagnóstico pedagógico, su nivel de creatividad didáctica, y su disposición para actuar como un facilitador activo del aprendizaje, más allá de ser un mero replicador de contenidos institucionales.

**Respuestas obtenidas:**

Al analizar las respuestas de los CAE, se observó una tendencia dividida. Por un lado, una minoría de los entrevistados demostró tener una intención clara de adaptar y enriquecer los contenidos del manual mediante el uso de ejemplos, recursos visuales o explicaciones contextualizadas. Estos CAE mostraron mayor sensibilidad pedagógica, lo que se tradujo en una mejor transmisión del conocimiento y una comprensión más efectiva por parte de los funcionarios de casilla.

Por otro lado, la mayoría de los CAE reflejó que no habían enfrentado dificultades de comprensión en sus individuos o, en su defecto, que preferían esperar al simulacro como única estrategia para aclarar dudas. Esta respuesta revela una dependencia del recurso práctico (el simulacro) y una falta de herramientas pedagógicas previas para anticipar o abordar los problemas de comprensión derivados del uso del manual. Además, se identificó un vacío entre el contenido formal del manual y la capacidad del CAE para mediarlo pedagógicamente.

### **Análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024**

Una de las diferencias más significativas entre ambos períodos radica en la disposición e iniciativa de los CAE respecto a la implementación de estrategias didácticas. En el ciclo 2023-2024, se observó que la mayoría de los CAE mostraban mayor interés y proactividad en el diseño de actividades complementarias que facilitaran la comprensión del manual por parte de los funcionarios de casilla.

En contraste, los CAE que han participado en más proceso electorales, incluyendo el proceso del 2017-2018 mostraron menor inclinación hacia la creación o adaptación de materiales didácticos propios. En general, su enfoque estuvo más centrado en el uso directo de los materiales institucionales sin mayores adaptaciones. Solo una minoría, de forma aislada, reportó haber implementado dinámicas o herramientas propias para facilitar la capacitación.

Lo que resulta particularmente interesante en este análisis es cuestionar si dicha iniciativa por parte de algunos CAE se presenta principalmente en sus primeros años de experiencia. Esto nos lleva a reflexionar sobre la posibilidad de que, durante las primeras etapas en el rol de capacitador, exista una mayor motivación por facilitar el aprendizaje de los funcionarios de casilla mediante la creación o adaptación de recursos. Sin embargo, conforme los CAE acumulan más procesos electorales en su trayectoria, parece disminuir la percepción de necesidad o urgencia por innovar en sus prácticas didácticas, adoptando una postura más dependiente de los materiales

institucionales y menos proclive a la intervención o creación pedagógica de herramientas o actividades.

## **QUINTA PREGUNTA**

Fue diseñada como una pregunta abierta de tipo situacional, basada en experiencias similares

1.5 . *¿Podrías describirme una situación en la que el material para realizar simulacros haya ayudado a resolver dudas o mejorar el desempeño de los participantes?*

### **Objetivos específicos:**

Explorar la aplicabilidad del recurso de simulacros durante la capacitación de funcionarios de casilla, desde la experiencia directa de los CAE.

Identificar los efectos didácticos concretos que genera el uso de simulacros, particularmente en la resolución de dudas operativas y en la mejora del desempeño funcional previo a la jornada electoral.

Reconocer la capacidad reflexiva del CAE para evaluar la utilidad del material proporcionado por el INE y, en su caso, detectar si este recurso fue complementado o modificado.

### **Respuestas esperadas:**

Se esperaba que los CAE pudieran identificar y describir uno o varios casos específicos en los que el uso del material para simulacros hubiese tenido un impacto positivo en la comprensión o el desempeño de los funcionarios de casilla. Idealmente, se buscaba que expresaran de manera detallada lo que observaron durante la dinámica: cómo respondían los participantes, qué tipo de dudas surgían y cómo se resolvían, así como el nivel de apropiación de los contenidos una vez realizada la práctica.

El objetivo central era que los entrevistados reflexionaran sobre la utilidad pedagógica del simulacro, reconociendo si esta herramienta promovía un aprendizaje más significativo, facilitaba la comprensión de los procedimientos y permitía detectar errores comunes antes de la jornada electoral.

Además, se esperaba que pudieran relacionar la práctica con los objetivos formativos que perseguían durante la capacitación y que mencionaran si, en su experiencia, esta estrategia contribuía a mejorar el desempeño real de los funcionarios el día de la elección.

### **Respuestas obtenidas:**

En general, la mayoría de los CAE respondieron desde su experiencia personal, sin embargo, sus relatos tendieron a ser breves, poco elaborados y en muchos casos repetitivos. Aunque algunos mencionaron que el simulacro “sí ayudaba”, no desarrollaban con profundidad el porqué, ni ofrecían ejemplos claros o descripciones detalladas que permitieran comprender de qué manera específica favorecía al aprendizaje de los funcionarios de casilla.

Solo una minoría logró reflexionar con mayor claridad sobre su experiencia, aportando ejemplos concretos, aunque incluso en estos casos se observó cierta repetición respecto a lo dicho por otros entrevistados. Esta tendencia limitó la posibilidad de identificar una diversidad de situaciones o escenarios formativos, y redujo el alcance del análisis sobre el valor real del simulacro como herramienta didáctica.

En algunos casos, los CAE reconocían que el simulacro ayudaba a resolver dudas, pero no articulaban cómo o en qué medida lo hacía.

### **Análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024**

En este caso, no fue posible establecer una comparación puntual o diferenciada entre los ciclos electorales 2017-2018 y 2023-2024, ya que la mayoría de los CAE sin importar el periodo en que participaron reflexionaron de manera muy similar sobre el

uso y utilidad de los simulacros. Las respuestas mostraron escasa variabilidad, y pocas veces se ofrecieron análisis profundos o comparativos respecto a cómo evolucionó esta herramienta entre ambos procesos.

Esto permite inferir que, más allá del contexto temporal, existe una constante: Muchos CAE tienden a no observar con suficiente atención el impacto pedagógico de estas dinámicas, o bien no cuentan con herramientas conceptuales que les permitan analizar y valorar con mayor profundidad su función didáctica.

## **2. Resultados de la entrevista segundo eje temático “Capacitación”**

### **SEXTA PREGUNTA**

La primera pregunta del segundo eje temático fue diseñada con el propósito de permitir que los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) expresaran su proceso de decisión y reflexión al momento de elegir o aplicar estrategias pedagógicas en sus capacitaciones.

*2.1 ¿Cómo seleccionas las estrategias didácticas que empleas durante la capacitación de los funcionarios de casilla? (Aptitud de planificación)*

#### **Objetivos específicos:**

Identificar si los CAE realizan un análisis previo del individuo o grupo (nivel de comprensión, experiencia previa, edad, contexto sociocultural) para seleccionar sus estrategias didácticas.

Explorar el nivel de autonomía y creatividad que los CAE tienen al adaptar o seleccionar estrategias didácticas más allá de las indicadas por la institución.

Valorar si los CAE han desarrollado criterios personales o profesionales para seleccionar estrategias con base en su experiencia acumulada, capacitación recibida o autoevaluación.

#### **Respuestas esperadas:**

Se esperaba que, a partir de su capacitación institucional o de sus experiencias previas en procesos electorales, los CAE pudieran describir de forma puntual las herramientas, materiales o actividades que seleccionaban y aplican durante la capacitación a los funcionarios de casilla. Igualmente, se buscaba identificar si sus respuestas evidenciaban una planificación previa, aunque no la mencionaran explícitamente, es decir, si existe una lógica detrás de la elección de estrategias y una intención didáctica.

También se esperaba que, de forma directa o indirecta, reconocieran la diversidad de estilos de aprendizaje de los funcionarios de casilla y que explicaran si este reconocimiento influye en el diseño o adaptación de las estrategias de enseñanza, con el fin de lograr una capacitación más efectiva, comprensible y significativa para los participantes.

#### **Respuestas obtenidas:**

En general, la mayoría de los CAE no lograban identificar con claridad qué tipo de actividades o estrategias adicionales implementaban durante sus capacitaciones. Sus descripciones sobre el desarrollo de las visitas y la forma en que llevaban a cabo la capacitación mostraban una falta de estructura pedagógica, lo cual permitía inferir que, en muchos casos, no existía una planificación previa sólida. Esta situación generó cierta incertidumbre respecto a cómo realmente estaban aplicando los contenidos y estrategias formativas en el terreno.

No obstante, un grupo reducido de CAE sí fue capaz de reconocer ciertas prácticas o actividades específicas que desarrollaban durante su labor, y mencionaron que solían utilizar la primera visita como diagnóstico para conocer el rol que tendría cada funcionario (presidente, secretario o escrutador). A partir de esta información, algunos señalaban que elaboraban una planificación que les permitía evitar repeticiones innecesarias y organizar los contenidos de forma lineal, progresiva y efectiva, adaptándose al contexto de cada funcionario.

#### **Análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024**

En este caso, no fue posible establecer una comparación clara o diferenciada entre los dos períodos electorales (2017-2018 y 2023-2024), ya que las respuestas ofrecidas por los CAE fueron muy similares en ambos contextos. Como se señaló anteriormente, la mayoría no lograba identificar de manera precisa si implementaban estrategias didácticas específicas, ni ofrecían evidencia de una planificación estructurada de sus capacitaciones.

Los pocos CAE que sí mencionaron realizar algún tipo de adaptación o estrategia particular se distribuyeron indistintamente entre ambos períodos, lo cual impide establecer una relación directa entre la experiencia acumulada o la participación en distintos procesos electorales y la existencia de una planificación o intervención didáctica más estructurada. En consecuencia, no se identificaron diferencias significativas que permitieran inferir que un grupo desarrollaba mejores prácticas que otro.

Esto también reflejó que, en general, no hay una observación ni diagnóstico previo de los estilos de aprendizaje de los funcionarios de casilla, lo cual limita considerablemente la posibilidad de adaptar actividades o estrategias efectivas durante la capacitación.

## **SÉPTIMA PREGUNTA**

Esta pregunta fue diseñada con la intención de invitar a la reflexión sobre el proceso de planificación didáctica de una capacitación, específicamente de los CAE.

*2.2. ¿Qué estrategias didácticas utilizas al momento de planificar una sesión de capacitación para asegurarte de que todos los participantes comprendan los temas? (Aptitud de organización)*

### **Objetivos específicos:**

Identificar si existe una planificación previa a las capacitaciones por parte de los CAE y qué elementos la componen.

Explorar el nivel de dominio de los CAE respecto al uso de estrategias didácticas en función de las necesidades y características del grupo de funcionarios de casilla.

Reconocer si los CAE adaptan sus estrategias según los diferentes estilos de aprendizaje o dificultades identificadas en los funcionarios.

**Respuestas esperadas:**

Se esperaba que los CAE pudieran describir detalladamente cómo organizaban y estructuraban su planificación para las sesiones de capacitación. Idealmente, se buscaba que mencionaran si definían objetivos de aprendizaje previos, qué temas priorizaban, y qué tipo de estrategias didácticas implementaban, considerando las características del grupo o de cada funcionario de casilla (por ejemplo, su rol: presidente, secretario o scrutador).

Además, se pretendía que explicaran si adaptaban sus sesiones en función de las necesidades o estilos de aprendizaje identificados, así como si utilizaban instrumentos de evaluación formales o informales para valorar la comprensión de los contenidos y, en consecuencia, la efectividad de su capacitación.

**Respuestas obtenidas:**

Al parecer, algunos de los CAE no comprendieron parte de la intención específica de la pregunta, ya que varios optaron por repetir o hacer referencia directa a sus respuestas anteriores, sin aportar nueva información. Como consecuencia, no fue posible obtener una explicación clara y detallada sobre los elementos que considerarían en caso de planificar formalmente una sesión de capacitación.

**Análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024**

En este caso, no se identificó una diferencia sustancial entre los ciclos electorales analizados (2017-2018 y 2023-2024) en cuanto a la existencia o evolución de procesos de planificación pedagógica. Las respuestas de los CAE, tanto de procesos anteriores como del más reciente, reflejan una visión limitada de la planificación,

reducida en la mayoría de los casos a aspectos logísticos como la calendarización de visitas, fechas clave de la capacitación o del proceso electoral.

Pocos participantes hicieron referencia a una planificación que incluyera elementos didácticos como objetivos de aprendizaje, adaptación a estilos cognitivos, estrategias diferenciadas o mecanismos de evaluación. Esto sugiere que, independientemente del ciclo electoral, no se ha fortalecido una cultura de planificación de las capacitaciones en el rol de los CAE, lo que limita su capacidad de implementar sesiones estructuradas que favorezcan el aprendizaje significativo de los funcionarios de casilla.

## **OCTAVA PREGUNTA**

Está formulada de manera directa para que pueda compartir experiencias específicas sobre su forma de enseñar o adaptar temas técnicos y difíciles dentro del proceso electoral.

*2.3. ¿Qué estrategias didácticas empleas para explicar temas complejos, como el llenado de actas o el manejo de votos nulos? (Aptitud comunicación eficaz)*

### **Objetivos específicos:**

Identificar si el CAE reconoce los temas más complejos para los funcionarios de casilla.

Explorar qué estrategias o recursos didácticos utilizan para facilitar la comprensión de esos temas complejos, ya sean actividades prácticas, analogías, apoyos visuales, ejemplos, repeticiones, etc.

### **Respuestas esperadas:**

Esta pregunta tenía como propósito explorar cómo los CAE enfrentan situaciones en las que el aprendizaje de los funcionarios de casilla se vuelve más complejo, especialmente en temas técnicos como el llenado de actas o el manejo de votos

nulos. Se esperaba que los entrevistados describieran de manera específica qué estrategias, herramientas o recursos didácticos implementaban para facilitar la comprensión de estos contenidos, y si mostraban iniciativa para adaptar su conocimiento a las necesidades del individuo o grupo.

El objetivo central era identificar si los CAE eran capaces de transformar un contenido complejo en algo más accesible mediante el uso de materiales visuales, dinámicas prácticas, ejemplos cotidianos, o incluso simulacros. También se buscaba que relataran un caso concreto en el que alguna de estas estrategias hubiera sido particularmente útil para clarificar conceptos difíciles, favoreciendo así la comprensión y el desempeño de los funcionarios.

### **Respuestas obtenidas:**

En la mayoría de los casos, las respuestas resultaron sorprendentes de forma positiva, ya que varios CAE sí implementaban estrategias o materiales para explicar temas complejos, aunque generalmente se limitaban a utilizar los recursos proporcionados por el Instituto. Un punto importante por destacar es que muchos de estos materiales institucionales solo están disponibles durante ciertos períodos, lo que limita su uso constante y generalizado.

Respecto al llenado de actas, algunos CAE tomaron la iniciativa de elaborar sus propias versiones de actas intentando replicar el tamaño y formato originales con el fin de que los funcionarios se familiarizaran de forma más realista con el material. Por otro lado, aquellos que dependían exclusivamente del material oficial mencionaron que, si bien este era funcional, en ocasiones no podían trasladarlo a todas sus visitas, lo que los obligaba a improvisar con recursos de último momento o a esperar hasta el simulacro para abordar ese contenido de manera práctica.

En cuanto al manejo de votos nulos, la tendencia general fue postergar su explicación práctica hasta la realización del simulacro. La mayoría de los CAE consideraba este espacio como el momento ideal para resolver dudas complejas,

aunque esto reflejaba también una falta de estrategias anticipadas o específicas para abordar estos temas durante las sesiones previas de capacitación.

### **Análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024**

En ambos ciclos, los CAE pudieron identificar los temas tratados y algunos compartieron sus experiencias, destacando que la mejor actividad para explicar temas complejos como el llenado de actas o el manejo de votos nulos fue la práctica, especialmente durante los simulacros. Sin embargo, un patrón interesante surgió al comparar los ciclos: aunque algunos participantes de ambos períodos coincidieron en que los simulacros eran cruciales para la comprensión, la diferencia más notable se dio en la actitud proactiva hacia la creación de materiales.

Por un lado, los CAE del ciclo 2023-2024 tendieron a depender más de los materiales proporcionados por el INE, sin buscar o desarrollar recursos adicionales. En cambio, los CAE con más experiencia, que habían participado en ambos ciclos (2017-2018 y 2023-2024), eran más propensos a elaborar sus propios materiales para facilitar la comprensión de los funcionarios en relación a estos temas complejos, en lugar de esperar exclusivamente por el material institucional.

### **3. Resultados de la entrevista tercer eje temático “Adaptación”**

#### **NOVENA PREGUNTA**

La primera pregunta del tercer eje temático fue formulada de manera abierta, clara y directa, con el objetivo de permitir a los CAE expresarse libremente desde su experiencia, sin inducir una respuesta específica ni condicionar sus argumentos.

##### *3.1. ¿Cómo identificas los diferentes niveles de comprensión entre los funcionarios de casilla? (Aptitud de proactividad)*

#### **Objetivos específicos:**

El objetivo era que los CAE explicaran las técnicas o métodos que usan para evaluar el nivel de comprensión de los funcionarios de casilla, como observaciones durante

las sesiones, preguntas de verificación, herramientas de evaluación, ejercicios prácticos, o simulacros.

Reconocer las herramientas de diagnóstico, es decir, saber si los CAE usaban herramientas específicas, como cuestionarios, encuestas, o ejercicios interactivos, para detectar en qué áreas los funcionarios tenían dificultades para comprender los temas clave de la capacitación.

### **Respuestas esperadas:**

Se esperaba que los CAE pudieran describir de forma clara y detallada cómo identifican los distintos niveles de comprensión entre los funcionarios de casilla. En particular, se buscaba que mencionaran las estrategias, dinámicas o indicadores que utilizan durante la capacitación para reconocer si un funcionario ha comprendido adecuadamente los temas tratados o si requiere apoyo adicional.

Asimismo, se esperaba que, a través de sus respuestas, los CAE compartieran ejemplos concretos que evidenciaran su capacidad para observar y analizar el nivel de entendimiento del grupo o de los individuos en específicos, mostrando si podían adaptar su intervención pedagógica de acuerdo con las necesidades detectadas. Estas respuestas permitirían reconocer si existe una verdadera intención formativa, una observación consciente del proceso de aprendizaje, y si aplican métodos diferenciados para facilitar una capacitación efectiva y significativa.

### **Repuestas obtenidas:**

En la mayoría de los casos, aunque los CAE no lograban identificar ni nombrar directamente estrategias concretas para reconocer los niveles de comprensión de los funcionarios de casilla, al compartir sus experiencias revelaban de manera implícita ciertas prácticas. Entre ellas, destacaban principalmente la observación y la escucha activa durante las primeras visitas, especialmente en el momento de la notificación. A través de estas interacciones iniciales, los CAE afirmaban que podían detectar el nivel educativo, la forma en que los funcionarios se expresaban, y con base en ello, decidir cómo abordar la capacitación para facilitar su comprensión.

Por otro lado, un grupo más reducido de CAE mencionó aplicar actividades específicas para evaluar el nivel de conocimiento previo de los funcionarios. Estas se dividían en dos enfoques principales (aunque cada CAE solía aplicar solo uno), el primero se enfocaba en preguntas orales que les permitían identificar la familiaridad del funcionario con los contenidos, y el segundo mediante pequeños exámenes diagnósticos, con los que podían tener un panorama más claro del punto de partida de cada persona.

Ambas prácticas, según comentaron, les ayudaban ajustar la capacitación de manera más adecuada, evitando caer en prejuicios basados únicamente en la apariencia o en suposiciones sobre el nivel educativo de los participantes, esto también favorecía en reconocer como a partir del entorno o contexto del funcionario explicar ciertos temas, ya sea a partir de su experiencia o bien de lo que reconocen.

#### **Análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024**

En este caso, no se identificó una diferencia significativa entre los dos períodos electorales analizados, ya que en ambos ciclos 2017-2018 y 2023-2024 la mayoría de los CAE respondieron de manera similar en cuanto a cómo reconocían los distintos niveles de comprensión de los funcionarios de casilla. Predominó una estrategia basada en la observación y la escucha durante las primeras interacciones, sin una metodología sistematizada o planeada.

Sin embargo, se destaca que una minoría de CAE, presente en ambos períodos, sí implementaba actividades específicas para identificar estos niveles de comprensión, como preguntas orales o exámenes diagnósticos. Esto indica que no es el ciclo electoral el que influye directamente en la aplicación de estrategias más estructuradas, sino posiblemente otros factores como el perfil, la motivación o la experiencia individual del capacitador. Por lo tanto, no se puede establecer una evolución o retroceso claro entre ambos años, sino más bien una constancia en las prácticas generales.

#### **DÉCIMA PREGUNTA**

La segunda pregunta del tercer eje temático fue diseñada para invitar a reflexionar sobre su práctica pedagógica, al adaptar sus técnicas o estrategias según el contexto de los funcionarios.

*3.2. ¿Qué estrategias utilizas para adaptar tu enseñanza a las necesidades específicas de los funcionarios? (Habilidad de adaptación)*

**Objetivos específicos:**

Explorar si aplican estrategias diferenciadas de enseñanza, según lo que reconocieron en su visita.

Evaluar si los CAE establecen un vínculo entre la observación de las necesidades y la modificación concreta de sus actividades o materiales.

**Respuestas esperadas:**

Se esperaba obtener ejemplos o experiencias concretas en las que los CAE hubieran identificado que los funcionarios de casilla no estaban comprendiendo adecuadamente un apartado de la capacitación. A partir de ello, se buscaba que describieran de forma específica cómo adaptaron su explicación o recurrieron a alguna actividad didáctica para facilitar la comprensión.

En particular, en el caso de que mencionaran actividades específicas, se esperaba que detallaran cómo las implementaron y cuál fue el objetivo de cada una. Además, se pretendía conocer si dichas adaptaciones contribuyeron efectivamente a que los funcionarios comprendieran mejor el tema, permitiendo así valorar el impacto de dichas estrategias en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Respuestas obtenidas:**

Al parecer, la pregunta generó cierta confusión entre los CAE, ya que la mayoría no logró precisar si realizaban adaptaciones en su capacitación a través de actividades dinámicas cuando detectaban que los funcionarios de casilla tenían dificultades para comprender algún tema.

En general, sus respuestas se limitaron a señalar que, cuando percibían desinterés o distracción por parte de los funcionarios, modificaban su forma de explicar el contenido. Sin embargo, dichas modificaciones no incluían el uso de actividades didácticas o estrategias específicas, sino únicamente un cambio en el estilo de explicación.

### **Análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024**

Al igual que en otras preguntas, no se identificó una diferencia clara entre los períodos electorales que permita afirmar que uno de ellos favorece de manera particular la aplicación o adaptación de estrategias didácticas prácticas y dinámicas durante la capacitación.

Tanto en el ciclo 2017–2018 como en el 2023–2024, los CAE mostraron respuestas similares respecto al uso limitado de actividades que realmente atiendan las necesidades de comprensión de los funcionarios de casilla. Esto dificulta establecer si la experiencia acumulada o la reciente incorporación al rol influye directamente en la capacidad de adaptar o enriquecer los procesos de enseñanza.

### **DÉCIMO PRIMERA PREGUNTA**

Esta pregunta fue formulada de manera abierta y buscando generar una respuesta desde la experiencia personal del Capacitador Asistente Electoral (CAE).

*3.3. ¿Has enfrentado situaciones en las que un funcionario necesita apoyo extra? ¿Cómo manejas esos casos? (Aptitud de resolución de problemas)*

#### **Objetivos específicos:**

Reconocer las estrategias pedagógicas que utilizan para brindar un acompañamiento diferenciado, ya sea reforzando los contenidos, usando materiales adicionales, o adaptando su estilo de enseñanza.

Detectar si existe una planificación o capacidad de respuesta flexible, que permita al CAE ajustar su intervención a situaciones imprevistas o a distintos niveles de comprensión y desempeño.

**Respuestas esperadas:**

Se esperaba que los CAE, a partir de sus experiencias, pudieran identificar y describir algún caso específico en el que, a pesar de múltiples intentos por explicar un tema de manera clara, el funcionario de casilla continuara presentando dificultades para comprenderlo. Además, se buscaba que detallaran si en esas situaciones ofrecieron apoyo adicional, ya fuera mediante actividades complementarias, recursos visuales, o adaptaciones en su forma de enseñar.

También se esperaba que mencionaran si en esos casos no solo se enfocaron en el contenido, sino que procuraron motivar y sensibilizar al funcionario sobre la importancia de su rol, reforzando el sentido de responsabilidad, el valor de su participación en el proceso democrático y los principios de la educación cívica. Es decir, que su intervención fuera tanto pedagógica como formativa en términos de valores y compromiso ciudadano.

**Respuestas obtenidas:**

En este caso se evidenció una división significativa entre los participantes. Mientras que aproximadamente la mitad de los CAE señalaron no haber tenido experiencias con funcionarios que requirieran apoyo adicional, la otra mitad sí reconoció haber enfrentado desafíos importantes durante el proceso de enseñanza, los cuales identificaron en tres perfiles específicos de funcionarios:

**Personas con mayor nivel académico (licenciatura o posgrado):**

Aunque se podría asumir que este grupo no presentaría dificultades, varios CAE mencionaron que, debido al nerviosismo o al intento de aplicar el conocimiento de forma excesivamente técnica o literal, estas personas cometían errores constantes en procesos como el llenado de actas. Para atender esta situación, los CAE optaban

por adaptar su lenguaje y ejemplos a un nivel más técnico, utilizando términos o estructuras que les resultaran más familiares y accesibles a estas personas, asimismo brindando un apoyo practico al momento de explicar algunos temas.

Personas con alguna discapacidad o enfermedad crónico-degenerativa (visible o no visible):

Inicialmente, los CAE reconocieron no saber cómo proceder con estos casos. Sin embargo, destacaron que, en la mayoría de las situaciones, contaron con el apoyo de familiares para facilitar la comprensión y adaptación del contenido. A partir de estas experiencias, algunos CAE mencionaron que lograron aprender directamente de las personas con discapacidad y, en futuros casos similares, ya sabían cómo adaptar la capacitación de forma más efectiva.

Personas adultas de la tercera edad:

En este grupo, los CAE solían adaptar la capacitación utilizando ejemplos prácticos relacionados con la vida cotidiana de estas personas. Aplicaban una metodología guiada que les permitiera conectar los nuevos conocimientos con experiencias previas. Sin embargo, también expresaron que este grupo requería un mayor nivel de motivación, ya que muchos adultos de la tercera edad, manifestaban sentir que "ya no eran útiles" o que su participación no tenía valor, por lo que los CAE asumían un rol de sensibilizador, buscando reforzar su autoestima y destacar la importancia de su labor dentro del proceso electoral.

En general, las respuestas revelan que, aunque no todos los CAE contaban con estrategias claras desde el inicio, varios de ellos fueron desarrollando herramientas propias con base en la experiencia directa, adaptando su enseñanza a las necesidades específicas de cada funcionario.

### **Análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024**

En este caso, se observó que los CAE con mayor experiencia, es decir, aquellos que han participado en más de un proceso electoral tienden a mostrar una mayor

capacidad para identificar y adaptar sus estrategias ante las dificultades de aprendizaje de los funcionarios de casilla. Estos CAE no solo reconocen con mayor claridad los distintos perfiles que pueden representar un reto en la capacitación (personas con mayor escolaridad, personas con discapacidad o adultos de la tercera edad, o casos adversos), sino que también logran implementar con mayor confianza dinámicas, materiales alternativos o explicaciones adaptadas a cada caso.

Por otro lado, aunque los CAE que participaron en un solo periodo también lograron identificar estos perfiles en algunos casos, sus estrategias de adaptación fueron más limitadas o desarrolladas sobre la marcha. Sin embargo, esto no implica una falta de compromiso, ya que varios de ellos mostraron iniciativa para modificar sus métodos cuando notaban dificultades en la comprensión, principalmente mediante cambios en la forma de explicar o el uso de ejemplos más concretos.

En general, se puede concluir que la experiencia acumulada favorece significativamente la capacidad del CAE para anticipar, identificar y resolver retos en el proceso de enseñanza-aprendizaje durante la capacitación electoral. Aun así, también se evidencia que incluso los CAE con menor trayectoria pueden desarrollar competencias adaptativas valiosas.

## **DÉCIMA SEGUNDA PREGUNTA**

La pregunta fue formulada de manera hipotética y situacional para provocar la reflexión del entrevistado ante un posible caso real.

*3.4. Supón que un funcionario aprende mejor con ejemplos prácticos, pero el material disponible es más teórico. ¿Cómo adaptarías tu metodología para satisfacer esta necesidad? (Habilidad de anticipación)*

### **Objetivos específicos:**

Indagar en el nivel de flexibilidad didáctica que tiene el CAE cuando detecta que el material institucional no se ajusta al estilo de aprendizaje del ciudadano.

Identificar estrategias concretas que pueda emplear el CAE para transformar o complementar el contenido teórico en dinámicas más prácticas o experienciales.

**Respuestas esperadas:**

Se esperaba que los CAE pudieran identificar y relatar alguna experiencia concreta en la que detectaran que el material institucional, al ser mayormente teórico, no era suficiente para que los funcionarios comprendieran adecuadamente ciertos temas. En ese sentido, se buscaba que explicaran cómo identificaron esta necesidad de cambio y qué estrategias pusieron en práctica para adaptarse, ya fuera utilizando recursos proporcionados por el INE de forma más dinámica, o bien elaborando sus propios materiales complementarios (como ejemplos prácticos, ejercicios, simulaciones, entre otros).

Asimismo, se esperaba que pudieran detallar cómo estas adaptaciones impactaron en el aprendizaje de los funcionarios, es decir, si hubo una mejora visible en la comprensión del tema. También era importante conocer si enfrentaron dificultades al realizar esta transformación de lo teórico a lo práctico, como la falta de tiempo, materiales, o incluso resistencia por parte de los funcionarios, y cómo solucionaron dichas adversidades para garantizar una capacitación efectiva.

**Repuestas obtenidas:**

Solo una parte de los CAE respondió esta pregunta, ya que se identifique que gran parte del material proporcionado por el INE no solo incluye contenido teórico, sino también componentes prácticos. Esto provocó que la mayoría de las respuestas fueran similares, señalando que, en caso de que los funcionarios no comprendieran algún tema desde el enfoque teórico, lograban entenderlo con mayor claridad durante la realización del simulacro, el cual se considera un elemento práctico.

Ante la repetición de este tipo de respuestas y la falta de profundidad en las experiencias compartidas, en algunos casos se optó por omitir esta pregunta. Esto se debió a que varios CAE respondían de manera muy general, sin profundizar en

ejemplos concretos o describir situaciones en las que hubieran tenido que adaptar su metodología para responder a una necesidad específica del funcionario.

### **Análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024**

En este caso, no fue posible realizar un análisis comparativo concreto entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024. Aunque la pregunta fue presentada a participantes de ambos períodos, las respuestas obtenidas resultaron muy similares entre sí, lo que impidió identificar diferencias significativas que permitieran establecer si la experiencia o el grado de participación en diferentes procesos influían en la capacidad de adaptar el contenido teórico a enfoques más prácticos.

La mayoría coincidió en que el material institucional ya contempla elementos prácticos, como el simulacro, lo cual consideran suficiente para apoyar la comprensión de temas complejos.

### **4. Resultados de la entrevista cuarto eje temático “Valores”**

#### **DÉCIMO TERCERA PREGUNTA**

La pregunta fue construida en forma de situación hipotética o escenario práctico, con el objetivo de provocar una reflexión sobre cómo actuarían ante un dilema ético y didáctico en realidades adversas y específicas.

*4.1. Supongamos que, durante la capacitación, un funcionario de casilla te pide "simplificar" el proceso electoral para ahorrar tiempo, aunque eso implique omitir algunos pasos importantes. ¿Cómo reaccionarías y qué estrategias didácticas emplearías para enfatizar la importancia de la integridad en el cumplimiento de todas las fases del proceso electoral? (Valor de integridad y Actitud proactiva)*

#### **Objetivos específicos:**

Evaluar qué estrategias didácticas utilizaría para mantener el equilibrio entre una explicación accesible y el cumplimiento completo del procedimiento electoral.

Identificar si el CAE comprende la relevancia de cada fase del proceso electoral y cómo transmitir su importancia a los funcionarios capacitados.

**Respuestas esperadas:**

Se esperaba que los CAE reconocieran que la pregunta planteaba una situación hipotética y que, a partir de ello, pudieran describir cómo reaccionarían ante una solicitud que implica omitir pasos del proceso electoral, sin caer en una postura autoritaria o confrontativa.

La intención era que compartieran ejemplos de comentarios, estrategias comunicativas o recursos didácticos que utilizan para explicar a los funcionarios por qué cada etapa del proceso, y no solo desde la legalidad, sino también desde la importancia del compromiso ciudadano y la transparencia. Asimismo, se esperaba que pudieran reflexionar sobre cómo responder a este tipo de comentarios sin juzgar o regañar al funcionario, sino guiando su comprensión, resolviendo sus dudas y reforzando el sentido cívico de su participación.

Idealmente, se buscaba que pudieran mencionar ejemplos concretos, ya sean reales o hipotéticos, que evidenciaran tanto los riesgos de omitir pasos, como los beneficios de respetar todo el procedimiento. También era relevante que consideraran los principios institucionales del INE, y cómo los incorporan en su discurso como parte de la formación.

**Respuestas obtenidas:**

Las respuestas obtenidas ante la pregunta hipotética sobre cómo actuarían si un funcionario de casilla solicitara simplificar el proceso electoral para ahorrar tiempo, aunque esto implicara omitir pasos importantes, fueron diversas, pero pueden agruparse en tres enfoques principales. El primer grupo de CAE destacó por ofrecer respuestas sólidas desde una perspectiva ética y formativa. Estos capacitadores mencionaron que, ante situaciones así, procuraban explicar al funcionario la importancia de cada etapa del proceso electoral, haciendo énfasis en el valor de la democracia, la legalidad y la transparencia. Reconocían que, aunque algunas partes

del procedimiento podrían parecer tediosas, todas son fundamentales para garantizar el proceso electoral de forma adecuada. Su estrategia consistía en adaptar el lenguaje, utilizar ejemplos claros y reforzar los valores institucionales, sin omitir ningún contenido esencial.

El segundo grupo, planteó una adaptación más práctica, aunque cuidadosa. Estos CAE indicaron que, si bien no acortaban oficialmente la capacitación, en algunos casos sí optaban por resumir o simplificar ciertos procesos, especialmente si el funcionario ya mostraba comprensión del tema o si el tiempo era limitado. Sin decirlo explícitamente, modificaban su explicación para enfocarse en lo esencial y posteriormente recomendaban revisar páginas clave del manual proporcionado por el INE. Esta práctica les permitía equilibrar la necesidad de flexibilidad sin comprometer del todo los objetivos de la capacitación.

Finalmente, un tercer grupo ofreció respuestas más controversiales. Algunos CAE reconocieron que, en ciertos casos, accedían a acortar la capacitación sin ofrecer mayores explicaciones, o incluso decían que harían una versión más breve sin realmente ejecutarla de esa forma. Estas respuestas evidenciaron una falta de claridad en la forma de abordar este tipo de solicitudes, lo cual podría considerarse como falta en la calidad del proceso formativo y la comprensión de los procedimientos por parte de los funcionarios.

Cabe señalar que varios CAE compartieron experiencias reales en las que enfrentaron situaciones similares, lo cual enriqueció sus respuestas. En esos casos, resaltaron la importancia de explicar el propósito de cada paso del proceso electoral, mostrando disposición para facilitar el aprendizaje, siempre que no se vulneraran los principios y lineamientos establecidos por la institución. En general, se observó que quienes contaban con más experiencia ofrecían respuestas más elaboradas y fundamentadas, mientras que los de menor trayectoria tendían a ofrecer explicaciones más breves o poco estructuradas.

## **Análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024**

Al igual que en otras preguntas, se identificó que no existe un marco de comparación estrictamente definido entre un año electoral y otro. Si bien puede parecer que existe una diferencia temporal, en realidad lo que se observa es una distinción más relacionada con los perfiles personales y profesionales de los CAE, ya que sus formas de actuar no dependen exclusivamente del tiempo que llevan participando, sino de sus actitudes, convicciones y formas de enfrentar las situaciones en la capacitación.

No obstante, se pudieron detectar algunas similitudes generales. En el caso del primer grupo “aquellos CAE que ofrecieron respuestas sólidas desde una perspectiva ética y formativa” sí se notó una leve inclinación hacia los participantes con mayor trayectoria. Estos capacitadores no solo describieron con claridad cómo actuarían ante la solicitud de simplificar el proceso, sino que también lo hicieron con mayor seguridad y autoridad, evidenciando un dominio más profundo tanto del contenido como del conocimiento ante los valores o el compromiso institucional. Aunque también hubo CAE con menor experiencia que respondieron en esta línea, la mayoría con este perfil correspondía a los que han participado en más de un proceso electoral.

Respecto al segundo grupo “los que plantearon una adaptación más práctica, aunque cuidadosa”, se encontró que estos participantes justificaron, como la lectura o presentación de los pocos o muchas capacitaciones, les había permitido seleccionar con mayor claridad qué podía ser adaptado sin comprometer la integridad del proceso, lo que les daba mayor margen de acción y una estrategia más afinada para enfrentar estas situaciones.

En cuanto al tercer grupo “aquellos que ofrecieron respuestas más ambiguas o poco fundamentadas”, se observó que estaba conformado tanto por CAE nuevos como por algunos con experiencia, aunque en este caso, resultó llamativo que varios de los

que contaban con mayor tiempo en el cargo también incurrieran en prácticas similares.

#### **DÉCIMO CUARTA PREGUNTA**

La pregunta fue diseñada en forma de situación hipotética o en un caso imaginario, planteando un escenario que puede surgir comúnmente durante las jornadas de capacitación, principalmente en aquellas donde se realiza en grupos.

*4.2. Imagina que algunos funcionarios del grupo tienen un nivel educativo más bajo y otro más alto. Los de nivel más avanzado quieren avanzar rápido, mientras que los demás necesitan más tiempo para entender. ¿Qué harías para garantizar que todos los funcionarios reciban una capacitación equitativa sin que nadie se sienta excluido o rezagado? (Valor de equidad y Actitud empática)*

#### **Objetivos específicos:**

Identificar la sensibilidad pedagógica del CAE ante grupos con niveles educativos.

Explorar la capacidad del CAE para adaptar sus métodos de enseñanza en tiempo real, según las características del grupo.

#### **Respuestas esperadas:**

Se esperaba que los CAE, ya fuera desde su experiencia o a través de una reflexión hipotética, pudieran describir una situación en la que enfrentaran un grupo de funcionarios de casilla con distintos niveles educativos, y detallaran qué herramientas, métodos o estrategias pedagógicas emplearían para garantizar que todos los participantes comprendieran los contenidos de forma equitativa. Se buscaba que explicaran cómo adaptarían su enseñanza para atender las necesidades de quienes requieren más tiempo sin hacer sentir rezagados a unos ni presionados a otros.

Asimismo, se esperaba que señalaran de qué manera moderarían las actitudes de los funcionarios con un nivel educativo más alto que, al querer avanzar más rápido,

pudieran generar tensión o desánimo en el grupo. También era importante que reflexionaran sobre cómo generar un ambiente de respeto, colaboración y empatía, en donde se valorara el ritmo de aprendizaje de cada persona.

### **Respuestas obtenidas:**

En la mayoría de los casos, los CAE interpretaron la pregunta como una indagación sobre si habían vivido una situación igual o similar, por lo que varias de sus respuestas se limitaron a comentarios como “a mí no me ha pasado algo así” o “yo no trabajo de manera grupal, más bien individual”. Esto dificultó profundizar en sus respuestas, ya que no lograban plantear una estrategia en caso de que se presentara dicho escenario. En un segundo grupo de respuestas, algunos CAE mencionaron que, durante las primeras capacitaciones individuales, no se encontraban con esta dificultad, pero que era más probable que surgiera en los simulacros, donde se reunía un grupo mayor de funcionarios. En estos casos, según algunos comentarios, los mismos funcionarios mostraban empatía entre ellos, ayudándose mutuamente sin necesidad de intervención directa del capacitador.

Este tipo de respuesta generó la duda sobre si realmente los CAE asumían un rol activo ante estas diferencias en el ritmo de aprendizaje, ya que ninguno de los que vivieron experiencias parecidas o que lograron imaginar el escenario planteado, explicó con claridad qué estrategias concretas emplearían para asegurar un aprendizaje equitativo.

### **Análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024**

Al igual que en otras preguntas, no se logró establecer una comparación clara entre un año electoral y otro, ya que las respuestas obtenidas se distribuyeron de forma mixta entre los CAE de ambos períodos. Es decir, tanto quienes participaron en procesos anteriores como quienes lo hicieron por primera vez, se encontraron dentro de los dos grupos previamente mencionados: aquellos que no habían vivido una situación similar o no supieron cómo responder, y aquellos que sí lograron plantear o imaginar una estrategia ante un escenario con distintos niveles de conocimiento.

## DÉCIMO QUINTA PREGUNTA

La pregunta se creó con intención de crear una respuesta en las vertientes como la ética y lo profesional, esto desde la parte de la reflexión ante una situación hipotética.

*4.3. Imagina que un funcionario pregunta por qué es importante seguir todas las reglas del proceso electoral si "nadie se dará cuenta de pequeños errores". ¿Cómo explicarías la relación entre la observancia de las reglas electorales y la garantía de las libertades democráticas? (Valor de libertades democráticas y Actitud de ética laboral)*

### Objetivos específicos:

Reconocer la capacidad ética del CAE para responder a comentarios que ponen en riesgo la legalidad o el valor del proceso democrático, sin recurrir al regaño ni a la confrontación directa.

Identificar estrategias utilizadas por los CAE para explicar la importancia del cumplimiento normativo, más allá de lo meramente legal, enfocándose en su vínculo con la construcción de una ciudadanía responsable y con la garantía de las libertades democráticas.

Observar cómo los CAE manejan situaciones de duda o resistencia de parte de los funcionarios, y si saben transformar esa inquietud en una oportunidad formativa.

### Respuestas esperadas:

Se esperaba que los CAE, a partir de los conocimientos adquiridos en su capacitación y del material proporcionado por el INE, pudieran identificar y explicar con claridad la importancia de respetar íntegramente cada paso del proceso electoral, sin omitir detalles por pequeños que parezcan.

La expectativa era que, mediante su respuesta, los CAE evidenciaran una comprensión sólida del marco normativo y de los principios cívicos que rigen el proceso, y que pudieran transmitir a los funcionarios la relación directa entre el

cumplimiento riguroso de las reglas y la garantía de elecciones libres, confiables y democráticas.

Además, se buscaba que los CAE describieran cómo actuarían ante un comentario que minimiza la importancia del cumplimiento legal, no desde la confrontación, sino desde una postura pedagógica, ética y formativa. Por ejemplo, utilizando ejemplos, analogías o situaciones previas que permitieran sensibilizar al funcionario sobre las consecuencias que incluso "errores pequeños" pueden tener en la percepción pública del proceso.

También se esperaba que mencionaran herramientas o recursos solo en casos necesarios (como extractos del manual, videos, simulacros o actividades reflexivas) que aplicarían en caso de notar resistencia o desconocimiento, así como una justificación clara de por qué es indispensable mantener la integridad del procedimiento electoral.

### **Respuestas obtenidas:**

En todos los casos, fue necesario ajustar ligeramente la formulación de la pregunta para asegurar la comprensión y mejorar las respuestas por parte de los CAE. Específicamente, la parte final se adaptó de: "¿Cómo explicarías la relación entre la observancia de las reglas electorales y la garantía de las libertades democráticas?" a una versión más directa y práctica: "¿Cómo les explicarías a los funcionarios que, sin importar si hay pequeños errores, es necesario realizar el trabajo con la mayor legalidad posible?"

A partir de esta adaptación, las respuestas ofrecidas por los CAE resultaron más claras y reflexivas. En su mayoría, los participantes optaron por explicar a los funcionarios la importancia del cumplimiento legal a través de referencias directas a las leyes electorales, así como mediante discursos orientados a la conciencia cívica. Una de las estrategias más comunes fue recurrir a frases como: "¿Cómo quiere que el proceso sea legal y transparente si usted mismo busca omitir errores?", con el fin de generar una reflexión personal y ética en los funcionarios.

Aunque también se reconoció que al final de las respuestas obtenidas, varios CAE explicaron que aun que se les habla de las leyes del proceso, les gustaría conocer sobre mas normas, pero relacionadas a cuáles los respaldan tanto para su propia labor como la de los funcionarios de casilla.

### **Análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024**

Al igual que en otras preguntas, no se identificó una comparativa estricta entre los dos años electorales en cuanto a la manera de responder esta situación específica. Sin embargo, se logró observar una tendencia relevante: fueron principalmente los CAE con experiencia en procesos electorales anteriores quienes mostraron una mayor preocupación por reforzar su propio conocimiento legal y por respaldar, de forma fundamentada, la labor tanto de ellos mismos como de los funcionarios de casilla.

Estos CAE con trayectoria previa no solo explicaban con mayor seguridad la importancia de seguir todas las reglas del proceso electoral, sino que también demostraban un compromiso más evidente por generar conciencia cívica entre los funcionarios.

Por otro lado, los CAE con menos experiencia, si bien mostraron disposición para responder adecuadamente, tendieron a ofrecer argumentos más generales o centrados en el cumplimiento por obligación, sin necesariamente profundizar en la dimensión cívica o legal del tema.

### **5. Resultados de la entrevista quinto eje temático “Como identificas lo aprendido”**

#### **DÉCIMO SEXTA PREGUNTA.**

Esta primera pregunta del quinto eje temático fue planteada con la intención de invitar a los CAE a reflexionar sobre los métodos que emplean durante o al final de las capacitaciones para verificar la comprensión real de los funcionarios de casilla.

*5.1. ¿Qué herramientas o estrategias utilizas para evaluar si los funcionarios han comprendido correctamente los temas? (Aptitud de orientación al objetivo)*

**Objetivos específicos:**

Conocer si los CAE aplican alguna técnica formal o informal para saber si los funcionarios de casilla realmente han comprendido los contenidos impartidos.

Detectar si utilizan materiales, actividades, dinámicas o estrategias comunicativas que les permitan evaluar el nivel de comprensión de forma práctica y eficiente.

Saber si, tras detectar que un tema no fue comprendido, los CAE realizan ajustes en su forma de explicar o recurren a otras estrategias para reforzar el aprendizaje.

**Respuestas esperadas:**

Se esperaba que los CAE pudieran identificar y describir las herramientas, estrategias o acciones específicas que utilizan para evaluar si los funcionarios de casilla han comprendido correctamente los temas impartidos durante la capacitación. Además, se buscaba que reconocieran si la capacitación fue efectiva o si detectaron vacíos teóricos o prácticos en el aprendizaje, y en esos casos, que explicaran cómo abordaron dichas dificultades, ya sea reforzando el contenido, utilizando ejemplos, dinámicas adicionales o repitiendo los temas de forma más accesible.

**Respuestas obtenidas:**

Se identificó que uno de los principales materiales utilizados para evaluar si la capacitación fue adecuada, es la actividad del simulacro, considerado como una herramienta clave para medir la comprensión práctica de los funcionarios (ya que ese día se les presenta una actividad con materiales, tareas y ejercicios similares al día de la jornada electoral). Sin embargo, algunos CAE también mencionaron que de manera informal realizaban preguntas orales durante la primera capacitación individual para verificar el entendimiento, y otros aplicaban un pequeño cuestionario que venía dentro del material del INE. Aunque reconocieron que este cuestionario era funcional, señalaron que resultaba muy general y no permitía evaluar de forma

específica el conocimiento de los funcionarios con roles particulares, como presidente, escrutador o secretario, lo que limitaba la posibilidad de apoyar adecuadamente en la aplicación práctica de sus funciones. Por otro lado, se identificó que un grupo de CAE no empleaba ninguna otra herramienta de evaluación, ni realizaba preguntas formales, y confiaban únicamente en el simulacro.

### **Análisis comparativo entre los ciclos electorales 2017–2018 y 2023–2024**

Al igual que en las preguntas anteriores, no se encontró una comparación específica entre ambos años electorales en cuanto al uso de herramientas de evaluación. Sin embargo, se identificó que tanto en un ciclo como en otro hubo CAE que sí implementaron materiales o estrategias para evaluar la comprensión de los funcionarios, así como también hubo quienes no aplicaron ninguna herramienta de seguimiento. Es decir, el uso o ausencia de evaluaciones no estuvo necesariamente relacionado con el año de participación o la experiencia del CAE, sino más bien con la iniciativa personal de cada uno.

### **DÉCIMO SÉPTIMA PREGUNTA.**

La pregunta fue presentada como una situación hipotética cercana a la realidad operativa de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE), con el objetivo de generar una reflexión sobre su papel como formadores al momento de terminar la capacitación.

*5.2. Si al final de la capacitación observas que algunos funcionarios no dominan ciertos temas clave, ¿qué acciones tomarías para reforzar esos temas antes del día de la elección? (Habilidad de estrategia)*

#### **Objetivos específicos:**

Identificar las estrategias pedagógicas que el CAE estaría dispuesto a aplicar para reforzar contenidos clave antes de la jornada electoral.

Recabar ejemplos de las prácticas o medidas alternativas que hayan utilizado en experiencias anteriores, o que podrían aplicar hipotéticamente, tales como refuerzos individuales, materiales extra, simulacros adicionales, entre otros.

**Respuestas esperadas:**

Se esperaba que los CAE pudieran identificar y compartir alguna o, en su defecto, imaginar una situación similar en la que algunos funcionarios no comprendieran completamente ciertos temas clave. A partir de ello, se buscaba que reflexionaran sobre las acciones que tomarían para abordar esta problemática, describiendo de forma clara cómo reaccionarían y qué tipo de métodos, estrategias, herramientas o recursos utilizarían, ya sean proporcionados por la institución o creados por ellos mismos.

Asimismo, se pretendía que explicaran desde qué punto partirían para reforzar el aprendizaje, cómo identificarían las necesidades específicas de los funcionarios y qué enfoque adoptarían para garantizar que los funcionarios con dudas específicas pudieran desempeñar adecuadamente su labor durante la jornada electoral.

**Respuestas obtenidas:**

En la mayoría de los casos, al igual que en otras preguntas, los CAE señalaron no haber enfrentado directamente una situación como la planteada. También una de las respuestas más frecuentes, fue que de presentarse un caso así, regresarían al domicilio del funcionario para brindarle una nueva capacitación. Sin embargo, estas respuestas carecían de detalles sobre las estrategias, herramientas o actividades específicas que aplicarían para reforzar el aprendizaje. Además, al tratarse de una de las últimas preguntas del instrumento, muchas respuestas fueron más breves y menos reflexivas, lo que dificultó obtener información más profunda o desarrollada sobre cómo abordarían esta problemática desde una perspectiva pedagógica o didáctica.

No se identificó una diferencia significativa entre los dos ciclos electorales respecto a esta pregunta. En ambos casos, los CAE manifestaron respuestas similares, ya sea indicando que no habían enfrentado una situación de este tipo o proponiendo, como principal solución, regresar al domicilio del funcionario para repetir la capacitación.

### **ANÁLISIS GENERAL DE LOS RESULTADOS E IMPACTO DE TODAS LAS PREGUNTAS**

El análisis de las respuestas brindadas por los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) a lo largo de las diferentes preguntas evidenció tanto fortalezas como áreas de oportunidad en su desempeño formativo. En general, se observó que muchos CAE mostraron disposición y compromiso con su labor, recurriendo a experiencias previas, sentido por valores de la institución y una actitud empática frente a las necesidades de los funcionarios de casilla. Sin embargo, también fue evidente que en numerosos casos las respuestas fueron repetitivas, poco desarrolladas o limitadas a soluciones generales.

Una constante en todas las preguntas fue la ausencia de una comparación clara entre los diferentes años electorales. La mayoría de los CAE, independientemente de su experiencia previa, presentó respuestas similares ante los retos pedagógicos planteados, lo que sugiere que la antigüedad o la participación en procesos anteriores no siempre se traduce en una mayor preparación metodológica. No obstante, sí se detectó que quienes contaban con mayor experiencia tendían a mostrar mayor seguridad o capacidad de improvisación frente a situaciones complejas.

También se identificó una escasa apropiación de herramientas didácticas más allá del material institucional, lo cual plantea fortalecer la formación de los CAE en aspectos pedagógicos y didácticos. Como se observó la mayoría de las estrategias se centraron en el simulacro como único medio de evaluación del aprendizaje, sin considerar evaluaciones más específicas o diferenciadas por roles, y muchas veces sin una verdadera intención de retroalimentar o adaptar sus métodos.

Finalmente, las respuestas reflejaron que si bien los CAE conocen la importancia de su función en el proceso democrático, además tienen un conocimiento amplio sobre los temas del proceso electoral, también nos percatamos que existe una oportunidad valiosa para reforzar su formación en habilidades tanto técnicas de enseñanza, como la evaluación formativa, adaptación didáctica y planeación de capacitaciones adaptativas a diversos entornos formativos.

Esto nos permitiría, viéndolo desde la perspectiva de la formación, favorecer a la calidad de las capacitaciones, que además se busca garantizar que todos los CAE se profesionalicen para obtener una mayor apropiación no solo desde lo técnico, sino también desde lo pedagógico.

#### **DE FACILITADORES A PROFESIONALES: DISEÑO DE UNA PROPUESTA DE CAPACITACION Y ESTÁNDAR DE COMPETENCIAS**

Después de analizar los resultados de esta investigación, obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a Capacitadores Asistentes Electorales (CAE), se identificaron diversas áreas de oportunidad relacionadas con su preparación pedagógica y la implementación de estrategias didácticas durante las capacitaciones. Aunque los CAE demuestran un conocimiento técnico adecuado sobre el proceso electoral, en muchos casos se evidencian limitaciones al momento de transmitir ese conocimiento de forma clara, adaptativa y significativa a los funcionarios de casilla.

Ante este panorama, se presenta el diseño y desarrollo de una propuesta de capacitación dirigida a fortalecer dichas áreas, poniendo énfasis en la incorporación de técnicas de enseñanza, didácticas, evaluación y planeación con metodologías centradas en el aprendizaje significativo y herramientas que faciliten la comprensión de contenidos o temas complejos por parte de los funcionarios. Esta propuesta no solo busca mejorar el desempeño formativo de los CAE, sino también responder a la apropiación de conocimientos y aplicación de estrategias pedagógicas.

Asimismo, se plantea una vinculación entre esta propuesta y un estándar de competencia, con el objetivo de tener un enfoque profesionalizante y alineado a criterios objetivos ante competencias específicas principalmente en la

enseñanza/aprendizaje en espacios de formación. La inclusión de un estándar nos ayuda a establecer parámetros claros y específicos para valorar el desempeño de los CAE en un área particular como es la capacitación, asegurando que los conocimientos, habilidades, actitudes y valores desarrollados durante un lineamiento en espacios de formación sean pertinentes, flexibles, medibles y observables en el ejercicio de sus funciones.

A partir del análisis de experiencias, estrategias aplicadas y retos enfrentados durante el proceso de recolección de información, se busca evidenciar tanto los aciertos como las limitaciones en los procesos de enseñanza-aprendizaje aplicados por los CAE. De esta manera, la propuesta se sustenta en la realidad operativa del contexto electoral y apunta a favorecer no solo la calidad de la capacitación, sino también la profesionalización y la educación cívica de los CAE.

**PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACION**  
***PLAN DE CAPACITACION***

**“ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN ELECTORAL: TÉCNICAS DE  
ENSEÑANZA, DIDÁCTICA Y PLANEACIÓN PARA CAE”**

**PRESENTACIÓN**

El Plan de Capacitación en implementación de técnicas de enseñanza, didáctica y planeación, para Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) del año 2005, constituye una preparación para la profesionalización de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y valores en temas de pedagogía ante la formación de enseñanza en espacios de aprendizaje en materia electoral.

La capacitación es entendida como “una actividad planeada y basada en necesidades reales de una organización orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (Pérez, N., Amador, R., & Rodríguez, C., 2014). Por ello, la capacitación de adultos debe considerar sus saberes prácticos y previos como punto de partida, buscando impactar positivamente en el desarrollo de sus competencias. En nuestro contexto, la profesionalización de las capacidades de los Capacitadores Asistentes Electorales se centra en reconocer sus conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y valores específicos, adquiridos durante su trayectoria en el Instituto Nacional Electoral. Esto no solo reconociendo su rol como facilitadores del aprendizaje, sino también valorar su experiencia y labor como elementos fundamentales para el desempeño y la presentación de su trabajo.

En tal sentido la capacitación debe ser comprendida, lejos desde la lupa institucional, más bien como el conjunto de acciones planeadas, organizadas y ejecutadas dentro de un marco formativo, donde se traduzca el contenido en conocimientos y aprendizajes, donde se atienda las necesidades de contextos específicos.

Por ello, resulta indispensable promover el conocimiento como uno de los medios más eficaces para la transformación y actualización, ya sea a través de espacios de formación o capacitación, siendo en estos casos, los CAE responsables para adaptar y presentar este conocimiento a los funcionarios de casilla, buscando generar una conciencia en materia electoral y de educación cívica que transforme el pensamiento y el entorno democrático. Así, la capacitación se erige como un elemento cultural de la institución y una vía para la reconstrucción del conocimiento previo, constituyéndose en un apoyo fundamental para lograr una mejora continua de los resultados y facilitar una perspectiva sólida para el desarrollo de los conocimientos.

Nuestra propuesta del Plan de Capacitación incluye a los Capacitadores Asistentes Electorales que integra la Junta Distrital Ejecutiva No. 25 del municipio de Chimalhuacán, Estado de México. Esto considerando que hayan participado al menos en un periodo electoral pasado.

## **CONTEXTO DE LA PROPUESTA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

### **I. ACTIVIDAD DE LA INSTITUCIÓN**

El Instituto Nacional Electoral (INE), es una organización pública, autónomo y “es el órgano encargado de organizar las elecciones para renovar a los titulares del Poder Ejecutivo y Legislativo federales; en algunos casos, con la subsistencia de los órganos electorales de los estados, también asume algunas de sus atribuciones, incluyendo la posibilidad de organizar las elecciones para renovar a las autoridades locales”. (Zamora, R, 2015)

### **II. JUSTIFICACIÓN**

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades de enseñanza, campo y práctica. Esto es de especial importancia en una institución que forma parte de los servicios al público, en el cual la conducta, rendimiento y formación de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los procesos que se brindan. Un personal con los conocimientos, habilidades, aptitudes y valores específicos suficientes servirá como pilar

fundamental en el logro de las misiones y visiones institucionales, generando que estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia, orienten el cumplimiento de los principios, metas y valores que la organización presenta.

En el caso del Instituto Nacional Electoral (INE), la capacitación electoral representa un eje estratégico para garantizar procesos democráticos transparentes, incluyentes y eficientes. Dentro de esta estructura operativa, los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) cumplen una función clave como agentes formativos y de vinculación con la ciudadanía, ya que son responsables de transmitir de manera clara y efectiva los procedimientos electorales a los funcionarios de casilla. Sin embargo, como se ha identificado en contextos como el municipio de Chimalhuacán, existen desafíos importantes vinculados a la heterogeneidad socioterritorial, los diversos niveles de escolaridad y las limitaciones en el diseño instruccional de los materiales, que inciden en la comprensión y aplicación de los contenidos.

Frente a este escenario, la propuesta de un plan de capacitación dirigido a los CAE responde a la necesidad de fortalecer sus competencias pedagógicas, promoviendo una formación integral que les permita no solo cumplir con las funciones técnicas que se les asignan, sino también desempeñar un rol activo como facilitadores del aprendizaje en adultos. Incorporar enfoques como la andragogía (Knowles, 1990), el aprendizaje significativo (Ausubel, 1976), el diseño instruccional (Bruner, Gagné), el uso contextualizado de materiales didácticos (Coll, 1990) y la evaluación formativa (Casanova, 2004), siendo de esta manera lo que nos permita estructurar una capacitación que identifique aspectos como lo sensible a las realidades locales, adaptada a las características de la población objetivo y enfocada en el desarrollo de habilidades prácticas aplicables en campo.

### **III. ALCANCE**

El presente plan de capacitación es de aplicación para aquellos Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) del Instituto Nacional Electoral (INE), adscritos a la

Vocalía Distrital Ejecutiva No. 25 del municipio de Chimalhuacán, Estado de México, dentro del área de Capacitación Electoral y Educación Cívica, preferentemente aquellos que participaron en un proceso de formación ciudadana para funcionarios de casilla.

#### **IV. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION**

Desarrollar conocimientos, habilidades, aptitudes y valores necesarios para que el personal desempeñe sus funciones con mayor eficacia, seguridad y ética.

Garantizar que el personal actúe con precisión, claridad y pertinencia, impactando positivamente en la atención, educación al público y en la operación institucional.

Establecer estándares comunes de actuación que aseguren coherencia, equidad y homogeneidad en la implementación de procesos, sin dejar de atender las particularidades del contexto.

Proporcionar herramientas que permitan actuar con flexibilidad y pertinencia en escenarios socioterritoriales distintos, como es el caso de zonas con rezago educativo o alta conflictividad social.

Incentivar procesos reflexivos y prácticos que permitan a los participantes apropiarse realmente del conocimiento, actualizarse y mantenerse en constante mejora.

#### **V. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

##### **OBJETIVO GENERAL:**

Diseñar una propuesta de plan de capacitación, que busque fortalecer las competencias pedagógicas de los CAE mediante la apropiación de técnicas de enseñanza, herramientas didácticas y estrategias de planeación, que permitan optimizar los procesos de capacitación electoral con un enfoque claro, estructurado y centrado en el aprendizaje ciudadano.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

1. Identificar y presentar técnicas de enseñanza orientadas a la educación de adultos, que faciliten la transmisión clara de los contenidos electorales a los ciudadanos seleccionados como funcionarios de casilla.
2. Mostrar estrategias didácticas participativas y contextualizadas que promuevan el aprendizaje significativo y activo en las sesiones de capacitación.
3. Enseñar instrumentos de evaluación formativa y sumativa que permitan valorar la apropiación de los contenidos por parte de los funcionarios de casilla, y ajustar las estrategias pedagógicas en función de los resultados obtenidos.
4. Que los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) sean capaces de diseñar planes de sesión estructurados, integrando objetivos de aprendizaje claros, una secuencia lógica de actividades, recursos didácticos pertinentes y una adecuada distribución del tiempo, con el fin de favorecer el desarrollo eficaz de las capacitaciones electorales.

## DESARROLLO DE LA PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACION

NOMBRE DEL CURSO	Estrategias para la formación electoral: técnicas de enseñanza, didáctica y planeación para CAE			
POBLACIÓN OBJETIVO	Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) del Instituto Nacional Electoral (INE), adscritos a la Vocalía Distrital Ejecutiva No. 25 del municipio de Chimalhuacán, Estado de México, dentro del área de Capacitación Electoral y Educación Cívica, preferentemente aquellos que participaron en un proceso de formación ciudadana para funcionarios de casilla.	CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad entre los 18 y 60 años</li> <li>• Formación académica diversa.</li> <li>• Experiencia previa en capacitación electoral</li> <li>• Conocimiento general del proceso electoral</li> <li>• Habilidades y aptitudes como: comunicación específica, colaboración, disciplina, manejo y resolución de problemas y trabajo en equipo.</li> <li>• Interés en mejorar sus conocimientos como capacitador</li> </ul>	
DURACIÓN			No. DE PERSONAS	
CURSO	1 semana	SESIÓN	3 horas	15 personas

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		
Asistencia (30%) Asistencia mínima del 80% del curso. Las faltas deberán ser justificadas y recuperadas mediante actividades asignadas.	Participación (30%) Participación en dinámicas, debates, exposiciones y trabajo colaborativo. Se valorará el compromiso, la disposición al trabajo en equipo y la actitud reflexiva.	Actividades prácticas (40%) Realización de productos a lo largo de las sesiones.
INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salón</li> <li>• Pizarra</li> <li>• Bancas</li> <li>• Luz</li> </ul>		

SESIÓN 1				
TEMA:	Técnicas de enseñanza-aprendizaje en adultos			
OBJETIVO GENERAL:	Reconocer características del aprendizaje adulto y aplicar técnicas de enseñanza efectivas en contextos electorales.			
RECURSOS:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pizarrón</li> <li>• Bancas</li> </ul>		MATERIALES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación</li> <li>• Plumones</li> <li>• Hojas blancas</li> </ul>
ESTRATEGIA:	Expositiva-participativa		TÉCNICAS	Pensamiento de diseño
EVALUACIÓN	Preguntas detonantes		ASPECTOS POR CONSIDERAR	La creatividad, diseño, implementación y justificación, de la respuesta
HORAS	POR SESIÓN: 3 horas			
	TOLERANCIA		10 minutos	
	PRESENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN		20 minutos	
	EXPLICACIÓN TEÓRICA DEL TEMA		1 hora 20 minutos	
	PAUTA DE CONVIVENCIA		10 minutos	
	APLICACIÓN DE LA TÉCNICA O ACTIVIDAD		40 minutos	
	EVALUACIÓN		20 minutos	
FECHAS PROGRAMADAS	Lunes 19 de mayo de 2025			EJECUTADA
			SI	
			NO	
RESPONSABLE	Área de Capacitación Electoral y Educación Cívica del Distrito correspondiente			FACILITADOR
				Interno
				Exterior
DESPUÉS DE LA CAPACITACIÓN				
OBSERVACIONES		RECOMENDACIONES:		

### DESARROLLO DE LA SESIÓN

MOMENTO	ACTIVIDAD	INSTRUCCIONES/DESCRIPCIÓN	TIEMPO ESTIMA
INICIO	Actividad rompe hielo: Encuentra a alguien que...	Instrucciones: Se entrega una hoja con frases como "Encuentra a alguien que viva cerca del centro", "...que tenga mascotas", etc. Deben caminar y encontrar personas que cumplan con cada criterio.	10 minutos

	Presentación del objetivo y estructura de la sesión, y las reglas de convivencia	Dar claridad sobre el propósito y los pasos de la sesión	15 min
PAUTA DE CONVIVENCIA	Actividad “yo soy y mi compañero es” para conocer los nombres de los participantes	Instrucción: Se explica que va a haber una fiesta, y que cada cual debe llevar algo, pero que empiece con la inicial de su nombre. El primero comienza diciendo su nombre y lo que va a llevar a la fiesta. El segundo repite lo que dijo el anterior, y luego dice su nombre y lo que va a llevar a la fiesta.	10 minutos
DESARROLLO	Exposición participativa del tema central “Técnicas de enseñanza-aprendizaje en adultos”	Se explicarán las técnicas de enseñanza-aprendizaje en adultos, reconociendo sus características e identificando aquellos elementos que debemos reconocer para aplicar una capacitación.	1 hora 20 minutos
	Presentación de la actividad “pensamiento de diseño”	Primera parte: Debates y discusiones guiadas: Plantear preguntas abiertas sobre sus experiencias previas en aprendizaje o capacitación a adultos. Segunda parte: Se les entregaran casos o ejemplos, donde ellos tendrán que explicar que técnicas utilizarían para enseñar el contenido a partir del caso o ejemplo entregado.	40 minutos
CIERRE	Realizarle la siguiente pregunta: De las técnicas sugeridas ¿Identifiquen una técnica que aplicarían y por qué, basándose en sus experiencias y necesidades de un grupo de funcionarios de casilla?	Que los participantes puedan responder con claridad la pregunta expuesta, considerando los aspectos enseñados en esta primera sesión.	20 minutos

SESIÓN 2				
TEMA:	Estrategias didácticas básicas			
OBJETIVO GENERAL:	Diseñar estrategias didácticas prácticas que favorezcan el aprendizaje activo y significativo.			
RECURSOS:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pizarrón</li> <li>• Bancas</li> </ul>		MATERIALES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fichas didácticas</li> <li>• Hojas blancas</li> <li>• Plumas</li> <li>• Plumones</li> </ul>
ESTRATEGIA:	Expositiva-participativa		TÉCNICAS	Simulación
EVALUACIÓN	Preguntas detonantes		ASPECTOS POR CONSIDERAR	Identificación, reflexión y compromiso de aplicación según la estrategia seleccionada.
HORAS	POR SESIÓN:		3 horas	
	TOLERANCIA		10 minutos	
	PRESENTACIÓN DE LA SESIÓN		15 minutos	
	EXPLICACIÓN TEÓRICA DEL TEMA		1 hora	
	PAUTA DE CONVIVENCIA		10 minutos	
	APLICACIÓN DE LA TÉCNICA O ACTIVIDAD		1 hora	
	EVALUACIÓN		20 minutos	
FECHAS PROGRAMADAS	Martes 20 de mayo de 2025	EJECUTADA	SI	
RESPONSABLE	Área de Capacitación Electoral y Educación Cívica del Distrito correspondiente	FACILITADOR	NO	
			Interno	
DESPUÉS DE LA CAPACITACIÓN				
OBSERVACIONES			RECOMENDACIONES:	

### DESARROLLO DE LA SESIÓN

MOMENTO	ACTIVIDAD	INSTRUCCIONES/DESCRIPCIÓN	TIEMPO ESTIMA
INICIO	Actividad rompe hielo ¿Quién soy yo? (versión electoral)	Instrucciones: Se pegan en la espalda tarjetas con términos como “presidente de casilla”, “Boleta”, “Acta de escrutinio”. Caminan preguntando para adivinar qué son.	10 minutos

	Presentación del objetivo y estructura de la sesión	Dar claridad sobre el propósito y los pasos de la sesión	5 minutos
PAUTA DE CONVIVENCIA	Actividad “el bingo de presentación”	Instrucción: El capacitador reparte fichas para que cada participante anote su nombre y las devuelva. Luego entrega un cartón blanco donde los participantes escribirán los nombres de sus compañeros a medida que el capacitador los lea de las fichas. Para jugar, se marcan los nombres en el cartón cuando se mencionan, y quien complete una fila primero gana	10 minutos
DESARROLLO	Exposición participativa del tema central “Estrategias didácticas básicas”	Se mencionarán como se identifican y diseñar estrategias didácticas prácticas que favorezcan el aprendizaje significativo, en espacios específicos.	1 hora
	Presentación de la técnica: “simulación”	Instrucciones: Se les dará una situación hipotética donde ellos tendrán que diseñar una actividad breve aplicando la estrategia y luego la presentarán al grupo.	1 hora
CIERRE	Realizarle la siguiente pregunta: ¿Qué estrategias identificaron? ¿Cuál le darían mayor uso en sus capacitaciones?	Que los participantes puedan responder con claridad la pregunta expuesta, considerando los aspectos enseñados en esta segunda sesión.	20 minutos

SESIÓN 3				
TEMA:	Evaluación de conocimientos			
OBJETIVO GENERAL:	Identificar formas básicas de evaluar el aprendizaje en las capacitaciones y aplicar al menos dos instrumentos.			
RECURSOS:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pizarrón</li> <li>• Bancas</li> </ul>		MATERIALES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación</li> <li>• Rota folio</li> <li>• Hojas blancas</li> <li>• Plumas</li> </ul>
ESTRATEGIA:	Aprendizaje demostración		TÉCNICAS	Practica mini-evaluación
EVALUACIÓN	Preguntas detonantes		ASPECTOS POR CONSIDERAR	Reconocer si el CAE identifica los tipos de evaluación, asimismo examinar la creatividad y adaptabilidad de los materiales
HORAS	POR SESIÓN:		3 horas	
	TOLERANCIA		10 minutos	
	PRESENTACIÓN DE LA SESIÓN		10 minutos	
	EXPLICACIÓN TEÓRICA DEL TEMA		1 hora 20 minutos	
	PAUTA DE CONVIVENCIA		10 minutos	
	APLICACIÓN DE LA TÉCNICA O ACTIVIDAD		50 minutos	
	EVALUACIÓN		20 minutos	
FECHAS PROGRAMADAS	Miércoles 21 de mayo de 2025	EJECUTADA	SI	
			NO	
RESPONSABLE	Área de Capacitación Electoral y Educación Cívica del Distrito correspondiente	FACILITADOR	Interno	
DESPUÉS DE LA CAPACITACIÓN				
OBSERVACIONES			RECOMENDACIONES:	

### DESARROLLO DE LA SESIÓN

MOMENTO	ACTIVIDAD	INSTRUCCIONES/DESCRIPCIÓN	TIEMPO ESTIMA
INICIO	Actividad rompe hielo “Semáforo emocional”	Instrucciones: Cada participante elige un color (rojo = nervioso, amarillo = curioso, verde = motivado) y explica por qué se siente así.	5 minutos

	Presentación del objetivo y estructura de la sesión	Dar claridad sobre el propósito y los pasos de la sesión	5 min
PAUTA DE CONVIVENCIA	Actividad “La papa caliente”	Instrucción: Se hace un círculo con los participantes ya sean sentados o parados, se elige a un participante y se le entrega una pelota o cualquier otro objeto, el capacitador se coloca de espalda al grupo y va diciendo: “papa caliente” la pelota u objeto va rotando entre todos; de repente dice: “se quemó” y la persona que en ese momento tenga la pelota va a responder la pregunta ¿Cómo les ha ido en la capacitación?	10 minutos
DESARROLLO	Exposición participativa del tema central “Evaluación de conocimientos”	En esta sesión se reconocerán las formas de evaluar el aprendizaje en una capacitación, considerando el tema y las actividades previas, asimismo considerando el tipo de aprendizaje del participante.	1 hora 20 minutos
	Presentación de la técnica sobre una mini-evaluación	Primera parte: Realiza una mini-evaluación usando diferentes formatos (ejemplo: prueba escrita, oral, proyecto práctico) y luego analiza con el grupo sus ventajas/desventajas. Segunda parte: Ejemplos de temas electorales para evaluar si un mismo tema puede contener con dos métodos distintos (ej: cuestionario vs. debate) y discute los resultados.	50 minutos
CIERRE	Realizarle la siguiente pregunta: ¿Qué tipo de evaluación te ha resultado más útil como aprendiz? ¿Cómo adaptarías la evaluación para diferentes estilos de aprendizaje?	Que los participantes puedan responder con claridad la pregunta expuesta, considerando los aspectos enseñados en esta tercera sesión.	20 minutos

SESIÓN 4				
TEMA:	Planeación instruccional básica			
OBJETIVO GENERAL:	Elaborar una planeación de sesión con objetivos claros, actividades ordenadas y recursos adecuados.			
RECURSOS:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pizarrón</li> <li>• Bancas</li> </ul>		MATERIALES:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formato de planeación (ejemplo impreso)</li> <li>• Plumas</li> <li>• Hojas blancas</li> </ul>
ESTRATEGÍA:	Aprendizaje demostración		TÉCNICAS	Taller de "Micro-Diseño"
EVALUACIÓN	Presentación y explicación de su planeación.		ASPECTOS POR CONSIDERAR	<p>Identificar la manera en que lo estructuraron</p> <p>Reconocer si sus objetivos están escritos de manera correcta, asimismo que sean alcanzables, medibles y realistas</p> <p>Analizar si sus actividades están alineadas a su capacitación</p> <p>Y si su evaluación es sumativa o formativa</p>
HORAS	<b>POR SESIÓN:</b> 3 horas			
	TOLERANCIA		10 minutos	
	PRESENTACIÓN DE LA SESIÓN		10 minutos	
	EXPLICACIÓN TEÓRICA DEL TEMA		1 hora 10 minutos	
	PAUTA DE CONVIVENCIA		10 minutos	
	APLICACIÓN DE LA TÉCNICA O ACTIVIDAD		1 hora	
	EVALUACIÓN		20 minutos	
FECHAS PROGRAMADAS	Jueves 22 de mayo de 2025	EJECUTADA		SI NO
RESPONSABLE	Área de Capacitación Electoral y Educación Cívica del Distrito correspondiente	FACILITADOR		Interno Externo

	e			
<b>DESPUÉS DE LA CAPACITACIÓN</b>				
OBSERVACIONES		RECOMENDACIONES:		

### DESARROLLO DE LA SESIÓN

MOMENTO	ACTIVIDAD	INSTRUCCIONES/DESCRIPCIÓN	TIEMPO ESTIMA
INICIO	Actividad rompe hielo “Pedro llama a Pablo”	Instrucciones: Se forma un círculo con los participantes, todos ellos sentados. El jugador que está a la cabeza comienza diciendo su nombre y llamando a otro jugador, Ejemplo: "Pedro llama a María", María responde "María llama a Juan", Juan dice "Juan llama a Pablo", etc. El que no responda rápido a su nombre paga penitencia que puede ser: contar un chiste, bailar con la escoba, cantar.	5 minutos
	Presentación del objetivo y estructura de la sesión	Dar claridad sobre el propósito y los pasos de la sesión	5 min
PAUTA DE CONVIVENCIA	Actividad Tres verdades y una mentira	Instrucciones: Cada persona dice tres cosas verdaderas sobre sí y una falsa. El grupo intenta adivinar cuál es la falsa.	10 minutos
DESARROLLO	Exposición participativa del tema central	Guiar al grupo para identificar las características, elementos y materiales de una capacitación estructurada. Proporcionar 2-3 ejemplos contrastantes (uno bien estructurado vs. uno con errores comunes). Guiar al grupo para identificar aciertos/fallas usando criterios básicos (alineación, viabilidad).	1 hora 10 minutos
	Presentación de la actividad “micro-diseño”	Actividad: Dividir al grupo en equipos para crear una mini-secuencia instruccional sobre un tema electoral (seleccionado por ellos). Elementos que debe de incluir: Objetivos, técnicas de enseñanza aprendizaje y método de evaluación.	1 hora
CIERRE	Presentación y explicación detallada de la	Que los participantes comprendan la estructura, propósito y metodología de la sesión de capacitación, generando	20 minutos

	creación de su planeación	claridad y expectativas sobre lo que aprenderán.	
--	---------------------------	--	--

SESIÓN 5				
TEMA:	Integración, retroalimentación, reflexión y cierre			
OBJETIVO GENERAL:	Favorecer la reflexión crítica y participativa sobre los aprendizajes adquiridos en la capacitación, mediante la evaluación entre pares, el reconocimiento de fortalezas y áreas de oportunidad, y el diseño de compromisos individuales de mejora para futuras capacitaciones.			
RECURSOS:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pizarrón</li> <li>• Bancas</li> </ul>	MATERIALES:		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tarjetas de colores</li> <li>• Hojas blancas</li> <li>• Plumones</li> <li>• Formato de autoevaluación y coevaluación</li> </ul>
ESTRATEGIA:	Retroalimentación	TÉCNICAS		Autoevaluación y coevaluación
EVALUACIÓN	“Mapa de acción pedagógica”	ASPECTOS POR CONSIDERAR		Reconocer el aprendizaje y conocimiento adquirido por parte de los individuos.
HORAS	POR SESIÓN: 3 horas			
	TOLERANCIA		10 minutos	
	PRESENTACIÓN DE LA SESIÓN		10 minutos	
	PARTICIPACIÓN DE LAS ACTIVIDAD		1 hora 10 minutos	
	PAUTA DE CONVIVENCIA		10 minutos	
	EVALUACIÓN		30 minutos	
	CIERRE DEL CURSO		20 minutos	
FECHAS PROGRAMADAS	Viernes 23 de mayo de 2025		EJECUTADA	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <span>SI</span> <span>NO</span> </div>
RESPONSABLE	Área de Capacitación Electoral y Educación Cívica del Distrito correspondiente		FACILITADOR	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <span>Interno</span> <span>Externo</span> </div>
DESPUÉS DE LA CAPACITACIÓN				
OBSERVACIONES			RECOMENDACIONES:	

## DESARROLLO DE LA SESIÓN

MOMENTO	ACTIVIDAD	INSTRUCCIONES/DESCRIPCIÓN	TIEMPO ESTIMA
INICIO	Actividad rompe hielo “Nombres en el aire”	Instrucciones: Pida a los participantes que escriban sus Nombres en el aire, primero con su mano derecha y luego con su mano izquierda. Finalmente, pídale que escriban sus nombres en el aire con ambas manos al mismo tiempo.	5 minutos
	Presentación del objetivo y estructura de la sesión	Dar claridad sobre el propósito y los pasos de la sesión	5 min
PAUTA DE CONVIVENCIA	Actividad: Reflexión de la capacitación	Para ayudar a que las personas reflexionen sobre las actividades que se presentaron durante la capacitación, el capacitador mediante una pelota pequeña y suave le pide al grupo que tiren la bola a cada uno por turnos. Cuando tengan la bola, los participantes pueden decir una cosa que piensan sobre lo que les gusto, lo que no les gusto o lo que aprendieron en la capacitación.	10 minutos
DESARROLLO	Síntesis de los temas vistos en la capacitación.	Integrar conocimientos, resume lo más relevante del tema. Ayuda a los participantes a retener información clave de manera organizada, facilitando el recuerdo: Clarificar e identificar puntos confusos que necesitan reforzarse.	20 minutos
	Actividad 1: “Línea de aprendizaje”	Instrucción: Cada participante escribe en una tarjeta tres cosas que aprendió, dos que le costaron trabajo, y una que quiere seguir practicando. Se forma una línea en el salón donde cada uno comparte lo escrito en voz alta.	20 minutos
	Actividad 2: Autoevaluación y coevaluación	Se entrega un formato simple con preguntas como: ¿Qué aprendí? ¿Qué puedo mejorar? ¿Cómo apliqué lo aprendido en la microcapacitación? Después, los participantes comparten su autoevaluación y dan retroalimentación	30 minutos

		constructiva entre sí.	
CIERRE	Actividad “Mapa de acción pedagógica”	<p>En hoja blanca, cada persona diseña su “Mapa de acción pedagógica”, escribiendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un compromiso inmediato (para su siguiente capacitación)</li> <li>• Un recurso que quiere seguir usando</li> <li>• Una técnica que quiere mejorar</li> <li>• Una habilidad que desea fortalecer</li> </ul>	30 minutos
FINALIZACION	Evaluación colectiva del objetivo	<p>Compartir percepciones sobre lo que se logró del objetivo establecido</p> <p>Verbaliza si les ayudo a consolidar el conocimiento esperado</p> <p>Identificar temas que requieren profundización o ajustes.</p>	5 minutos
	Aplicar evaluación de satisfacción	Emplear una rúbrica sobre los aspectos enseñados en el curso	15 minutos
	Para que les va a servir el curso	<p>El presente curso tiene como finalidad fortalecer las competencias pedagógicas de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE), brindándoles herramientas básicas y prácticas que les permitan mejorar la forma en que transmiten los contenidos electorales a los ciudadanos sorteados como funcionarios de casilla. Esta capacitación les será útil para comprender y aplicar técnicas de enseñanza centradas en</p>	10 minutos

	<p>personas adultas, considerando que muchas de las personas a quienes capacitan presentan niveles educativos diversos, estilos de aprendizaje distintos e incluso dificultades para comprender algunos conceptos institucionales. Asimismo, el curso les permitirá integrar estrategias didácticas más efectivas y dinámicas que hagan sus sesiones más claras, participativas y contextualizadas, fomentando la apropiación real del conocimiento. Aprenderán a planificar sus sesiones con mayor orden y estructura, sabiendo qué contenidos priorizar, qué recursos utilizar y cómo organizar las actividades para alcanzar los objetivos planteados. Esto no solo hará su trabajo más eficiente, sino que facilitará el aprendizaje de los ciudadanos, reduciendo el número de errores durante la jornada electoral.</p>	
--	---	--

## ELEMENTOS EXTRA

REGLAMENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puntualidad obligatoria: Se deberá ingresar a tiempo a cada sesión. Se dará un margen máximo de 10 minutos.</li> <li>• Asistencia mínima del 80%: Para obtener constancia o acreditación del curso, se requiere cumplir con al menos 4 de las 5 sesiones programadas.</li> <li>• Participación: Se espera que cada participante intervenga en las actividades y comparta experiencias.</li> <li>• Respeto mutuo: No se permitirá ningún tipo de expresión ofensiva, discriminatoria o despectiva.</li> <li>• Uso responsable de dispositivos electrónicos: Se solicita mantener los celulares en modo silencioso para evitar interrupciones.</li> <li>• Entrega de actividades: Las actividades prácticas deberán realizarse dentro del tiempo establecido por el facilitador.</li> <li>• Actitud colaborativa: Se fomentará el trabajo en equipo y el apoyo entre compañeros.</li> <li>• Confidencialidad y confianza: Lo compartido en el grupo debe tratarse con respeto y reserva.</li> </ul>		
BENEFICIOS DEL CURSO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adquisición de herramientas prácticas para mejorar las sesiones de capacitación a funcionarios de casilla.</li> <li>• Mayor seguridad y claridad al explicar procedimientos electorales.</li> <li>• Mejora en la planeación, desarrollo y evaluación de las capacitaciones.</li> <li>• Fortalecimiento de habilidades comunicativas y pedagógicas adaptadas a personas adultas.</li> <li>• Profesionalización del rol del CAE como formador y agente de confianza ciudadana.</li> <li>• Desarrollo de recursos didácticos contextualizados.</li> </ul>	DESCRIPCIÓN DEL CURSO	<p>Este curso está diseñado para dotar a los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) de conocimientos y herramientas fundamentales en cuatro áreas clave: técnicas de enseñanza-aprendizaje con enfoque en personas adultas, estrategias didácticas, planeación instruccional y evaluación de conocimientos. Durante cinco sesiones intensivas, de tres horas cada una, se abordarán estos contenidos de manera práctica, clara y aplicable al contexto de capacitación</p>

			<p>electoral. Se trabajará a través de dinámicas, ejercicios, análisis de casos y materiales visuales que permitirán mejorar la calidad de las capacitaciones que los CAE imparten a los funcionarios de casilla. El curso busca facilitar la comprensión de contenidos complejos, adaptar los métodos de enseñanza a la diversidad sociocultural de los territorios y fortalecer el desempeño de los CAE como agentes clave en el desarrollo de elecciones confiables, incluyentes y transparentes.</p>
--	--	--	--

## DISEÑO DEL ESTÁNDAR DE COMPETENCIA

El Capacitador Asistente Electoral (CAE) es una figura clave dentro del Instituto Nacional Electoral, ya que su labor incide directamente en la conexión entre la organización y la ciudadanía, pues son responsables donde influye en la preparación de los funcionarios de casilla, esto con la intención de llevar a cabo de manera efectiva los procesos electorales. Su papel no se limita a una tarea operativa, sino que involucra habilidades de comunicación, organización, trabajo en equipo y asistencia, ya que es quien capacita, sensibiliza a la ciudadanía y garantiza que la jornada electoral transcurra con orden, legalidad y transparencia. En este contexto, es fundamental reconocer que el desempeño del CAE requiere una sólida preparación, no solo técnica, sino también de enseñanza, legalidad y ética.

Por lo tanto como parte central de esta investigación, se llevó a cabo también el diseño de una propuesta de un Estándar de Competencia enfocado en la implementación de técnicas de enseñanza, didáctica y planeación, específicamente dirigido a los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) del Instituto Nacional Electoral (INE), en el municipio de Chimalhuacán.

La incorporación de un estándar de competencia dentro de la presente investigación es a partir de la necesidad de contar con un referente objetivo que permita evaluar el desempeño de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) una vez implementada la estrategia del plan de capacitación.

En este sentido, la evaluación adquiere un papel central, ya que no se limita a la verificación de conocimientos teóricos, sino que se orienta a la valoración integral de competencias entendidas como la movilización articulada de conocimientos, habilidades, actitudes y valores en contextos reales de actuación.

Desde una perspectiva pedagógica, la evaluación se concibe como un proceso sistemático y continuo de recopilación y análisis de información, cuyo propósito es emitir juicios fundamentados para la toma de decisiones formativas. En el marco de la educación basada en competencias, evaluar implica observar y valorar el

desempeño del sujeto en situaciones auténticas, considerando no solo el resultado final, sino también la forma en que se aplican los saberes en la práctica profesional.

Bajo esta lógica, el estándar de competencia se convierte en el referente normativo y evaluativo que permite establecer criterios claros, observables y medibles sobre lo que un CAE debe saber, saber hacer y saber ser durante el proceso de capacitación electoral. Dichos criterios facilitaran la emisión de un juicio de competencia posterior a la implementación del plan de capacitación, al permitir contrastar el desempeño real de los capacitadores con los niveles de logro previamente definidos.

Asimismo, la conceptualización de la evaluación como juicio de competencia fortalece el carácter formativo y profesionalizante de la propuesta, ya que posibilita identificar avances, áreas de oportunidad y necesidades de mejora en la práctica de los CAE. De esta manera, la evaluación no se entiende como un mecanismo punitivo, sino como una herramienta que orienta el desarrollo profesional, contribuye a la mejora continua y respalda la pertinencia del estándar de competencia como instrumento para reconocer y validar el desempeño del capacitador electoral.

En consecuencia, el desarrollo de este estándar partió de un análisis contextual y de necesidades, que incluyó entrevistas con personal de las vocalías distritales de capacitación y revisión de documentos normativos del INE. A partir de este diagnóstico, se estructuró un perfil de competencia, que integra elementos didácticos, pedagógicos y organizativos.

Siguiendo por la misma línea es importante considerar que el Instituto Nacional Electoral cuenta actualmente con estándares de competencia que regulan y orientan la evaluación del desempeño del personal involucrado en los procesos de capacitación electoral. Entre ellos, destaca el Estándar de Competencia EC1517, Evaluación del desempeño, el cual establece los criterios y procedimientos para valorar el cumplimiento de funciones laborales con base en evidencias objetivas, observables y medibles. Dicho estándar se encuentra vinculado con otros referentes institucionales como el EC0076, orientado a la evaluación de la competencia de

candidatos con base en estándares de competencia, y el EC0401, enfocado en la evaluación del desempeño de las personas en su ámbito laboral.

Estos estándares constituyen un marco sólido para la emisión de juicios de competencia y para la certificación del desempeño, particularmente en términos administrativos y operativos. No obstante, su énfasis se centra principalmente en la evaluación del resultado del desempeño, más que en los procesos pedagógicos que anteceden a dicho desempeño, como la planeación didáctica, la aplicación de estrategias de enseñanza, la adaptación de contenidos y la transferencia del conocimiento hacia los funcionarios de casilla.

En este contexto, el estándar de competencia propuesto en la presente investigación no pretende sustituir ni duplicar los estándares existentes del INE, sino complementarlos desde una perspectiva pedagógica y formativa. Mientras que el EC1517, en articulación con el EC0076 y el EC0401, permite evaluar el desempeño del CAE una vez ejecutadas sus funciones, el estándar propuesto se enfoca en fortalecer las competencias didácticas, de planeación y de enseñanza-aprendizaje que inciden directamente en la calidad de dicho desempeño.

De esta manera, la propuesta de estándar de competencia en técnicas de enseñanza, didáctica y planeación para Capacitadores Asistentes Electorales se plantea como un referente previo y formativo, que contribuye a preparar al CAE para alcanzar los niveles de desempeño que posteriormente son evaluados mediante los estándares institucionales vigentes. La relación entre ambos se establece de forma complementaria: el plan de capacitación desarrolla las competencias pedagógicas, el estándar propuesto permite valorarlas de manera formativa, y los estándares EC1517, EC0076 y EC0401 posibilitan la emisión de un juicio de competencia final en el desempeño laboral.

Tomando en consideración lo anterior y antes de dar pie al estándar, es importante describir ¿Qué es un estándar de competencia? “un Estándar de Competencia es un documento oficial que describe con claridad lo que una persona debe saber, saber

hacer y saber ser para desempeñarse eficazmente en una función laboral determinada, en un contexto específico y con criterios de calidad definidos" (CONOCER, 2017). Estos estándares permiten certificar a las personas con base en evidencias de desempeño, sin importar cómo hayan adquirido sus conocimientos o habilidades (educación formal, experiencia laboral, formación autodidacta, etc.).

En México, la institución responsable de coordinar este sistema es el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), órgano descentrado de la Secretaría de Educación Pública. El CONOCER promueve la formación y evaluación con base en competencias, orientada al reconocimiento formal de los conocimientos y habilidades de las personas en distintos sectores productivos y sociales.

El estándar propuesto en esta tesis se alinea con los criterios metodológicos y estructurales del CONOCER, contemplando los siguientes elementos:

- Propósito del estándar
- Unidad de competencia
- Elementos de competencia
- Criterios de evaluación del desempeño
- Campos para evidencias (producto, conocimiento y actitud)
- Glosario y referencias normativas

De esta manera, el diseño del estándar no solo responde a una necesidad local en el contexto electoral de Chimalhuacán, sino que también tiene el potencial de integrarse al catálogo nacional de competencias laborales, favoreciendo procesos de capacitación y certificación con mayor pertinencia, equidad y reconocimiento oficial.

## ESTÁNDAR DE COMPETENCIA

Título:

1. Datos Generales

"Aplicación de Técnicas de enseñanza, didáctica y planeación en la Formación de Capacitadores Asistentes Electorales"

Código:

xxxxxx

### Propósito del Estándar de Competencia

Servir como referente para la evaluación y certificación sobre la implementación de los procesos de capacitación mediante estrategias didácticas para Capacitadores Asistentes Electorales, para responder a las necesidades de formación de las y los ciudadanos que participan en las mesas directivas de casilla.

Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC).

El presente EC se refiere únicamente a funciones para cuya realización no se requiere por disposición legal, la posesión de un título profesional, por lo que para certificarse en este EC no deberá ser requisito el poseer dicho documento académico.

Para alcanzar la competencia en este Estándar de Competencia, es indispensable contar con una experiencia mínima que garantice un adecuado entendimiento de los procesos electorales. En este sentido, se requiere haber participado, al menos en una ocasión, en elecciones anteriores como Capacitador Asistente Electoral.

### Descripción general del Estándar de Competencia

Este estándar busca establecer las habilidades, aptitudes y conocimientos necesarios que permitan a los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) implementar técnicas pedagógicas en materia de didáctica y estrategias de aprendizaje, para la formación de los ciudadanos designados como funcionarios de mesa directivas de casilla. El objetivo es que los CAE puedan implementar aquellos saberes requeridos para desempeñar sus funciones con precisión y eficiencia durante las capacitaciones electorales.

Se busca dar respuesta a las necesidades referente ante la diversidad de perfiles, estilos de aprendizaje y niveles de conocimiento de los ciudadanos (funcionarios de casilla), por ende se aspira establecer un marco pedagógico que permita formar una capacitación con los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para desempeñar de manera adecuada y eficiente la formación de los Capacitadores Asistentes Electorales, asimismo que contemplen los procesos electorales con los valores marcados por la institución, como la eficiencia, la certeza, la confiabilidad y la transparencia.

Un propósito clave es fomentar habilidades y conocimientos pedagógicos entre los CAE, dotándolos de herramientas didácticas, esto incluye implementación de estrategias que respondan a las necesidades andragógicas, ante la diversidad social y educativa de los ciudadanos, promoviendo una capacitación que se adapte a los perfiles requeridos.

Asimismo, se plantea como una herramienta flexible que puede actualizarse conforme evolucionen las necesidades y desafíos del contexto electoral, integrando métodos pedagógicos para promover la mejora continua.

Este estándar tiene un impacto directo en la confiabilidad y transparencia de los procesos electorales, asegurando que la capacitación de los funcionarios de casilla sea un factor clave para el desarrollo de elecciones democráticas legítimas y

efectivas. Con ello, se contribuye a la profesionalización de los CAE, así como de la confianza ciudadana en el sistema electoral.

El presente Estándar de Competencia se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

#### **Nivel en el Sistema Nacional de Competencias**

El Capacitador Asistente Electoral (CAE) será clasificado en un nivel dos:

- Desempeña actividades programadas que, en su mayoría, son rutinarias y predecibles.
- Depende de las instrucciones de un superior.
- Se coordina con compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico.

Fecha de aprobación por el Comité Técnico del CONOCER:

XXXXX

Fecha de publicación en el Diario Oficial de la Federación:

XXXXX

#### **Periodo sugerido de revisión/actualización del EC:**

4 años

#### **Ocupaciones relacionadas con este EC de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO)**

2514 Capacitadores Asistentes Electorales

#### **Ocupaciones asociadas**

Capacitadores

#### **Ocupaciones no contenidas en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones y reconocidas en el Sector para este EC**

Capacitadores electorales

#### **Clasificación según el sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) Sector:**

61 servicios educativos.

#### **Subsector:**

611 servicios educativos.

El presente Estándar de Competencia, una vez publicado en el Diario Oficial de la Federación, se integrará en el Registro Nacional de Estándares de Competencia que opera el CONOCER a fin de facilitar su uso y consulta gratuita.

#### **Organizaciones participantes en el desarrollo del Estándar de Competencia.**

#### **Aspectos relevantes de la evaluación**

##### **Detalles de la práctica:**

- Los CAE reconozcan conocimientos pedagógicos para convertir información técnica en aprendizajes prácticos y accesibles, buscando promover los conocimientos, habilidades y aptitudes de los ciudadanos como funcionarios de casilla.
- Asimismo, entre sus habilidades tengan un control de grupo, ya que favorecerá la aplicación de la capacitación.
- En este caso reconozca los materiales y herramientas necesarias al momento de la aplicación de una capacitación.

##### **Apoyos/Requerimientos:**

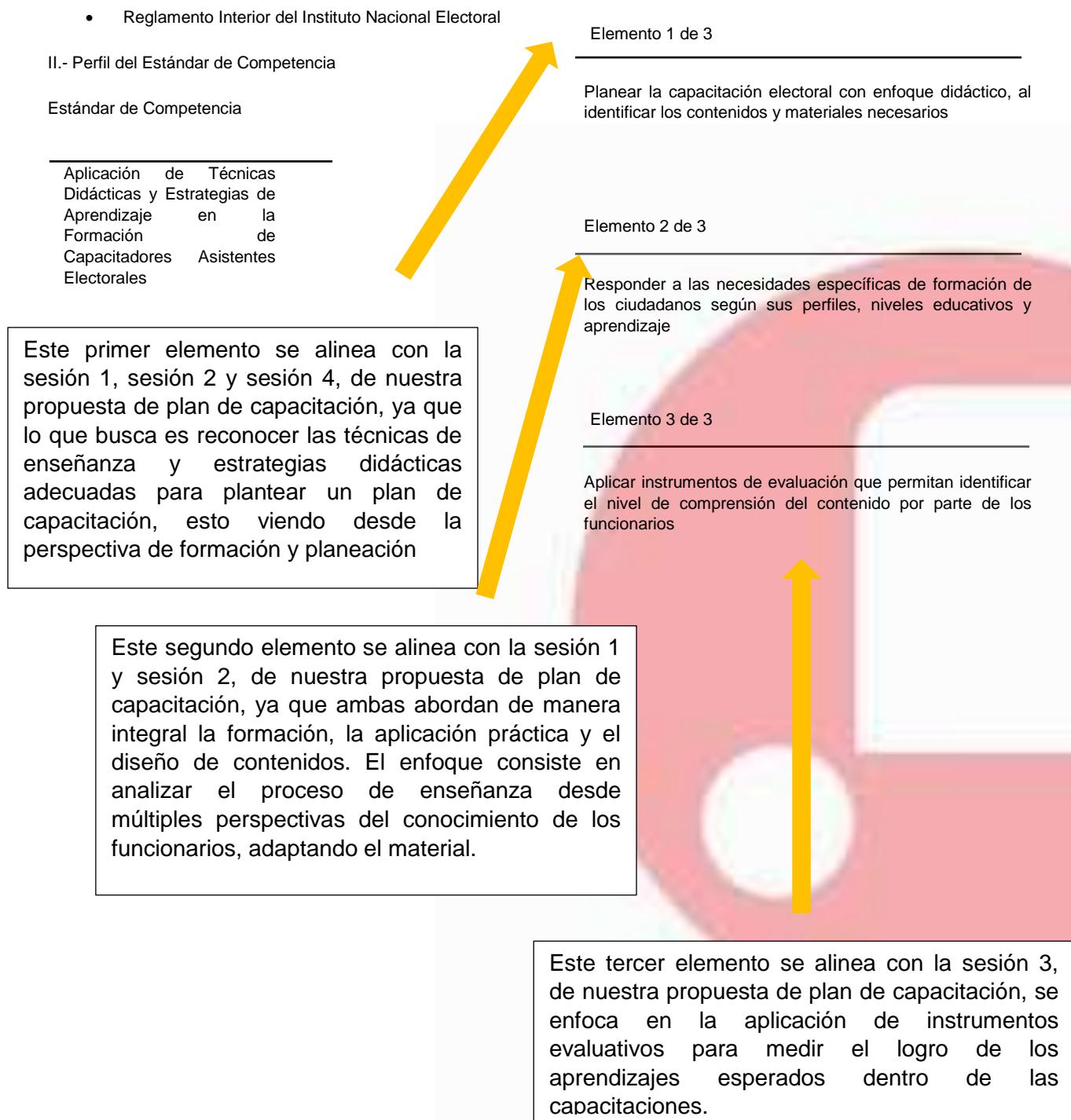
- Base de conocimientos proporcionadas por el Instituto Nacional Electoral (INE).
- Capacitación a partir de instrumentos, manuales, instructivos o de manera presencial.
- Habilidades pedagógicas, como comunicación efectiva, manejo de grupos y diseño de estrategias didácticas.

#### **Duración estimada de la evaluación**

- 2 horas en gabinete, 1 hora en campo, 1 hora de saber hace, totalizando 4 horas
- En un total de 12 sesiones

#### **Referencias de información**

- Guía de las y los CAE
- Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales
- Ley General del Sistema de Medios de Impugnación en Materia Electoral
- Ley General en Materia de Delitos Electorales
- Ley General de Partidos Políticos
- Ley Federal de Consulta Popular
- Acuerdo del Consejo General INE
- Reglamento de Fiscalización
- Reglamento de Procedimientos Sancionadores en Materia de Fiscalización
- Reglamento de Sesiones del Consejo General del Instituto Nacional Electoral
- Reglamento de Sesiones de los Consejos Locales y Distritales del Instituto Nacional Electoral
- Reglamento del Instituto Nacional Electoral en Materia de Transparencia y Acceso a la Información Pública



### III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
1 de 3	xxxxxx	Planear la capacitación electoral con enfoque didáctico

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando posee los siguientes:

#### DESEMPEÑOS

- Organiza los contenidos de capacitación de acuerdo con las necesidades del proceso electoral.
- Diseña un plan de sesión considerando objetivos de aprendizaje y estrategias andragógicas.
- Selecciona materiales y recursos didácticos adecuados para la enseñanza de los procedimientos electorales.
- Estructura su capacitación según el perfil de los funcionarios de casilla, ajustando el lenguaje y los ejemplos.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

#### PRODUCTOS

- Evidencia documental: Plan de sesión estructurado con objetivos, materiales y estrategias didácticas.
- Evaluación práctica: Presentación de un plan de capacitación ante un grupo de evaluadores.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

#### CONOCIMIENTOS

1. Principios básicos de didáctica y educación para adultos.
2. Estrategias de planificación de sesiones de capacitación.
3. Fundamentos de la educación cívica y normatividad electoral.

La persona es competente cuando demuestra las siguientes:

#### ACTITUDES/HABILIDADES/VALORES

1. Organización
2. Responsabilidad
3. Planeación

#### GLOSARIO:

1. Didáctica: Disciplina que estudia los métodos y técnicas para mejorar la enseñanza y el aprendizaje.
2. Estrategia de enseñanza: Conjunto de acciones planificadas para facilitar la comprensión y asimilación de conocimientos.
3. Objetivo de aprendizaje: Meta específica que se espera que los participantes alcancen tras la capacitación.
4. Material didáctico: Recursos utilizados para facilitar la enseñanza, como guías, presentaciones o videos.
5. Secuencia didáctica: Organización estructurada de actividades de aprendizaje en una sesión de capacitación.

### III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia      Código      Título

2 de 3      xxxxxxx      Responder a las necesidades específicas de formación de los ciudadanos según sus perfiles, niveles educativos y aprendizaje

#### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando posee los siguientes:

#### DESEMPEÑOS

- Identifica las características y necesidades de los ciudadanos a capacitar (nivel educativo, experiencia, contexto sociocultural).
- Adapta el contenido y los métodos de enseñanza según el perfil.
- Utiliza estrategias diferenciadas para facilitar la comprensión de los temas electorales en diversos grupos.
- Aplica técnicas inclusivas para garantizar la participación de todas las personas, independientemente de su nivel educativo.
- Evalúa la efectividad de las adaptaciones didácticas y realiza ajustes según sea necesario.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

#### PRODUCTOS

- Evaluación diagnóstica aplicada: Evidencia del análisis de los perfiles de los ciudadanos capacitados.
- Observación en campo: Evaluación del desempeño del capacitador al aplicar estrategias diferenciadas en una sesión real.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

#### CONOCIMIENTOS

1. Métodos de adaptación didáctica para distintos niveles educativos.
2. Características del aprendizaje en adultos y estrategias para facilitar su comprensión.
3. Principios de inclusión en la capacitación electoral.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

#### ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Adaptabilidad
2. Comunicación efectiva
3. Empatía

#### GLOSARIO

- Perfil de aprendizaje: Conjunto de características individuales (nivel educativo, experiencia, estilo de aprendizaje) que influyen en
- cómo una persona asimila información.
- Aprendizaje inclusivo: Modelo educativo que adapta contenidos y estrategias para garantizar la participación de todas las personas,

- sin importar su nivel educativo o capacidades.
- Estrategia diferenciada: Técnica de enseñanza que se ajusta a las necesidades específicas de los participantes, variando la
- metodología según sus características.
- Diagnóstico de necesidades: Evaluación previa que permite conocer el perfil de los participantes y sus requerimientos de aprendizaje.

### III.- Elementos que conforman el Estándar de Competencia

Referencia	Código	Título
3 de 3	xxxxxx	Aplicar instrumentos de evaluación que permitan identificar el nivel de comprensión del contenido por parte de los funcionarios

#### CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La persona es competente cuando posee los siguientes:

#### DESEMPEÑOS

- Diseña instrumentos de evaluación como cuestionarios, dinámicas de repaso o actividades sumativas
- Aplica métodos de evaluación formativa y sumativa para medir el aprendizaje.
- Analiza los resultados de la evaluación y proporciona retroalimentación efectiva.
- Ajusta su estrategia de enseñanza según los resultados de la evaluación.

La persona es competente cuando obtiene los siguientes:

#### PRODUCTOS

- Cuestionario o prueba aplicada a funcionarios de casilla: Para medir el nivel de aprendizaje logrado.
- Simulación de una capacitación con evaluación en tiempo real: Donde se mida la capacidad del CAE para evaluar y corregir errores en la comprensión de los asistentes.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

#### CONOCIMIENTOS

1. Tipos de evaluación del aprendizaje: diagnóstica, formativa y sumativa.
2. Diseño de instrumentos de evaluación en capacitación electoral.
3. Indicadores de desempeño en procesos de formación electoral.

La persona es competente cuando posee los siguientes:

#### ACTITUDES/HÁBITOS/VALORES

1. Diseño de instrumentos de evaluación
2. Retroalimentación efectiva.
3. Objetividad
4. Resolución de problemas

#### GLOSARIO

1. Evaluación formativa: Proceso continuo que permite medir el progreso del aprendizaje durante la capacitación y ajustar la enseñanza si es necesario.
2. Evaluación sumativa: Prueba o actividad final que mide el nivel de conocimiento adquirido por los participantes.

4. Instrumento de evaluación: Herramienta utilizada para medir el aprendizaje, como cuestionarios, rúbricas o listas de cotejo.
5. Retroalimentación: Proceso mediante el cual se brinda información al participante sobre su desempeño y áreas de mejora.
6. Indicador de desempeño: Criterio utilizado para medir si un participante ha alcanzado los objetivos de aprendizaje establecidos.

## CONCLUSIÓN

El tercer capítulo permitió establecer el andamiaje metodológico de la investigación, definiendo de manera clara y sistemática los métodos, instrumentos y procedimientos empleados para el análisis de la práctica formativa de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE). A través de este apartado se garantizó la coherencia entre los objetivos planteados, la naturaleza del objeto de estudio y las estrategias de recolección de información, lo cual fortaleció la validez y pertinencia del proceso investigativo.

En cuanto a los criterios de selección, la población y la estrategia de muestreo, se logró delimitar un grupo pertinente y accesible, integrado por CAE que participaron en distintos ciclos electorales, lo cual permitió obtener una visión comparativa y contextualizada de su labor. La caracterización de la muestra evidenció la diversidad de perfiles, niveles de experiencia y trayectorias formativas, elementos que influyen directamente en la manera en que los CAE planean, implementan y evalúan sus procesos de capacitación.

La descripción detallada del instrumento de investigación posibilitó comprender la intención de cada pregunta, así como su formulación, los objetivos específicos que perseguía y las respuestas esperadas. Este diseño permitió no solo recabar información descriptiva, sino también explorar las percepciones, experiencias y prácticas pedagógicas de los CAE en relación con la capacitación a funcionarios de casilla. Asimismo, el instrumento facilitó identificar tanto los conocimientos declarativos como las acciones reales que los capacitadores llevan a cabo en contextos formativos concretos.

La implementación del instrumento permitió reconocer las condiciones reales en las que los CAE desarrollan su labor, así como las limitaciones y alcances del propio instrumento. A partir de las valoraciones iniciales, se identificaron patrones recurrentes en las respuestas. Al mismo tiempo, se evidenciaron prácticas empíricas valiosas, basadas en la experiencia, la observación y la adaptación espontánea, que

reflejan el compromiso de los CAE con su función, aunque no siempre sustentadas en un marco pedagógico estructurado.

Derivado de los hallazgos obtenidos, este capítulo incorporó el diseño de un plan de capacitación orientado a potenciar los conocimientos, habilidades y actitudes pedagógicas de los CAE, considerando principios de la educación de adultos, la didáctica, el diseño instruccional y la educación cívica. Dicho plan se construyó a partir de las realidades detectadas en el trabajo de campo, buscando responder a las dificultades observadas en la práctica y aprovechar los saberes empíricos ya existentes en los capacitadores.

Asimismo, la integración de un estándar de competencia permitió dotar a la propuesta de un enfoque evaluable y profesionalizante, estableciendo criterios claros y observables para valorar el desempeño de los CAE en contextos reales de capacitación electoral. Este vínculo entre el plan de capacitación y el estándar de competencia no solo fortalece la coherencia de la propuesta, sino que también contribuye al reconocimiento formal de la labor del CAE como una función que requiere formación especializada, dominio pedagógico y compromiso cívico.

El presente capítulo permitió consolidar el sustento metodológico de la investigación y, al mismo tiempo, dar paso a la construcción de una propuesta formativa orientada a atender las necesidades reales de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE). A partir de la definición de los métodos e instrumentos de investigación, se establecieron las bases para obtener información pertinente, confiable y contextualizada sobre las prácticas de capacitación que los CAE desarrollan con los funcionarios de casilla.



## **CAPÍTULO 4: ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS DATOS: ENTRE LO ESPERADO Y LO ENCONTRADO-DISCUSIÓN GLOBAL**

### **Formación, experiencia y desafíos de los Capacitadores Asistentes Electorales**

La formación de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) se sustenta en el desarrollo de competencias genéricas, como el dominio de los pasos de los procesos electorales, el manejo y resolución de problemas, el trabajo en equipo, la comunicación, la colaboración, la disciplina, etc. Sin embargo, al analizar su desempeño en campo, surge una contradicción evidente: la formación teórica y generalizada no siempre se traduce en eficacia práctica. Esto revela una brecha entre la capacitación recibida y las demandas concretas del contexto electoral o municipal en el que se enfoca, donde la experiencia directa se convierte en un factor determinante.

Si bien los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) reciben una formación estandarizada, enfrentan limitaciones significativas al aplicar estos conocimientos en contextos reales. La falta de preparación para gestionar situaciones complejas como la diversidad de perfiles entre los ciudadanos capacitados, las dificultades para identificar estrategias pedagógicas efectivas según el individuo o grupos a los que se va a aplicar la capacitación, o las condiciones logísticas adversas en los espacios de formación, reduce su capacidad de adaptación y planeación. Esto no solo limita su desempeño, sino que también dificulta la integración de conocimientos adquiridos durante su preparación, generando una brecha entre lo teórico y lo práctico.

En este escenario, los CAE desempeñan un rol crítico: son el vínculo entre la teoría institucional y la práctica ciudadana. Esta brecha entre lo planeado y lo ejecutado plantea interrogantes clave: ¿Qué conocimientos adicionales pedagógicos, éticos o jurídicos requieren para gestionar de manera efectiva su labor? ¿Cómo un estándar de competencia favorecería en la construcción y aplicación de conocimientos del proceso electoral, asimismo profesionalizarlos? ¿Una capacitación en aspectos pedagógicos podría mejorar su formación y aplicación de la capacitación? y, sobre

todo, ¿De qué manera la capacitación puede evolucionar de un modelo rígido a uno adaptable y situado?

Ante esto, esta investigación explora cinco ejes temáticos 1) Materiales del INE (lo que se traduce a conocimientos adquiridos por los CAE según los recursos como manuales, guías, videos o simulacros entregados por el instituto), 2) Capacitación (se enfoca de manera general si la formación que ellos imparten tiene una planeación), 3) Adaptación (nos permite identificar si realizar algún material adicional para identificar que estilo de aprendizaje cuenta el ciudadano), 4) Valores (colocamos situaciones hipotéticas donde ellos me apoyaran ya sea con experiencias previas o bien de como actuarían en ciertas situaciones) y 5) Como identificas lo aprendido (este último apartado, nos favorece en reconocer que tipo de herramientas utilizar para identificar si los ciudadanos comprendieron la capacitación que se les brindo, tanto teórica como práctica)

El primer eje, "Materiales del INE", nos permitió analizar de manera objetiva los recursos formativos que el instituto proporciona a los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE). Si bien estos materiales representan la base teórica fundamental para toda la capacitación electoral, nuestro estudio reveló varias contradicciones significativas. Por un lado, encontramos que el contenido es excesivamente rígido y estandarizado, lo que limita la capacidad de los CAE para adaptar o enriquecer los procesos de enseñanza según las necesidades de los ciudadanos o específicamente, no los ayuda a construir y elaborar elementos didácticos para aplicar a su capacitación. Esta inflexibilidad crea una brecha preocupante entre lo que los materiales enseñan y lo que realmente se necesita aprender y transmitir en el trabajo de campo.

Un hallazgo particularmente relevante fue la paradoja que encontramos en el planteamiento pedagógico: aunque los manuales mencionan la importancia de reconocer diferentes estilos de aprendizaje, en la práctica no ofrecen herramientas concretas para identificar y gestionar la diversidad educativa entre los ciudadanos. Esta contradicción genera dos problemas principales: primero, puede confundir a los

capacitadores al presentar conceptos teóricos sin aplicación práctica; segundo, y más grave, deja a los CAE sin recursos adecuados para enfrentar los distintos niveles de comprensión y formación académica que encuentran en los ciudadanos durante las capacitaciones.

Esta situación nos lleva a cuestionar la efectividad real de los materiales actuales. Si bien contienen información valiosa y bien estructurada, su diseño parece responder más a necesidades administrativas o del proceso electoral que de enseñanza. La estandarización extrema, aunque útil para mantener coherencia institucional, termina por convertirse en un obstáculo para la adaptación creativa que requieren los procesos educativos en contextos reales y diversos.

El segundo eje de nuestra investigación, "Capacitación", nos permitió analizar con mayor profundidad las dificultades que enfrentan los CAE al momento de planear y ejecutar sus sesiones formativas. Si bien los capacitadores demuestran un dominio teórico sólido sobre los pasos de los procesos electorales y los materiales proporcionados por el INE, identificamos una falta de estructura metodológica en su preparación, lo que impacta directamente en la calidad y eficiencia de su trabajo.

Uno de los hallazgos más relevantes fue la ausencia de una planeación específica que guíe el ritmo y la secuencia de los contenidos. Al profundizar observamos una notable falta de planeación estructurada en sus sesiones formativas. Esta carencia se manifiesta en dos dimensiones problemáticas:

Primero, la gestión del tiempo se ve seriamente afectada. Al no contar con una secuencia didáctica definida, los CAE enfrentan dificultades para distribuir adecuadamente los contenidos, lo que deriva en explicaciones redundantes o, por el contrario, en omisiones de información relevante por limitaciones de tiempo. Esta desorganización no solo reduce la eficiencia de las sesiones, sino que genera vacíos en la comprensión de los ciudadanos.

Segundo, identificamos una pérdida del potencial pedagógico. A pesar de contar con conocimientos sólidos, la ausencia de una metodología clara hace que los CAE no

logren transmitir adecuadamente la información. El conocimiento, por amplio que sea, queda fragmentado cuando no media una planeación que organice los contenidos, defina objetivos de aprendizaje y establezca estrategias para evaluar la comprensión.

Esta situación se agrava al considerar que muchos CAE improvisan aspectos clave de la capacitación, desde el tiempo dedicado a cada tema hasta las actividades prácticas. Sin directrices pedagógicas claras, incluso los capacitadores más experimentados ven limitada su capacidad para garantizar que los ciudadanos no solo reciban información, sino que la comprendan y puedan aplicarla en el proceso electoral real.

Al examinar en profundidad el proceso de capacitación según lo comentado por los CAE, nuestro estudio reveló una problemática multifactorial que trasciende la simple falta de planeación. Si bien es cierto que la mayoría de los capacitadores no desarrollan una estructura didáctica formal, incluso aquellos que sí lo hacen enfrentan desafíos sistémicos que comprometen la efectividad de sus sesiones.

Encontramos que, aunque los CAE se ven obligados a trabajar en condiciones materiales y lugares adversos. Por un lado, carecen de espacios físicos adecuados (ya que en la mayoría de los casos los ciudadanos a los que se les va a realizar la capacitación no tienen la disposición ni el lugar adecuado para que les brinden la formación), y por otro, deben lidiar con limitaciones en el contexto de cada una de las personas. Estas carencias obligan a los capacitadores a destinar tiempo valioso a resolver problemas logísticos en lugar de enfocarse en la enseñanza.

La paradoja de la planeación: Los pocos CAE que elaboran planes estructurados enfrentan una frustrante contradicción: sus diseños chocan con una realidad impredecible donde:

- ✓ Los tiempos asignados raramente se cumplen
- ✓ Los materiales planificados no siempre son viables
- ✓ Las actividades diseñadas deben modificarse sobre la marcha

Esta triple problemática (logística, participativa y metodológica) crea un círculo vicioso donde la falta de condiciones básicas dificulta la implementación de buenas prácticas pedagógicas, las reacciones diversas de los ciudadanos demandan adaptaciones constantes y los esfuerzos de planeación terminan siendo subutilizados o abandonados.

Si bien una planeación adecuada puede ayudar a evitar repeticiones innecesarias y mantener una secuencia lógica en la capacitación, identificamos que el contexto sociocultural de los ciudadanos representa un factor limitante igualmente importante, al momento de formarlos en temas electorales.

El análisis del cuarto eje temático de “Adaptación” en los procesos de capacitación electoral revela una problemática multifactorial que compromete la efectividad de la formación ciudadana. Los hallazgos evidencian que, si bien los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) manifiestan capacidad para percibir el nivel de dificultad de aprendizaje anticipada de los ciudadanos en sus intervenciones de notificación antes de la capacitación, estas valoraciones iniciales adolecen de rigor metodológico, derivando en apreciaciones frecuentemente inexactas que impactan negativamente el desarrollo óptimo del proceso formativo.

La investigación identificó que los CAE basa sus diagnósticos iniciales en impresiones subjetivas obtenidas mediante interacciones informales, careciendo de instrumentos estandarizados que permitan una evaluación objetiva de los conocimientos previos. Esta limitación conduce a dos fenómenos pedagógicos adversos: por un lado, la tendencia a subestimar las capacidades del individuo o grupo deriva en explicaciones redundantes que generan desinterés en los participantes con mayor dominio conceptual; por otro, la sobreestimación del nivel de comprensión produce omisiones en contenidos fundamentales, creando vacíos cognitivos.

Un hallazgo particularmente preocupante radica en la ausencia de mecanismos diferenciados para atender la diversidad de aprendizaje. El estudio constató que

solamente algunos de los capacitadores desarrollan materiales complementarios o estrategias pedagógicas alternativas, mientras que la mayoría si no es que casi todos los CAE se limita a replicar los contenidos base sin adaptaciones significativas. Esta uniformidad metodológica resulta particularmente contraproducente para aquellos participantes con mayores dificultades de aprendizaje, quienes requieren aproximaciones formativas específicas que el modelo actual no provee.

La problemática se agrava por la dependencia excesiva de los ejercicios prácticos como el simulacro. Si bien la praxis resulta fundamental en el proceso formativo, se observa que los CAE asume que la mera ejecución de actividades garantiza la comprensión, omitiendo fases esenciales de reflexión conceptual. Esta aproximación superficial deja sin atender a aquellos participantes cuyas dificultades persisten tras la aplicación práctica, generando una ilusión de dominio que se manifiesta como fracaso operativo durante los espacios de capacitación.

El cuarto eje de nuestra investigación, centrado en los valores institucionales y su aplicación práctica por parte de los CAE, reveló patrones significativos en tres dimensiones críticas de la formación cívico-electoral. El estudio empleó el método de situaciones hipotéticas para evaluar la internalización de los principios éticos y su traducción operativa en contextos reales de capacitación.

Primera situación: Manejo de participantes con disponibilidad limitada

Al enfrentar el escenario de ciudadanos que solicitaban acortar la capacitación, identificamos tres perfiles de respuesta entre los CAE:

El normativo institucional, en el los CAE se apegan estrictamente a los protocolos, ofreciendo sesiones complementarias domiciliarias cuando la disponibilidad del participante es limitada. Este grupo fundamenta sus acciones procurando garantizar que todos reciban la formación completa.

La experiencia, donde a favor de que ya ha pasado por situaciones similares, incorpora lecciones aprendidas de situaciones anteriores, implementando estrategias en los contenidos esenciales sin sacrificar los objetivos de aprendizaje.

El pragmático, opta por reducir arbitrariamente los contenidos, vulnerando el principio de integralidad formativa. Esta minoría justifica su actuar en la presión por cumplir, esto en situaciones hipotácticas.

Segunda situación: Adaptación a estilos de aprendizaje grupales.

Aunque el modelo de capacitación privilegia la atención individualizada, la práctica grupal reveló dinámicas sociales significativas como aprendizaje entre pares, en estos casos, los participantes con mayor dominio conceptual apoyaban espontáneamente a quienes presentaban dificultades.

El tercer escenario hipotético en el que ciudadanos manifestaban actitudes negligentes hacia los procedimientos electorales expresiones como "nadie se dará cuenta" permitió identificar diversos patrones de intervención por parte de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE), revelando tanto fortalezas como áreas de oportunidad en la formación de valores cívicos.

En primer lugar, se observaron estrategias correctivas implementadas por los CAE, quienes demostraron la capacidad de articular respuestas multidimensionales. Entre ellas destacó la argumentación ético-procedimental, en la que se enfatizaba la importancia intrínseca de cada paso del procedimiento electoral, vinculándolo con principios de certeza legal, exemplificando las consecuencias de errores en el llenado de actas. Asimismo, algunos capacitadores señalaban el costo social que implica la desconfianza electoral.

Otra estrategia común fue la explicación de las posibles consecuencias, donde los CAE recurían al uso de experiencias reales, mostrando situaciones en las que errores en el proceso anularon casillas completas, para sensibilizar a los ciudadanos sobre la gravedad de ciertas acciones.

En cuanto a los mecanismos de sensibilización cívica, se identificó un repertorio de técnicas destinadas a lograr la internalización de valores democráticos. Entre ellas, se recurrió a la empatía institucional, invitando a los funcionarios de casilla a imaginar el impacto de su comportamiento en los ciudadanos votantes, donde

depende de llevar a cabo su labor y los resultados de manera claros, certeros y confiables.

Sin embargo, también se evidenciaron ciertas limitaciones en el accionar de algunos de los CAE, particularmente en el ámbito jurídico. A pesar de su solvencia ética y en parte pedagógica, existió un déficit en la fundamentación legal, ya que los capacitadores buscaban conocer más sobre las posibles leyes que los podrían favorecer no solo a ellos, si no a los funcionarios, ya que, al estar en contacto con otros responsables, se reconocen la importancia para respaldar las acciones de los funcionarios, ante los mismos, votantes, los partidos políticos y los observadores. Además, se detectó una brecha argumentativa, dado que en varias respuestas de los entrevistados se apelaba a principios generales sin especificar las sanciones legales concretas o explicar de manera precisa los mecanismos apegados al proceso electoral y los actores involucrados.

El análisis del último eje de investigación reveló hallazgos significativos respecto a los mecanismos de evaluación empleados por los CAE para verificar la preparación de los funcionarios de casilla, así como los desafíos que enfrentan en la retención del conocimiento adquirido. En cuanto a los procesos evaluativos, se identificaron dos realidades contrastantes. Por un lado, una parte de los CAE preguntas orales y algunos instrumentos de evaluación como preguntas, diseñadas específicamente para medir la comprensión y la asimilación de los contenidos.

Por otro lado, una mayoría considerable de CAE basaba sus evaluaciones únicamente en la observación de prácticas ante el simulacro. Esta diferencia metodológica evidenció limitaciones importantes en la capacidad de evaluar con precisión la preparación de los ciudadanos que integrarían las mesas directivas de casilla.

A partir de esta situación, se identificaron dos problemáticas centrales. La primera se relaciona con la atención a las dificultades de aprendizaje. Cuando los CAE detectaban que algún ciudadano no había comprendido adecuadamente la

capacitación, su estrategia más frecuente consistía en repetir los contenidos teóricos sin incorporar estrategias pedagógicas alternativas ni materiales complementarios, y sin contar con mecanismos que permitieran verificar la efectividad real de esta nueva intervención.

La segunda problemática se refiere a la pérdida de conocimiento derivada del factor temporal. El intervalo prolongado entre la capacitación y la jornada electoral, sumado a la ausencia de mecanismos de refuerzo continuo, provocaba que una parte importante de los funcionarios olvidara contenidos esenciales al momento de aplicarlos en la elección real. Esta situación comprometía seriamente la eficacia del proceso formativo y, en consecuencia, la calidad del desempeño ciudadano en la jornada electoral.

A partir del análisis integral de los cinco ejes investigados (Materiales del INE, Capacitación, Adaptación, Valores y Evaluación), es posible identificar patrones críticos que determinan la efectividad de la formación electoral impartida por los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE). Los hallazgos revelan una contradicción fundamental: a pesar del compromiso institucional de los CAE, persisten brechas entre el diseño normativo de la capacitación y su implementación en contextos reales, lo que limita su impacto en la preparación de los funcionarios de casilla.

## CONCLUSIONES

El análisis sobre la relación entre teoría y práctica en los procesos de capacitación electoral revela una paradoja formativa significativa. Aunque el Instituto Nacional Electoral (INE) ha desarrollado un sistema de capacitación técnicamente robusto en su diseño, sustentado en manuales detallados y una estructura curricular clara, su implementación se enfrenta a realidades sociales complejas que no han sido plenamente consideradas. Los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) actúan como traductores pedagógicos entre lo normativo y lo situado, pero enfrentan serias limitaciones para adaptar los contenidos a los contextos locales y para atender a grupos con una diversidad educativa extrema, que va desde personas con analfabetismo funcional hasta profesionales universitarios, asimismo individuos con alguna discapacidad.

Esta situación plantea una reflexión crítica: ¿es realista esperar que un mismo modelo de capacitación funcione de igual manera en las diversas zonas de Chimalhuacán? Los resultados de la investigación sugieren que no, desmontando así el mito de la homogeneidad en el aprendizaje electoral. Se evidenció que los funcionarios de casilla no aprenden al mismo ritmo, no responden de igual manera a los mismos métodos pedagógicos, ni presentan la misma motivación para su formación. La curva de aprendizaje puede variar significativamente entre participantes, el modelo expositivo tradicional no resulta óptimo para la mayoría, y existen grandes diferencias en el compromiso con la tarea electoral, lo cual impacta directamente en el desempeño.

Un dato especialmente relevante es que una proporción importante de los errores cometidos durante los simulacros no deriva de la falta de conocimiento, sino de malas adaptaciones metodológicas a las necesidades del grupo. A ello se suma la ilusión de que una capacitación puntual, basada en un único proceso intensivo seguido de una práctica simulada, resulta suficiente. Contrario a este supuesto, se indican que la retención del conocimiento disminuye drásticamente después de un periodo prolongado sin refuerzo, y que el estrés contextual de la jornada electoral

tiende a afectar negativamente la recuperación de la información aprendida, provocando errores incluso en quienes demostraron dominio previo durante la capacitación.

Asimismo, se observó que los CAE con participación en múltiples procesos electorales muestran mayor adaptabilidad y seguridad en la ejecución de sus funciones, mientras que aquellos con menor experiencia enfrentan notorias limitaciones, incluso cuando cuentan con aptitudes técnicas adecuadas. Esto plantea un desafío formativo crucial: preparar a los CAE para enfrentar escenarios reales sin depender exclusivamente de la acumulación de experiencia práctica, fortaleciendo su formación inicial con herramientas que los doten de mayor capacidad de respuesta situacional.

De igual manera, aunque el enfoque de capacitación hacia los ciudadanos pone énfasis en los procedimientos electorales, los hallazgos sugieren que es igualmente importante instruir tanto a CAE como a ciudadanos sobre el marco jurídico que respalda estos procesos. Algunos CAE manifestaron su interés en adquirir un conocimiento más profundo sobre las leyes que protegen tanto sus funciones como los derechos de los ciudadanos frente a posibles irregularidades, como la participación indebida de partidos políticos en las actividades electorales. Una formación más sólida en materia legal fortalecería su capacidad de actuación y su confianza en escenarios adversos.

Adicionalmente, la capacitación teórica proporcionada a los CAE se basa en un modelo generalizado que no contempla suficientemente la heterogeneidad de los escenarios reales. En el trabajo de campo, los capacitadores enfrentan desafíos críticos: la diversidad de públicos, la rigidez metodológica que impide adaptarse a distintos estilos de aprendizaje, y las condiciones logísticas imprevistas, como espacios inadecuados o tiempos reducidos. Estas circunstancias no solo limitan la eficacia de su intervención, sino que también desaprovechan sus conocimientos complementarios, al carecer de herramientas prácticas que les permitan articular saberes en contextos dinámicos.

Estos hallazgos subrayan la necesidad de transitar de un modelo de capacitación estandarizado hacia un modelo que incorpore principios de diseño universal para el aprendizaje, garantizando que la formación electoral sea accesible y efectiva para toda la ciudadanía, independientemente de sus características cognitivas o su nivel de preparación previa.

Frente a estos retos, se identificaron tres brechas formativas prioritarias para los CAE: la necesidad de una pedagogía de emergencia que les permita enseñar en condiciones adversas, la capacidad de gestionar conflictos interpersonales surgidos durante las sesiones de capacitación, y la implementación de instrumentos de evaluación auténtica que permitan diagnosticar aprendizajes reales más allá de la repetición memorística.

En conclusión, los resultados no sugieren abandonar el modelo actual, sino complejizarlo reconociendo que la formación electoral ocurre dentro de un ecosistema social dinámico. Las propuestas aquí planteadas, basadas en evidencia empírica, permitirían transitar de un sistema de capacitación estandarizado a uno adaptativo, donde los CAE dejen de ser replicadores de contenidos y se conviertan en facilitadores críticos de aprendizajes significativos.

Este cambio implica repensar no solo las metodologías, sino también los propios indicadores de éxito: no basta con medir cuántos funcionarios fueron capacitados, sino cuántos están efectivamente preparados para garantizar procesos electorales confiables, transparentes y democráticamente sólidos.



## CAPÍTULO 5: INFORME DE INVESTIGACIÓN

La presente sección describe el enfoque metodológico empleado para llevar a cabo la investigación. En ella se detallan los criterios utilizados para la selección de la muestra, el tipo de muestreo aplicado, los instrumentos de recolección de datos y los procedimientos seguidos durante la aplicación de dichos instrumentos. El objetivo de esta sección es brindar claridad y transparencia sobre el proceso seguido para obtener la información que sustenta los resultados del estudio.

El proceso de recolección de datos se realizó en diversas etapas. En la primera, se acudió a las Vocalías Distritales 25 y 30 del municipio de Chimalhuacán, donde se estableció contacto directo con los Vocales Ejecutivos de cada Junta Distrital. A ellos se les entregó un oficio en el que se solicitaba formalmente la posibilidad de aplicar entrevistas a Capacitadores Asistentes Electorales (CAE), así como al Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica. La selección de los participantes se centró en aquellos que hubieran participado durante los períodos electorales 2017–2018 y 2023–2024, ya que dichos períodos son clave para los objetivos de la presente investigación.

En una de las Vocalías Distritales se logró establecer contacto directo con el Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica, el Lic. Arturo Echaniz Aguiñaga, quien, mediante comunicación verbal y mensajes escritos, brindó las facilidades necesarias para continuar con el proceso de investigación. Gracias a su apoyo, fue posible presentarse formalmente en la Vocalía Ejecutiva Distrital No. 25, donde se nos proporcionó información clave y se coordinaron las fechas tentativas para la aplicación de las entrevistas.

En la segunda etapa, el lunes 24 de marzo de 2025, se acudió nuevamente a la Vocalía para recibir los nombres de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) con quienes se trabajarían. Fue el propio Vocal quien facilitó el contacto con las y los CAE seleccionados, brindando además los detalles logísticos para la realización de las entrevistas, incluyendo el día, la hora, el lugar y el tiempo estimado por persona. En total, se autorizó la aplicación de entrevistas a aproximadamente 54 participantes.

La tercera etapa consistió en la aplicación de las entrevistas, que comenzaron el martes 25 de marzo de 2025. Ese primer día, se entrevistó a un total de 25 CAE, con una duración promedio de 20 minutos por persona. De ellos, 18 habían participado únicamente en el periodo 2023–2024, mientras que 7 contaban con experiencia en ambos periodos: 2017–2018 y 2023–2024.

La jornada continuó el miércoles 26 de marzo de 2025, día en que se realizaron entrevistas a 22 CAE. De estos, 12 participaron únicamente en el periodo 2023–2024, y los 10 restantes contaban con experiencia en ambos periodos mencionados.

Finalmente, el jueves 27 de marzo de 2025 se completó la última jornada de entrevistas, con un total de 7 CAE entrevistados. Entre ellos, 4 habían participado únicamente en el periodo 2023–2024, y 3 en ambos periodos.

En la cuarta etapa, y con base en los datos recolectados, se llevaron a cabo diversas actividades destinadas al análisis de las respuestas obtenidas durante las entrevistas. Una de las primeras herramientas utilizadas fue una tabla de análisis de preguntas, en la cual se incluyeron las siguientes variables: número de pregunta, contenido de la pregunta, relación con el objetivo de investigación (especificando si aportaba o no), evaluación sobre si la pregunta funcionó como se esperaba y si la pregunta permitió que los entrevistados identificaran sus funciones dentro de su labor como CAE. Esta tabla incluyó el desglose de las 17 preguntas aplicadas, permitiendo describir detalladamente el funcionamiento de cada una de ellas y el tipo de información que aportaron.

En términos generales, la mayoría de las preguntas resultaron funcionales y relevantes para el objetivo de la investigación. No obstante, fue necesario realizar algunos ajustes durante el proceso de aplicación, ya que ciertas preguntas no generaban las respuestas esperadas o eran redundantes. Algunas otras fueron omitidas cuando se consideró que no aportaban información sustancial o cuando los participantes ya habían abordado esos temas en otras respuestas.

En un segundo nivel de análisis, se elaboró una base de datos en Excel donde se registraron todas las respuestas proporcionadas por los CAE, organizadas por número de pregunta y entrevistado. Este archivo permitió una sistematización más precisa de la información recolectada. Además, se agregaron dos apartados adicionales: uno destinado a frases y otro a palabras clave, en los cuales se identificaron y clasificaron las expresiones o términos que se repetían con mayor frecuencia durante las entrevistas. Esta información fue transcrita de manera textual y organizada para facilitar su posterior interpretación y análisis cualitativo.

### **CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA**

Para esta investigación se seleccionaron participantes que cumplieran con los siguientes criterios: ser Capacitadores Asistentes Electorales activos o que hayan participado recientemente en procesos electorales; contar con experiencia en procesos de capacitación, principalmente durante los periodos 2017–2018 y 2023–2024; y estar adscritos a las vocalías distritales No. 25 de Capacitación Electoral y Educación Cívica en el municipio de Chimalhuacán.

### **TIPO DE MUESTREO**

Se aplicaron dos tipos de muestreo no probabilístico. Por un lado, se empleó el muestreo por *bola de nieve*, el cual permitió identificar a los primeros participantes a partir del contacto inicial proporcionado por el Vocal de Capacitación Electoral y Educación Cívica del distrito. A partir de este primer enlace, se contactaron a todos los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) que cumplían con los criterios previamente establecidos para la investigación y que además estaban disponibles. Por otro lado, ante la disponibilidad limitada de participantes durante los meses no electorales, se complementó con un muestreo por *conveniencia*, priorizando la participación de aquellos sujetos que mostraron mayor disposición y accesibilidad para colaborar en el estudio.

### **INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Se diseñó y aplicó una entrevista semiestructurada como instrumento principal de recolección de datos. La entrevista constó de 17 preguntas con 5 eje temáticos,

orientadas a explorar las experiencias, percepciones, habilidades, conocimientos, aptitudes y reflexiones de los CAE en torno a la aplicación de su capacitación a los funcionarios de casilla. Las preguntas abordaron tanto aspectos técnicos como situaciones hipotéticas, con el fin de obtener una visión más integral sobre su práctica.

### **APLICACIÓN DE LAS ENTREVISTAS**

Durante la realización de las entrevistas fue posible observar diversos elementos importantes en las respuestas de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE), tales como discursos, actividades, experiencias, percepciones e interacciones. Estos aspectos permitieron evaluar en tiempo real si era pertinente profundizar en ciertos temas o reformular algunas preguntas, lo que favoreció la obtención de respuestas más significativas. No obstante, debido al tiempo limitado asignado para cada entrevista, no siempre fue posible profundizar en todos los aspectos deseados, lo cual representó una restricción para una mayor exploración de algunos temas.

## RESULTADOS

### I. Materiales del INE

- 1.1. ¿De qué manera el Manual del funcionario de Casilla (versión para CAE) te apoya en el diseño o adaptación de materiales y actividades didácticas para facilitar la capacitación de los funcionarios de mesa directiva de casilla?

Si bien algunos participantes abordaron la pregunta conforme a lo esperado, un 98% de las respuestas se centraron únicamente en una parte del planteamiento. Específicamente, los CAE señalaron que el manual les resultaba útil para identificar la información que debían transmitir, pero no profundizaron en cómo este les apoyaba concretamente en el diseño o adaptación de actividades didácticas, el otro 2% mencionaba que no les serviría para generar actividades dentro de sus capacitaciones.

- 1.2. ¿Qué estrategias didácticas utilizas para enseñar los contenidos del Manual a los funcionarios de casilla?

Se encontró que un 10% de los CAE no lograron identificar de manera consciente las actividades que implementaban durante las capacitaciones. Sin embargo, al narrar sus experiencias, surgieron de manera implícita elementos que evidenciaban ciertas prácticas didácticas, aunque no las reconocieran como tales. En estos casos, sus respuestas resultaron valiosas e incluso reveladoras, ya que permitieron observar la aplicación espontánea de estrategias que favorecían el aprendizaje de los funcionarios de casilla.

Sin embargo, un 90% de los CAE manifestó no realizar actividades adicionales ni crear materiales propios, limitándose al uso exclusivo de los recursos proporcionados por la institución.

- 1.3. ¿Consideras que los videos de la Jornada Electoral proporcionados por el INE son un recurso didáctico efectivo para facilitar la comprensión y la retención de los temas clave por parte de los funcionarios de casilla? ¿Cómo los utilizas?

Las respuestas de los CAE se dividieron en función de su experiencia. Aquellos que solo habían participado en el proceso electoral 2023-2024 tendían a valorar positivamente los videos proporcionados por el INE. Un 65% de ellos consideró que eran materiales "muy funcionales", aunque sus justificaciones eran generales y poco desarrolladas. Algunos mencionaron que los videos eran "bastante completos", y los utilizaban en distintos momentos de la capacitación: antes de iniciar, para contextualizar a los funcionarios sobre el proceso electoral; durante la capacitación, como apoyo para reforzar temas específicos; o al final, como repaso previo a la jornada electoral.

Sin embargo, el otro 35 % consideró que los videos eran demasiado generales y extensos. Si bien reconocieron que podrían ser útiles como herramienta de apoyo para que los propios CAE aprendieran la información, señalaron que no eran adecuados para capacitar de forma específica a los funcionarios de casilla, ya que no abordaban con claridad las funciones particulares de cada cargo, como presidente, secretario o scrutador.

- 1.4. Si un grupo de funcionarios de casilla tiene dificultades para comprender las instrucciones del Manual, ¿Qué estrategias adaptables para mejorar su comprensión?

Al analizar las respuestas de los CAE, se observó una tendencia dividida. Por un lado, un 10% de los entrevistados demostró tener una intención clara de adaptar y enriquecer los contenidos del manual mediante el uso de ejemplos, recursos visuales o explicaciones contextualizadas.

El otro 90% de los CAE reflejó una limitada capacidad de adaptación didáctica. Muchos mencionaron que no habían enfrentado dificultades de comprensión en sus

capacitados o, en su defecto, que preferían esperar al simulacro como única estrategia para aclarar dudas.

- 1.5. ¿Podrías describirme una situación en la que el material para realizar simulacros haya ayudado a resolver dudas o mejorar el desempeño de los participantes?

En general, la mayoría de los CAE respondieron desde su experiencia personal, sin embargo, sus relatos tendieron a ser breves, poco elaborados y en muchos casos repetitivos. Aunque un 95% mencionaron que el simulacro “sí ayudaba”, no desarrollaban con profundidad el porqué, ni ofrecían ejemplos claros o descripciones detalladas que permitieran comprender de qué manera específica favorecía al aprendizaje de los funcionarios de casilla.

Solo un 5% logró reflexionar con mayor claridad sobre su experiencia, aportando ejemplos concretos, aunque incluso en estos casos se observó cierta repetición respecto a lo dicho por otros entrevistados.

## II. Capacitación

- 2.1. ¿Cómo seleccionas las estrategias didácticas que empleas durante la capacitación de los funcionarios de casilla?

En general, un 92% de los CAE no lograban identificar con claridad qué tipo de actividades o estrategias adicionales implementaban durante sus capacitaciones. Sus descripciones sobre el desarrollo de las visitas y la forma en que llevaban a cabo la capacitación mostraban una falta de estructura pedagógica, lo cual permitía inferir que, en muchos casos, no existía una planificación previa sólida.

No obstante, el otro 8% de CAE sí fue capaz de reconocer ciertas prácticas o actividades específicas que desarrollaban durante su labor, y mencionaron que

solían utilizar la primera visita como diagnóstico para conocer el rol que tendría cada funcionario (presidente, secretario o escrutador).

- 2.2. ¿Qué estrategias didácticas utilizas al momento de planificar una sesión de capacitación para asegurarte de que todos los participantes comprendan los temas?

Al parecer, algunos de los CAE no comprendieron del todo la intención específica de la pregunta, ya que varios optaron por repetir o hacer referencia directa a sus respuestas anteriores, sin aportar nueva información. Como consecuencia, no fue posible obtener una explicación clara y detallada sobre los elementos que considerarían en caso de planificar formalmente una sesión de capacitación.

- 2.3. ¿Qué estrategias didácticas empleas para explicar temas complejos, como el llenado de actas o el manejo de votos nulos?

En el 90% de los casos, las respuestas resultaron sorprendentes de forma positiva, ya que varios CAE sí implementaban estrategias o materiales para explicar temas complejos, aunque generalmente se limitaban a utilizar los recursos proporcionados por el Instituto. Un punto importante por destacar es que muchos de estos materiales institucionales solo están disponibles durante ciertos períodos, lo que limita su uso constante y generalizado.

Respecto al llenado de actas, un 10% de los CAE tomaron la iniciativa de elaborar sus propias versiones de actas intentando replicar el tamaño y formato originales con el fin de que los funcionarios se familiarizaran de forma más realista con el material. Por otro lado, aquellos que dependían exclusivamente del material oficial mencionaron que, si bien este era funcional, en ocasiones no podían trasladarlo a todas sus visitas, lo que los obligaba a improvisar con recursos de último momento o a esperar hasta el simulacro para abordar ese contenido de manera práctica.

### III. Adaptación

#### 3.1. ¿Cómo identificas los diferentes niveles de comprensión entre los funcionarios de casilla?

En un 95% de los casos, aunque los CAE no lograban identificar ni nombrar directamente estrategias concretas para reconocer los niveles de comprensión de los funcionarios de casilla, al compartir sus experiencias revelaban de manera implícita ciertas prácticas. Entre ellas, destacaban principalmente la observación y la escucha activa durante las primeras visitas, especialmente en el momento de la notificación. A través de estas interacciones iniciales, los CAE afirmaban que podían detectar el nivel educativo, la forma en que los funcionarios se expresaban, y con base en ello, decidir cómo abordar la capacitación para facilitar su comprensión.

Por otro lado, un 5% de CAE sí mencionó aplicar actividades específicas para evaluar el nivel de conocimiento previo de los funcionarios. Estas se dividían en dos enfoques principales (aunque cada CAE solía aplicar solo uno), el primero se enfocaba en preguntas orales dirigidas que les permitían identificar la familiaridad del funcionario con los contenidos, y el segundo mediante pequeños exámenes diagnósticos, con los que podían tener un panorama más claro del punto de partida de cada persona.

#### 3.2. ¿Qué estrategias utilizas para adaptar tu enseñanza a las necesidades específicas de los funcionarios?

En general, sus respuestas se limitaron a señalar que un 98% cuando percibían desinterés o distracción por parte de los funcionarios, modificaban su forma de explicar el contenido. Sin embargo, dichas modificaciones no incluían el uso de actividades didácticas o estrategias específicas, sino únicamente un cambio en el estilo de explicación, lo cual evidenció una limitada variedad en los recursos pedagógicos aplicados, el otro 2% si buscaba realizar algunas actividades para poder adaptar su forma de enseñanza a aquellos funcionarios que se les complicara la información del proceso electoral.

3.3. ¿Has enfrentado situaciones en las que un funcionario necesita apoyo extra? ¿Cómo manejas esos casos?

1. En este caso se evidenció una división significativa entre los participantes. Mientras que aproximadamente un 70% de los CAE señalaron no haber tenido experiencias con funcionarios que requirieran apoyo adicional, la otra parte es decir un 30% sí reconoció haber enfrentado desafíos importantes durante el proceso de enseñanza, los cuales identificaron en tres perfiles específicos de funcionarios:

Personas con mayor nivel académico (licenciatura o posgrado):

Aunque se podría asumir que este grupo no presentaría dificultades, varios CAE mencionaron que, debido al nerviosismo o al intento de aplicar el conocimiento de forma excesivamente técnica o literal, estas personas cometían errores constantes en procesos como el llenado de actas. Para atender esta situación, los CAE optaban por adaptar su lenguaje y ejemplos a un nivel más técnico, utilizando términos o estructuras que les resultaran más familiares y accesibles a estas personas.

Personas con alguna discapacidad o enfermedad crónico-degenerativa (visible o no visible):

Inicialmente, los CAE reconocieron no saber cómo proceder con estas personas. Sin embargo, destacaron que, en la mayoría de los casos, contaron con el apoyo de familiares para facilitar la comprensión y adaptación del contenido. A partir de estas experiencias, algunos CAE mencionaron que lograron aprender directamente de las personas con discapacidad y, en futuros casos similares, ya sabían cómo adaptar la capacitación de forma más efectiva.

Personas adultas mayores:

En este grupo, los CAE solían adaptar la capacitación utilizando ejemplos prácticos relacionados con la vida cotidiana de estas personas. Aplicaban una metodología guiada que les permitiera conectar los nuevos conocimientos con experiencias previas. Sin embargo, también expresaron que este grupo requería un mayor nivel de

motivación, ya que muchos adultos mayores manifestaban sentir que "ya no eran útiles" o que su participación no tenía valor, por lo que los CAE asumían un rol de sensibilizador, buscando reforzar su autoestima y destacar la importancia de su labor dentro del proceso electoral.

En general, las respuestas revelan que, aunque no todos los CAE contaban con estrategias claras desde el inicio, varios de ellos fueron desarrollando herramientas propias con base en la experiencia directa, adaptando su enseñanza a las necesidades específicas de cada funcionario.

- 3.4. Supón que un funcionario aprende mejor con ejemplos prácticos, pero el material disponible es más teórico. ¿Cómo adaptarías tu metodología para satisfacer esta necesidad?

Solo una parte de los CAE respondió esta pregunta, ya que identifique que gran parte del material proporcionado por el INE no solo incluye contenido teórico, sino también componentes prácticos. Esto provocó que el 100% de las respuestas fueran similares, señalando que, en caso de que los funcionarios no comprendieran algún tema desde el enfoque teórico, lograban entenderlo con mayor claridad durante la realización del simulacro.

Ante la repetición de este tipo de respuestas y la falta de profundidad en las experiencias compartidas, en algunos casos se optó por omitir esta pregunta. Esto se debió a que varios CAE respondían de manera muy general, sin profundizar en ejemplos concretos o describir situaciones reales en las que hubieran tenido que adaptar su metodología para responder a una necesidad específica del funcionario.

#### IV. Valores

- 4.1. Supongamos que, durante la capacitación, un funcionario de casilla te pide "simplificar" el proceso electoral para ahorrar tiempo, aunque eso implique omitir algunos pasos importantes. ¿Cómo reaccionarías y qué estrategias didácticas emplearías para enfatizar la importancia de la integridad en el cumplimiento de todas las fases del proceso electoral?

El primer grupo de CAE conformado por un 30%, destacó por ofrecer respuestas sólidas desde una perspectiva ética y formativa. Estos capacitadores mencionaron que, ante situaciones así, procuraban explicar al funcionario la importancia de cada etapa del proceso electoral, haciendo énfasis en el valor de la democracia, la legalidad y la transparencia.

El segundo grupo conformado por un 30% planteó una adaptación más práctica, aunque cuidadosa. Estos CAE indicaron que, si bien no acortaban oficialmente la capacitación, en algunos casos sí optaban por resumir o simplificar ciertos aspectos, especialmente si el funcionario ya mostraba comprensión del tema o si el tiempo era limitado.

Finalmente, un tercer grupo conformado por un 40%, ofreció respuestas más controversiales o ambiguas. Algunos CAE reconocieron que, en ciertos casos, accedían a acortar la capacitación sin ofrecer mayores explicaciones, o incluso decían que harían una versión más breve sin realmente ejecutarla de esa forma.

4.2. Imagina que algunos funcionarios del grupo tienen un nivel educativo más bajo y otros más alto. Los de nivel más avanzado quieren avanzar rápido, mientras que los demás necesitan más tiempo para entender. ¿Qué harías para garantizar que todos los funcionarios reciban una capacitación equitativa sin que nadie se sienta excluido o rezagado?

En un 70% de los casos, los CAE interpretaron la pregunta como una indagación sobre si habían vivido una situación igual o similar, por lo que varias de sus respuestas se limitaron a comentarios como “a mí no me ha pasado algo así”. Esto dificultó profundizar en sus respuestas, ya que no lograban plantear una estrategia en caso de que se presentara dicho escenario. En un segundo grupo de respuestas conformado por el 30%, algunos CAE mencionaron que, durante las primeras capacitaciones individuales, no se encontraban con esta dificultad, pero que era más probable que surgiera en los simulacros, donde se reunía un grupo mayor de funcionarios.

- 4.3. Imagina que un funcionario pregunta por qué es importante seguir todas las reglas del proceso electoral si "nadie se dará cuenta de pequeños errores". ¿Cómo explicarías la relación entre la observancia de las reglas electorales y la garantía de las libertades democráticas?

En todos los casos, fue necesario ajustar ligeramente la formulación de la pregunta para asegurar su comprensión por parte de los CAE. Específicamente, la parte final se adaptó de: "¿Cómo explicarías la relación entre la observancia de las reglas electorales y la garantía de las libertades democráticas?" a una versión más directa y práctica: "¿Cómo les explicarías a los funcionarios que, sin importar si hay pequeños errores, es necesario realizar el trabajo con la mayor legalidad posible?"

A partir de esta adaptación, las respuestas ofrecidas por los CAE resultaron más claras y reflexivas. En un 80%, los participantes optaron por explicar a los funcionarios la importancia del cumplimiento legal a través de referencias directas a las leyes electorales, así como mediante discursos orientados a la conciencia cívica. Una de las estrategias más comunes fue recurrir a frases como: "¿Cómo quiere que el proceso sea legal y transparente si usted mismo busca omitir errores?", con el fin de generar una reflexión personal y ética en los funcionarios.

Además, es importante reconocer que un 5% de los CAE menciona que sería importante reconocer sobre algunas leyes que les permite explicar que el cumplimiento de las normas garantiza un proceso democrático confiable, sobre todo ante la presencia de representantes de partidos políticos, observadores electorales y la ciudadanía en general, quienes supervisan activamente la legalidad del proceso.

Aunque también se reconoció que al final de las respuestas obtenidas, un 15% de los CAE explicaron que aun que se les habla de las leyes del proceso, les gustaría conocer sobre mas normas, pero relacionadas a cuáles los respaldan tanto para su propia labor como la de los funcionarios de casilla.

#### V. Como identificas lo aprendido

5.1. ¿Qué herramientas o estrategias utilizas para evaluar si los funcionarios han comprendido correctamente los temas?

Se identificó que uno de los principales materiales utilizados por el 100% de los CAE para evaluar si la capacitación fue adecuada, es la actividad del simulacro, considerado como una herramienta clave para medir la comprensión práctica de los funcionarios (ya que ese día se les presenta una actividad con materiales, tareas y ejercicios similares al día de la jornada electoral). Sin embargo, un 25% de los CAE también mencionaron que de manera informal realizaban preguntas orales durante la primera capacitación individual para verificar el entendimiento, y un 5% aplicaban un pequeño cuestionario que venía dentro del material del INE. Aunque reconocieron que este cuestionario era funcional, señalaron que resultaba muy general y no permitía evaluar de forma específica el conocimiento de los funcionarios con roles particulares, como presidente, escrutador o secretario, lo que limitaba la posibilidad de apoyar adecuadamente en la aplicación práctica de sus funciones.

Por otro lado, se identificó que un 70% de CAE no empleaba ninguna otra herramienta de evaluación, ni realizaba preguntas formales, y confiaban únicamente en el simulacro para que los funcionarios aprendieran, sin preocuparse activamente por monitorear el proceso de aprendizaje previo.

5.2. Si al final de la capacitación observas que algunos funcionarios no dominan ciertos temas clave, ¿qué acciones tomarías para reforzar esos temas antes del día de la elección?

En un 90% de los casos, al igual que en otras preguntas, los CAE señalaron no haber enfrentado directamente una situación como la planteada. También una de las respuestas más frecuentes fue que, de presentarse un caso así, regresarían al domicilio del funcionario para brindarle una nueva capacitación. Sin embargo, estas respuestas carecían de detalles sobre las estrategias, herramientas o actividades específicas que aplicarían para reforzar el aprendizaje. Además, al tratarse de una de las últimas preguntas del instrumento, muchas respuestas fueron más breves y

menos reflexivas, lo que dificultó obtener información más profunda o desarrollada sobre cómo abordarían esta problemática desde una perspectiva pedagógica o didáctica.

## DISCUSIÓN GENERAL Y LA INTEGRACIÓN DE HALLAZGOS EN ESTUDIOS PREVIOS

El análisis de los resultados, asimismo informes e investigaciones previas nos permitió visibilizar una realidad compleja en torno al conocimiento pedagógico de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE). Desde la perspectiva del autor Fabián Gonzales, en su investigación titulada: Estudio del Capacitador Asistente Electoral (CAE) en el Proceso Electoral Federal, nos mencionan que “las juntas distritales deben atender con menos prematura a las dudas que los CAE plantean y no esperar a que los CAE aprendan sobre la marcha todo lo relacionado a las etapas de Preparación de la Elección y a la Jornada Electoral” (Gonzales, F., 2015)., en este caso nos podemos percatar que desde años anteriores se había reconocido o visibilizado la necesidad de formación, ya que desde esta perspectiva el tiempo, espacio y lugar tendían a ser apresurados, por lo que los conocimientos, habilidades o aptitudes a desarrollar, solo se podían mejorar ante la acumulación de experiencia.

Esto nos lleva a reconocer dentro de esta investigación la necesidad específica de lograr un espacio de capacitación, que mejore la transmisión de conocimientos, ya que como menciona este autor “La actividad de capacitación que desarrolla el CAE y la temporalidad con que este se da, se considera inadecuada la celeridad con que se intenta capacitar y tener mayor cantidad posible de ciudadanos aptos, para conformar las mesas directivas de casilla”, es desde este punto la necesidad de reconocer que aunque estos actores muestran un alto compromiso con su labor y un manejo adecuado de los contenidos operativos del Instituto Nacional Electoral, su práctica educativa se encuentra limitada por una formación centrada en la reproducción de información más que en una comprensión profunda de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Su actuar como formadores se ve marcado por una lógica institucional que privilegia la transmisión, la ejecución mecánica y la normatividad, antes que la reflexión ante la educación cívica y pedagógica de los procesos, la planeación didáctica y la adaptación consciente a las necesidades del adulto que aprende.

La confianza depositada en los materiales institucionales, si bien positiva en términos de uniformidad, también evidencia una falta de apropiación crítica, creatividad e innovación. Del mismo modo, el uso de estrategias didácticas ocurre más por intuición que por formación, y la adaptación a contextos diversos se manifiesta de manera reactiva y no planificada. La ética institucional es reconocida, pero en algunos casos se ve desplazada por prácticas que priorizan la eficiencia operativa. En cuanto a la evaluación del aprendizaje, el uso predominante del simulacro refleja una visión limitada de la evaluación como proceso formativo.

Según Alexis Evangelista, dentro de su investigación titulada *La intervención pedagógica en los talleres de capacitación de los procesos electorales en la 06 Junta Distrital Ejecutiva en la Ciudad de México*, se reconoce que “el pedagogo debe ayudar a enseñar a los SE y CAE para formar ciudadanos aptos para recibir y contar los votos, llenar correctamente las actas y tener bien definidas las actividades que se desarrollan a lo largo del día de la votación, desde la instalación de la casilla hasta su cierre” (Hernández, A. A. E., 2022), desde esta perspectiva y descrito por esta pedagoga que colabó dentro del instituto, se reconoce la necesidad de la formación en aspectos pedagógicos, por parte de los CAE, ya que aunque se reconoce que su labor es importante, también es necesario la adquisición de conocimientos específicos que favorezcan la transmisión de conocimientos.

En suma, el desempeño de los CAE se sitúa en un punto intermedio entre el cumplimiento técnico de sus funciones y el desarrollo potencial de un rol formativo más robusto. Desde esta brecha, resulta fundamental fortalecer sus competencias pedagógicas mediante procesos de formación continua basados en estándares claros, que reconozcan y profesionalicen su labor más allá del operativo. Según Judith Rodríguez, en su investigación titulada: *La ciudadanización del Instituto Federal Electoral; las figuras de los consejeros electorales distritales, supervisores electorales y capacitadores asistentes electorales en el proceso electoral federal 2011-2012*, nos menciona que desde la perspectiva de “la labor del CAE es de suma importancia, ya que es el personal que tiene más contacto con toda la ciudadanía,

por lo tanto, se enfrenta a diversos problemas, principalmente ante la confianza y enseñanza de los funcionarios de casilla, ya que tienen que lidiar con la disposición de los ciudadanos insaculados el día de la Jornada Electoral. Por ello los principales perfiles se deben de cubrir con vacantes, con competencias específicas como el trato con la ciudadanía, la persuasión y la aplicación de la enseñanza de manera eficaz" (Rodríguez Muñoz, J., 2015), desde este punto se reconoce que su labor debe de profesionalizarse en ámbitos específicos, que los ayuden a mejorar tanto la transmisión de conocimientos, como la creación y aplicación de materiales que favorezcan sus capacitaciones, esto con la inclusión de la pedagogía.

Desde este enfoque, encontramos que se vuelve evidente que las áreas de mejora en la formación de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) están relacionadas con la falta de preparación específica en aspectos pedagógicos, asimismo los tiempos y la estructura del instituto limita algunos aspectos en la preparación del CAE. Esta limitación impide que su función como formadores trascienda la simple transmisión de información, y dificulta la construcción de procesos de enseñanza-aprendizaje más efectivos, adaptados a las características de las personas adultas.

El reconocimiento de esta problemática no es reciente; distintos estudios han señalado desde años anteriores la necesidad de fortalecer y reconocer las competencias de quienes desempeñan esta labor, dado el papel fundamental que tienen en el proceso electoral y en la formación ciudadana. Por ello, no solo visibilizar la importancia del rol del CAE dentro de la estructura electoral, sino también apostar por su profesionalización a través de propuestas formativas integrales que contemplen herramientas pedagógicas, metodologías y estrategias formativas, que favorezcan sus capacitaciones a los funcionarios de casilla.

## CONCLUSIÓN GENERAL

El presente trabajo ha permitido observar, la complejidad del rol que desempeñan los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE) en los procesos electorales, especialmente en su función de formar a los ciudadanos funcionarios de casilla. A través del análisis cualitativo de sus experiencias, percepciones y respuestas ante diversos escenarios formativos, se visibilizan elementos que trascienden lo técnico y revelan las condiciones reales en las que estos actores se desenvuelven, tanto en su formación como en su desempeño en campo.

Los CAE representan una figura clave para el funcionamiento operativo y democrático del proceso electoral. Son el vínculo directo entre la estructura institucional del INE y los ciudadanos que participan como funcionarios de casilla. Sin embargo, a pesar de la importancia de su función, su formación enfrenta múltiples limitaciones. Se encuentran en contextos muchas veces adversos: tiempos reducidos para la preparación, sobrecarga de responsabilidades, presión institucional por alcanzar metas, falta de recursos didácticos diversificados y la necesidad de adaptarse rápidamente a poblaciones con distintos niveles educativos, intereses y motivaciones, asimismo adecuarse a contexto socioterritoriales adversos que pueden obstaculizar su labor.

Uno de los mayores desafíos identificados es la falta de preparación pedagógica formal. Aunque los CAE cuentan con conocimientos técnicos sólidos sobre el proceso electoral, no siempre poseen las herramientas necesarias para transmitir ese conocimiento de forma efectiva. La formación recibida suele estar centrada en contenidos normativos y procedimentales, sin considerar suficientemente los aspectos didácticos, las características del adulto como sujeto de aprendizaje, ni los métodos para adaptar la enseñanza a distintos perfiles y estilos de aprendizaje. En consecuencia, la capacitación que ofrecen puede convertirse en un acto mecánico o rígido, que no siempre logra generar un aprendizaje significativo en los funcionarios de casilla.

Asimismo, se evidencian obstáculos relacionados con su propia formación: el carácter temporal de su empleo, la falta de continuidad en los procesos formativos, la presión por cumplir con los tiempos establecidos y la ausencia de espacios de reflexión pedagógica. Estas condiciones limitan la posibilidad de consolidar una identidad profesional como formadores y debilitan la posibilidad de actuar de manera autónoma, crítica y creativa frente a los desafíos que surgen en el campo.

Frente a este panorama, la pedagogía aparece como una disciplina para enriquecer el trabajo de los CAE. Incorporar saberes pedagógicos en su formación puede permitir dotarlos de herramientas que les ayuden a planear sus capacitaciones de manera estratégica, identificar estilos de aprendizaje, generar ambientes inclusivos y diseñar actividades acordes con las capacidades de los funcionarios. No se trata únicamente de mejorar la forma en que imparten la capacitación, sino de transformar su mirada sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, reconociendo que formar ciudadanos para participar en la jornada electoral es también una tarea formativa profundamente cívica, ética y democrática.

En este sentido, el diseño de un plan de capacitación vinculado a un estándar de competencia representa una propuesta que favorecería su labor. La vinculación con un estándar no solo permitiría establecer criterios claros y objetivos para evaluar el desempeño pedagógico de los CAE, sino que además fortalecería su profesionalización. A través de este enfoque, se podría promover una formación más integral que combine conocimientos técnicos con competencias pedagógicas, favoreciendo así una mejora sustantiva en la calidad de las capacitaciones impartidas a los funcionarios de casilla.

Finalmente, es importante subrayar que profesionalizar la labor de los CAE no es solo una medida para mejorar la logística electoral, sino un pilar para capacitar y dotar de competencias específicas a los CAE, esto desde el punto de vista de la pedagogía.

## RECOMENDACIONES Y HALLAZGOS

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, se identificaron diversos hallazgos relevantes sobre la realidad formativa de los Capacitadores Asistentes Electorales (CAE), los cuales permiten proponer una serie de recomendaciones orientadas a fortalecer su preparación pedagógica y profesionalización. Uno de los principales hallazgos fue la limitada formación pedagógica de los CAE, ya que, si bien dominan los aspectos técnicos del proceso electoral, carecen de herramientas didácticas para adaptar sus capacitaciones a los distintos perfiles de los funcionarios de casilla. En muchos casos, se identificó una aplicación homogénea de las capacitaciones, sin considerar los distintos niveles educativos o estilos de aprendizaje de los participantes, lo cual limita el alcance del aprendizaje significativo y dificulta la comprensión de temas clave por parte de los funcionarios.

Asimismo, se observó que los CAE tienden a depender casi exclusivamente del simulacro como única herramienta para comprobar el aprendizaje, dejando de lado otras estrategias de evaluación que podrían ofrecer retroalimentación formativa. Otro hallazgo relevante es que los CAE no suelen reconocerse como agentes educativos, sino más bien como operadores técnicos del proceso electoral, lo que contribuye a invisibilizar su función formadora y dificulta que desarrollem una identidad profesional centrada en la enseñanza. A estas limitaciones se suman obstáculos estructurales como la escasez de tiempo, la presión institucional por cumplir metas operativas y la falta de recursos didácticos, lo cual restringe sus posibilidades de diseñar y aplicar capacitaciones más contextualizadas, reflexivas y eficaces.

No obstante, también se reconoció entre muchos CAE una disposición genuina a mejorar su práctica, mostrando interés por aprender nuevas estrategias, comprender mejor a sus funcionarios e innovar en sus formas de enseñar, lo que indica que una propuesta de capacitación pertinente y bien fundamentada podría tener buena recepción. Por ello, una recomendación central es incluir formación pedagógica dentro de la preparación oficial de los CAE, particularmente en áreas como didáctica, andragogía y evaluación del aprendizaje, permitiéndoles planear, aplicar y ajustar

sus capacitaciones de forma más estratégica y sensible a las necesidades reales de los funcionarios. En ese sentido, el diseño de la propuesta de un plan de capacitación vinculado a un estándar de competencia contribuiría no solo a brindar herramientas prácticas, sino también a dotar a su labor de un enfoque evaluable y profesionalizante, donde se reconozcan y valoren sus conocimientos, habilidades y actitudes dentro de una lógica de calidad y mejora continua.

También resulta fundamental fortalecer la identidad formativa del CAE, impulsando una visión que los reconozca como actores clave en la educación cívica y democrática del país.

Estos hallazgos y recomendaciones apuntan a construir un perfil de CAE más robusto, consciente de su papel pedagógico, con herramientas claras para enfrentar los retos del aprendizaje en el proceso electoral, y con una base profesional sólida que les permita transformar su práctica y, con ello, elevar la calidad de la participación ciudadana en las elecciones.

La pedagogía, desde esta perspectiva, no solo se ve como una herramienta complementaria, sino como un pilar fundamental para mejorar la formación, el desempeño y la profesionalización de quienes cumplen una función estratégica en el fortalecimiento democrático del país.



## BIBLIOGRAFÍA

A.B., L. (2013). Capacitación en Planificación Estratégica. impulso del desarrollo local con microempresas. *Observatorio Laboral Revista venezolana*, 97-109.

Adams, F. (1977). Algunos Enfoques sobre Andragogía. *UNESR*. Caracas

Alvarado, A. E. G., López, J. A. L., & Parrales, L. M. M. (2019). Métodos y técnicas de aprendizaje. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 2(1), 5-9

Álvarez, R. y Chamorro, D. (2017). Didactic strategies to incorporate universal design for learning in rural schools. *Panorama*

Arteaga, G. (2022). La capacitación en el proceso electoral: estudio de caso de elecciones subnacionales en la ciudad de el alto en el periodo 2021. Pp. 13-15

Astudillo, C. (2018). Los institutos electorales. Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México. Recuperado de

De La Orden, A. (2001). *La Educación No Formal en una Sociedad Compleja*. Madrid: Fundación Santillana.

Dewey, J. (1916). *Democracy and education: An introduction to the philosophy of education*. The Macmillan Company.

Caballero Álvarez, R. (2016). La educación cívica en el México del siglo XXI: Perspectivas y expectativas. Tribunal Supremo de Elecciones de Costa Rica.

Cantala, D., & Sempere, J. (2015). Un enfoque de diseño de mercados para la selección de personal del Instituto Nacional Electoral en México. *Estudios Económicos* (México, DF), 30(1), 75-92.

CAST (2018). Universal Design for Learning Guidelines version 2.2. Center for Applied Special Technology.

Cantala, D., & Sempere, J. (2015). Un enfoque de diseño de mercados para la selección de personal del Instituto Nacional Electoral en México. *Estudios Económicos* (México, DF), 30(1), 75-92.

CONOCER. (2011). Elaboración de proyectos de aprendizaje integrando el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2024). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de mayo de 2024.

De la Orden, A. (2001). Hacia una perspectiva sistémica de la educación no formal. *Revista de Educación*, 12(22), 243.

De Pacheco, G. B., Fernández, J., & Guédez, J. (2017). Las organizaciones públicas desde las perspectivas institucional y capacidades dinámicas. *Compendium: revista de investigación científica*, (39), 4.

Díaz F. "Estrategias docentes para un aprendizaje significativo". México. Mc Graw Hill. (1999).

Espejel, J. (2013). Gestión electoral y gobernabilidad en municipios metropolitanos: el caso de Chimalhuacán. Universidad Autónoma Metropolitana.

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4.

Fernández-Salinero de Miguel, C., & de la Riva Picatoste, B. (2016). La Pedagogía Laboral como especialidad profesional en el siglo XXI. *Revista española de pedagogía*, 559-577.

Flores Caicedo, J. C. (2010). La Gestión del conocimiento y las herramientas colaborativas: una alternativa de aplicación en Instituciones de educación superior. *Revista de Investigación*, 34(71), 11–30.

Freire, P. (1970). *Pedagogy of the oppressed* (M. B. Ramos, Trans.). Herder and Herder. (Trabajo original publicado en 1968).

Gómez, A. (2020). Evaluación crítica del diseño instruccional en procesos de formación electoral. *Revista Mexicana de Estudios Electorales*, 15(2), 45–66.

Gonzales, F. (2015). Estudio del capacitador asistente electoral (CAE) en el proceso electoral federal. UNAM. Dirección General de Bibliotecas. Tesis digitales. Pp. 5-46

González Ruiz Velazco, F. R. (2015). Estudio del Capacitador Asistente Electoral (CAE) en el proceso electoral federal (p. 13). Tesina.

Gutián, E. G. (2006). La educación cívica como educación política. In *Educación en la tolerancia: I jornadas educación cívica y democracia* (pp. 1-20). Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico.

Hernández, A. A. E. (2022). La intervención pedagógica en los talleres de capacitación de los procesos electorales en la 06 Junta Distrital Ejecutiva en la Ciudad de México.

Hernández, R. (2019). Diseño de módulos por competencias para apoyar procesos de certificación. Guía práctica. Proyecto CEPFOR - OIT/Cinterfor

IDEA Internacional. (2022). Manual de buenas prácticas para la capacitación electoral en contextos diversos. Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral.

Instituto Electoral del Estado de Puebla. (2006). PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DE LA RAMA ADMINISTRATIVA. Pp 2-28

Instituto Nacional Electoral (INE). (2020). Acuerdo del Consejo General del Instituto Nacional Electoral por el que se aprueban los Lineamientos para la integración, funcionamiento y supervisión del Servicio de Capacitación Electoral y Educación Cívica en el Proceso Electoral Federal 2020-2021 (INE/CG666/2020).

“ . (2016). Estrategia Nacional de Cultura Cívica 2017-2023. P. 89.

“ . (2016). Guía para el desarrollo de pláticas de introducción para aspirantes a Supervisor Electoral y Capacitador-Asistente Electoral. 7-20

“ . (2021). Informe País sobre la Calidad de la Ciudadanía en México. Instituto Nacional Electoral.

“. (2022). Informe de evaluación del proceso electoral federal 2020-2021. Instituto Nacional Electoral.

“. (2023). Estadísticas de errores operativos en procesos electorales. Subdirección de Capacitación Electoral.

“. (2024). Estudio Muestral de la Participación Ciudadana. Proceso Electoral Concurrente 2023-2024.

INEGI (2022). Censo de Población y Vivienda 2020. Resultados definitivos. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). Censo de Población y Vivienda 2020: Resultados por localidad. INEGI.

Knowles, M. (2006). Andragogía. México: Oxford

Knowles, M., Holton, F. y Swanson, R. (2001). Andragogía: el aprendizaje de los adultos. México: mexicana.

Larraín A.M. y González L.E. (2005). “Formación Universitaria por Competencias”. Seminario Internacional CINDA. Currículo Universitario basado en Competencias, Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia. p. 44

Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales. (2024). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de abril de 2024.

Ley General de Partidos Políticos. (2024). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de abril de 2024.

Mayer, R. E. (2021). *Multimedia learning* (3rd ed.). Cambridge University Press.

Méndez de Hoyos, I. (2018). La profesionalización del servicio electoral mexicano: retos y tensiones. *Estudios Políticos*, 47, 75–104.

Moreno, T. (2012). La evaluación de competencias en educación.

Noy Sánchez, L. A. (2008). *Estrategias de aprendizaje*.

Observatorio Electoral. (2023). *Estudio sobre comprensión ciudadana en capacitaciones del INE*. Universidad Nacional Autónoma de México.

Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4th ed.). SAGE Publications.

Rodríguez Muñoz, J. (2015). La ciudadanización del Instituto Federal Electoral; las figuras de los consejeros electorales distritales, supervisores electorales y capacitadores asistentes electorales en el proceso electoral federal 2011-

2012 (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de la Ciudad de México: Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales: Licenciatura en Ciencia Política y Administración Urbana).

Smith, P. L., & Ragan, T. J. (2005). *Instructional design* (3rd ed.). Wiley.

Torres Bugdud, A., Álvarez Aguilar, N., & Obando Rodríguez, M. del R. (2013). La educación para una ciudadanía democrática en las instituciones educativas: Su abordaje sociopedagógico. *Educare*, 17(3), 151–172.

Thompson-Wint, H. C., & Vignon-Martínez, C. E. (2016). La educación cívica y la formación ciudadana en la educación de la personalidad. *EduSol*, 16(54), 83–93.

UAEMex (2021). *Condiciones sociopedagógicas de Chimalhuacán en el contexto electoral*. Universidad Autónoma del Estado de México. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

Volkoff, O., M. Elmes, y D. Strong (2004), “Enterprise systems, knowledge transfer and power users”. *The Journal of Strategic Information Systems* 13(4), 279-304.

Yukavetsky, G. (2008). ¿Qué es el diseño instruccional. *Revista de Tecnología Educativa, Lectura*, 3(1).

Zabala, A., & Arnau, L. (2014). 11 ideas clave: Cómo aprender y enseñar competencias. Graó.

Zepeda, R. (2014). Autonomía constitucional y gobernanza electoral. En G. Salazar & M. Moreno (Eds.), *Instituciones Electorales y Democracia* (pp. 97–122). FLACSO México.

Zúñiga Silva, R. R. (2005). Modelo de capacitación electoral centrado en el instructor.



**ANEXOS**  
**OFICIO DE SOLICITUD**



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

Dirección General Unidad 094

OFICIO DE SOLICITUD

*Mario Gallardo López*  
*Vocal Ejecutivo*

Ciudad de México, a 18 de febrero del 2025

Instituto Nacional Electoral

Lic. Mario Gallardo López

Vocal Ejecutivo de la Junta Distrital No. 25 en el municipio de Chimalhuacán.

Asunto: Solicitud de autorización para realizar entrevistas

Por medio de la presente, la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 094 Centro, a través de la directora Mtra. Teresa de Jesús Pérez Gutiérrez, se dirige a usted con el fin de solicitar su autorización para llevar a cabo entrevistas en el marco del proyecto de tesis titulado: *Diseño de competencias específicas para supervisores electorales y Capacitadores Asistentes Electorales del INE en las vocalías distritales de capacitación electoral y educación cívica en el municipio de Chimalhuacán*.

La estudiante Dulce María Rodríguez Soto, pedagoga en formación de 8vo semestre con numero de matrícula 210940027, será la encargada de realizar esta investigación.

El objetivo de estudio del proyecto es reconocer como los Capacitadores Asistentes Electorales implementa las técnicas didácticas y estrategias de aprendizaje para capacitar a los funcionarios de casilla. Esto me permitirá evaluar si las competencias de los Capacitadores Asistentes Electorales se alinean con mi propuesta de estándar de competencia. Para ello se plantea la aplicación de una entrevistas estructurada al Lic. Arturo Echaniz Aguiñaga Vocal de Educación Cívica y Capacitación Electoral, en la Vocalía Distrital de Chimalhuacán No. 25. Asimismo una entrevista semiestructurada a los Capacitadores Asistentes Electorales, que participaron en los procesos electorales federales de los años 2017-2018 y 2023-2024.

Se contempla que la recopilación de información se lleve a cabo entre los meses de marzo a mayo del 2025. Es importante destacar que la participación de los colaboradores en este estudio será completamente voluntaria y la información obtenida será tratada con estricta confidencialidad, conforme a lo establecido en la Ley Federal de Protección de

Datos Personales en Posesión de los Particulares, específicamente en sus artículos 1,3 y 21, garantizando el adecuado manejo y resguardo de los datos recabados, asegurando que:

- No se compartirá ni divulgarán los datos sin el consentimiento expreso de los participantes.
- La información recabada será utilizada exclusivamente para el propuesto autorizado en esta investigación.
- Se implementarán medidas de seguridad para prevenir cualquier mal uso o filtración de los datos personales.
- Se informará a los participantes sobre como y para que se utilizan sus datos mediante un aviso de privacidad
- En todo momento, se garantizará que la información personal de los participantes no sea utilizada de manera indebida por ninguna empresa o institución privada.

Agradecemos de antemano su atención y apoyo a esta solicitud. Para cualquier duda o información adicional, quedamos a su disposición en los datos de contacto proporcionados.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE

Mtra. Teresa de Jesús Pérez Gutiérrez

Directora, Unidad 094 Centro

Universidad Pedagógica Nacional

Correo: unidad094 @upn. Mx

Teléfono: 55 55 22 15 87

Erasmos Castellano Quinto 20, Cuahtémoc, 06060 CDMX

  
Estudiante: Dulce María  
Rodríguez Soto.

  
S. E. P.  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD 094  
MEXICO CENTRO  
Mtra. Teresa de Jesús Pérez Gutiérrez

**CUADRO COMPARATIVO DE LA FUNCIONALIDAD DE LAS PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Nº.	Pregunta	Según mi objetivo		La pregunta funcionó como lo esperaba	Los entrevistados comprendieron e identificaron sus funciones
		Aporta	No aporta		
1	¿De qué manera el Manual del funcionario de Casilla (versión para CAE) te apoya en el diseño o adaptación de materiales y actividades didácticas para facilitar la capacitación de los funcionarios de mesa directiva de casilla?	Si, por que los CAE identificaron de qué manera el material otorgado por el INE les brinda principalmente conocimientos para explicar ciertos temas a los funcionarios de casilla.		En parte si porque me ayudaron a tener una percepción más clara de cómo el material del INE les ayuda a crear una guía que les explicar los temas que deben abordar durante sus capacitaciones, pero en parte no, ya que no me mencionaban si esta información les brindaba las herramientas necesarias para la creación, adaptación e implementación de actividades o materiales, que se adaptaran según las necesidades del funcionario de casilla.	Aunque si identificaron sus funciones y explicaron como utilizar el material, parte principal de la pregunta, referente si los apoyaba o guiaba para la creación de material didáctico para la aplicación de actividades, quedaba en el aire y no tomaban énfasis en ese aspecto, solo se guiaban en como el manual les brindaba información y temas relevantes.
2	¿Qué estrategias didácticas utilizas para enseñar los contenidos del Manual a los funcionarios de casilla?	Si, por que algunos me desglosaban explícitamente de qué manera ciertas actividades que ellos mismos investigaban o creaban, les apoyaba a enseñar ciertos contenidos. Aunque algunos directamente solo me explicaban que		Si porque me apoyo a identificar qué tipo de actividades utilizaban los CAE o bien si al menos hacían uso de actividades durante su capacitación. También me ayudo a identificar si parte de los manuales les ofrecían un panorama específico sobre qué tipo de estrategias o herramientas pedagógicas les brindaban para la aplicación de su	Identificaron sus funciones y explicaron en la mayoría de los casos que actividades desempeñaban durante la capacitación de algunos ciudadanos, asimismo me daban un panorama de qué tipo de información y en pocos casos el

		solo exponían el contenido sin crear o agregar una estrategia		capacitación en temas electorales.	material que brindan los manuales.
3	¿Consideras que los videos de la Jornada Electoral proporcionados por el INE son un recurso didáctico efectivo para facilitar la comprensión y la retención de los temas clave por parte de los funcionarios de casilla? ¿Cómo los utilizas?	Si me apoyo a identificar si parte del material que otorgaba el INE era relevante para sus capacitaciones, y aun que me encontré con una disyuntiva en este apartado, ya que los comentarios se dividían en dos (los que si los utilizaban y eran muy útiles y los que directamente mencionaros que no eran útiles), dentro de mi objetivo, podemos tener un punto claro referente a si todo el material da ese apoyo en la capacitación.		Si, ya que me explicaron, desde los dos puntos de vista y a grandes rasgos la importancia o la nula utilidad que estos les brindaba ya sea al momento de capacitarse o bien al momento de instruir a los funcionarios de casilla.	Si comprendieron sus funciones, de hecho, no tuve que cambiar la pregunta, ya que era bastante entendible, en todos los casos que se presentado, asimismo me ayudaron a comprender qué tipo de información incluían los videos y como es que los usaban o no usaban.
4	Si un grupo de funcionarios de casilla tiene dificultades para comprender las instrucciones del Manual, ¿Qué estrategias adaptas para mejorar su		No, porque todos tomaban esta pregunta como repetitiva, y respondían igual o similar que en las preguntas anteriores, lo cual no me permitía	No, de hecho, esperaba que me desglosaran de manera clara y precisa que tipo de habilidades o conocimientos aplicaban para resolver las dificultades que podría presentar un funcionario de casilla durante su capacitación.	Aunque si comprendieron como podían ser parte de la actividad, no me explicaron descriptivamente que tipo de conocimientos o habilidades aplicaban para apoyar a aquellos funcionarios con dificultades para

	comprensión?	tener un panorama claro sobre de qué manera identificaban si había dificultades y de qué manera los materiales usados los combinaban con las necesidades de cada uno de los ciudadanos.		comprender los materiales o pasos del proceso electoral.
5	¿Podrías describirme una situación en la que el material para realizar simulacros haya ayudado a resolver dudas o mejorar el desempeño de los participantes?	Si, ya que ellos identificaban las acciones y el material que brindaban para favorecer la comprensión de los funcionarios de casilla.	En la mayoría de los casos la respuesta si era la esperada, ya que se buscaba indagar en las acciones o actividades que realizaban para facilitar el conocimiento de los materiales del INE a los ciudadanos. Aunque en algunos de los casos los CAE no podían especificar qué tipo de funciones tomaban en cuenta, para mejorar la experiencia de los funcionarios de casilla.	La mayoría identificaba sus funciones, ya que explicaban de manera precisa, que tipo de labores desempeñaban durante la práctica de los funcionarios de casilla, ante la presencia de material físico.
6	¿Cómo seleccionas las estrategias didácticas que empleas durante la capacitación de los funcionarios de casilla?	Si porque me ayuda a identificar qué tipo de herramientas, técnicas o metodologías emplean durante su capacitación y si	En la mayoría de los casos si, por que me indicaban cuales eran los motivos por los cuales ellos seleccionaban esas estrategias, influenciándome un poco del tipo de contexto que ellos	La mayoría si entendía la pregunta, ya que tenían una comprensión un poco clara sobre lo que era la didáctica. Aunque en algunos casos, tenía que

		es que el hacen uso de esos conocimientos y habilidades		consideraban según el ciudadano.	detenerme a explicar los conceptos de didáctica y repetir la pregunta o reformularla, y al final no respondían lo que yo requería.
7	¿Qué estrategias didácticas utilizas al momento de planificar una sesión de capacitación para asegurarte de que todos los participantes comprendan los temas?		No, si bien la pregunta plantea puntos como la planificaron de sesiones y estrategias didácticas, ellos directamente al no realizar una planeación para sus capacitaciones, la pregunta quedaban un poco fuera de lugar, ya que ellos no podían especificar su respuesta o dar ejemplos.	No funcionó como lo esperaba, ya que tenía en cuenta otra perspectiva, muy alejada de la realidad que viven los CAE, de la misma manera sobre la marcha se pudo cambiar la pregunta a una que pudiera favorecer la comprensión, pero que a su vez se centrara en la realidad de los capacitadores, siendo de esta manera una opción más práctica para las respuestas esperadas.	Aun que trataban de exemplificar con sus funciones, se les dificultaba dar una respuesta explícita que incluyera lo que yo estaba preguntando. En el momento en que se cambió o reformuló la pregunta, ellos identificaban sus funciones y exemplificaban algunos casos, asimismo mencionaban lo que la pregunta en un inicio buscaba.
8	¿Qué estrategias didácticas empleas para explicar temas complejos, como el llenado de actas o el manejo de votos nulos?	Si porque pudiera identificar como es que actuaban en casos específicos, que acciones realizaban para que los funcionarios de casilla sin importar su contexto, ellos pudieran aplicar		Si, por que ellos me daban ejemplo de que acciones tomaban o que actividades realizaban para una explicación más explícita sobre su trabajo y de la misma manera podía darme cuenta de lo complejo en ciertos casos se vuelve su labor.	Si la mayoría si no es que todos, comprendía el tema del cual les estaba hablando, asimismo podían exemplificar la problemática, asimismo me explicaban como manejaban esos casos.

		técnicas de enseñanza para explicar temas “complejos”			
9	¿Cómo identificas los diferentes niveles de comprensión entre los funcionarios de casilla?	Sí, me va a apoyar en reconocer si los CAE tienen un método o material específico para identificar si los funcionarios de casilla tienen diversos niveles educativos y estilos de aprendizaje.		En la mayoría de los casos si respondieron como esperaba, ya que me explicaban como notaban que los funcionarios comprendían la información o se les dificultaba la percepción de los temas que iban a abordar el día de la capacitación. Aunque algunos directamente no se percataban o no buscaban conocer los estilos de comprensión de los funcionarios.	Si en la mayoría de los casos identificaban su función y me ejemplificaban casos donde ellos observaban, escuchaban o aplicaban algún material para conocer si los funcionarios comprendían fácilmente o se les complicaban encender parte del material o la capacitación.
10	¿Qué estrategias utilizas para adaptar tu enseñanza a las necesidades específicas de los funcionarios?	Sí, me ayudaba a reconocer si identificaban y tomaban cartas sobre el asunto en la comprensión de los funcionarios de casilla.		Si, en algunos casos ellos me apoyaban con darme ejemplo sobre qué tipo de material extra, creaban para apoyar necesidades específicas de los ciudadanos. Asimismo, me permitían verificar que tipo de conocimientos, habilidades y aptitudes tomaban en estos casos.	Si la mayoría, si no es que todos identificaban sus funciones y me contaban casos donde alguien requería de adaptar sus estrategias en el conocimiento de temas electorales, principalmente se resaltaba el caso de los secretarios.
11	¿Has enfrentado situaciones en las que un funcionario necesita apoyo extra? ¿Cómo manejas esos		No, ya que, en la mayoría de los casos, me respondían con un “no he tenido ese tipo de casos”, y	No, yo esperaba que me explicaran o ejemplificaran algún caso donde hayan tenido que actuar o cambiar su estrategia para explicar mejor el tema.	Al parecer si comprendía que función tenían, pero al no poder abordarlo en un ejempló, se limitaban a responder simplificadamente.

	casos?		pasábamos a la siguiente pregunta.		
1 2	Supón que un funcionario aprende mejor con ejemplos prácticos, pero el material disponible es más teórico. ¿Cómo adaptarías tu metodología para satisfacer esta necesidad?		No, ya que la mayoría de los temas teóricos que abordan se pasan a la práctica, por lo cual, la pregunta podría ser ambigua.	No, la mayoría me respondía que todo lo teórico se pasa a la práctica, así que la conversión de los temas era más fácil en lo práctico que en lo teórico.	Si comprendían sus funciones, solo que sus respuestas eran un poco simples.
1 3	Supongamos que, durante la capacitación, un funcionario de casilla te pide "simplificar" el proceso electoral para ahorrar tiempo, aunque eso implique omitir algunos pasos importantes. ¿Cómo reaccionarías y qué estrategias didácticas emplearías para enfatizar la importancia de la integridad en el cumplimiento de todas las fases del proceso electoral?	Sí, me ayudaría a identificar como actuar en casos específicos, donde pueda rebasar sus conocimientos en el tema, y por lo tanto tengan que utilizar habilidades o aptitudes específicas.		De hecho, me sorprendieron las respuestas, si bien la pregunta se abordaba desde un escenario hipotético, algunos me respondían según la experiencia que pasaron, pues en la mayoría de los casos era algo que, si habían experimentado, por lo tanto, las respuestas fueron más específicas.	Si comprendieron sus funciones, ya que me podían dar ejemplos de cómo llevaron a cabo la resolución de esa problemática o situación.

1 4	<p>Imagina que algunos funcionarios del grupo tienen un nivel educativo más bajo y otros más alto. Los de nivel más avanzado quieren avanzar rápido, mientras que los demás necesitan más tiempo para entender.</p> <p>¿Qué harías para garantizar que todos los funcionarios reciban una capacitación equitativa sin que nadie se sienta excluido o rezagado?</p>	<p>En la mayoría de los casos si me favoreció ya que podía identificar qué tipo de acciones tomaban para generar un ambiente de compañerismo durante la capacitación.</p>		<p>Si me ayudara a identificar qué tipo de funciones les favorecen en su trabajo, desde una perspectiva hipotética, ellos mismos analizaron y expresaron las acciones y actividades que aplicarían.</p>	<p>Si en la mayoría de los casos ellos identificaban sus funciones y en algunos casos me apoyaban con la exemplificación, del escenario.</p>
1 5	<p>Imagina que un funcionario pregunta por qué es importante seguir todas las reglas del proceso electoral si "nadie se dará cuenta de pequeños errores".</p> <p>¿Cómo explicarías la relación entre la observancia de las reglas electorales y</p>	<p>Si, por que puedo identificar qué tipo de información y acciones tomaría para explicar la importancia de seguir todos los pasos.</p>		<p>Me sorprendieron las repuestas, ya que tenía previsto otra perspectiva, pues ellos identificaban su función como sensibilizador y explicaban parte de la educación cívica y leyes que rigen sus funciones, asimismo les daban ejemplo de lo que podría pasar de no seguir el protocolo.</p>	<p>Si identificaban sus funciones, de hecho, a partir del escenario mostrado, ello guibia su formación y conocimiento a explicar qué tipo de consecuencias tendrían todos los involucrados.</p>

	la garantía de las libertades democráticas?				
1 6	¿Qué herramientas o estrategias utilizas para evaluar si los funcionarios han comprendido correctamente los temas?	Sí, me apoyara a identificar si los CAE aplican métodos o técnicas para identificar si la comprensión de los funcionarios ha sido la más optima		Si respondieron según lo previsto, ya que se especulaba los posibles materiales en lo que se apoyaban para evaluar el aprendizaje de los funcionarios de casilla, después de la capacitación y del mismo simulacro.	Si ellos entendían su papel, y en la mayoría de los casos me permitían conocer los casos a los que se enfrentaban y que tipo de materiales utilizaban.
1 7	Si al final de la capacitación observas que algunos funcionarios no dominan ciertos temas clave, ¿qué acciones tomarías para reforzar esos temas antes del día de la elección?		No, todas las respuestas eran iguales, lo cual no me permitía identificar qué tipo de conocimientos, habilidades, aptitudes o valores podían desarrollar o aplicar.	No esperaba que pudieran desglosar un poco mejor el tipo de herramientas o acciones que tomaba para apoyar al funcionario de casilla, pero en cambio me encontré con respuestas iguales y simples.	Si comprendían su función, simplemente que no desglosaban parte de las acciones que tomarían.

## PRIMER EJEMPLO RESPUESTA DE LOS INSTRUMENTOS

OBJETIVO: Tipo de respuestas se esperaban dentro de la entrevista

Genero	Edad	Escolaridad	Experiencia en procesos electorales anteriores	Periodos has participado
Masculino	27	Licenciatura	5 años	2018 2021 2022 2023 2024 2025

### I. Materiales del INE

(Conocimiento de materiales proporcionados por el INE)

1. ¿De qué manera el Manual del funcionario de Casilla (versión para CAE) te apoya en el diseño o adaptación de materiales y actividades didácticas para facilitar la capacitación de los funcionarios de mesa directiva de casilla?

Pues el instructivo básicamente en mi caso yo lo utilizo sobre todo para extraer la información relevante. Dentro del instructivo se incluyen algunos ejemplos de cómo se puede capacitar a la ciudadanía. Sin embargo, yo lo he tomado pues solo eso como ejemplos porque en la práctica a veces las cosas son muy diferentes.

En el instructivo pues por ejemplo dicen que cuando haces simulacros o una capacitación grupal pues todos llegan o se presentan un cierto número de personas y la realidad es que a veces cuando queremos hacer actividades grupales, pues tenemos que ir adaptando las cosas porque no siempre llegan las personas. O de pronto no se cuenta con la disposición de las personas este tal cual.

Hay personas que dicen, "Yo este puedo ir el domingo, pero solo voy de tal a tal horario." ¿No? O sea, tenemos que trabajar mucho a la disposición de las personas. Entonces es como pues sí, como una guía nada más que nos sirva de ejemplo para

situaciones. Es como la situación perfecta en la que se presenta en los en los manuales.

2. ¿Qué estrategias didácticas utilizas para enseñar los contenidos del Manual a los funcionarios de casilla?

Ah, pues estos ciudadanos. En mi caso siempre trato de utilizar el material este didáctico. Si bien se nos facilita aquí por parte del instituto parte del material, hay material que de nuestra parte o al menos de mi parte he implementado.

Eh, por ejemplo, no sé mandar imprimir credenciales para votar, este algunos sobres que no vienen, o sea, tratar de de que las personas tengan el mayor eh material que lo puedan tocar y lo puedan ver para que sepan el día de la jornada cómo manipularlo. Entonces, yo creo que es la estrategia didáctica que más este me ha funcionado. Tener la el mayor número de material.

3. ¿Consideras que los videos de la Jornada Electoral proporcionados por el INE son un recurso didáctico efectivo para facilitar la comprensión y la retención de los temas clave por parte de los funcionarios de casilla?  
¿Cómo los utilizas?

La verdad no los utilizo con ellos. O los materiales eh audiovisuales que nos proporcionan eh son como para mí. O sea, yo los veo y a partir de lo que veo es este lo que yo explico. Pero como tal reproducir videos a a los funcionarios, la verdad es que yo no lo hago.

4. Si un grupo de funcionarios de casilla tiene dificultades para comprender las instrucciones del Manual, ¿Qué estrategias adaptas para mejorar su comprensión?

Depende, yo creo que hay diferentes escenarios. Uno de ellos sería este pues repetir la información nuevamente y tratar de ejemplificarlo con pues digo con el material didáctico.

Y otra cosa que también ha suscitado es que en muchas ocasiones hay personas que por más que les expliques, pues no avanzan o no entienden de la misma manera que el resto del grupo. Entonces, cuando son casos particulares, pues nosotros programamos o al menos en mi caso personal programó eh otra estrategia que se llama práctica. Las prácticas son este individuales.

Entonces, si bien ya trabajó la persona de manera grupal y entiende a lo mejor la idea general de cómo se va a trabajar, en la práctica se refuerza, pero de manera personal. O sea, ya no foco mi atención en nada más que la persona y las situaciones o las cosas que no ha entendido.

5. ¿Podrías describirme una situación en la que el material para realizar simulacros haya ayudado a resolver dudas o mejorar el desempeño de los participantes?

Sí, yo creo que el material didáctico, sobre todo en el control y la clasificación. En muchas ocasiones cuando se hace el control y la clasificación de los votos, pues la gente piensa que nomás se van separando por pues por partido político en las elecciones convencionales.

Sin embargo, tenemos un material didáctico que se llama guía clasificadora, que es como un papel bond que se extiende de manera grande y sirve para que la gente pueda distinguir entre las coaliciones, que es mucha gente algo que la gente desconoce, el tipo de coaliciones que existen. Entonces, en ese material pues ya viene los logotipos de los partidos que se agrupan y eso le sirve bastante a la gente para reconocer y poder a eh separar los votos de esa manera.

- II. Capacitación
6. ¿Cómo seleccionas las estrategias didácticas que empleas durante la capacitación de los funcionarios de casilla?

Pues lo primero primero que hago es ver qué tipo de con qué tipo de personas voy a trabajar. Parecerá raro, pero en en ocasiones nos damos cuenta que las personas

con las que trabajamos o son un grupo de jóvenes o son un grupo de adultos. Me ha tocado incluso en procesos electorales tener un grupo de puro adulto mayor.

Entonces no es la misma manera en la que trabajas con un joven que con un adulto mayor. Entonces yo es lo en lo que principalmente pongo atención para seleccionar las estrategias que voy a utilizar. tratar de ver el rango de edad que existe entre la población con la que voy a trabajar para determinar las estrategias.

7. -.- ¿Qué estrategias didácticas utilizas al momento de planificar una sesión de capacitación para asegurarte de que todos los participantes comprendan los temas?

Eh, pues he aprendido a hacer este planeaciones didácticas y cartas descriptivas.

Entonces, eh trato en la mayoría de los casos porque eh a veces no siempre se puede, pero al menos cuando tengo grupales o o prácticas en las que vamos a intervenir un grupo grande de personas, elabora una planificación didáctica o una carta descriptiva

8. ¿Qué estrategias didácticas empleas para explicar temas complejos, como el llenado de actas o el manejo de votos nulos?

Eh, cuando he llenado de actas eh trato siempre de separar únicamente a las personas que se involucran en el llenado de actas porque si bien este en el proceso electoral intervienen muchos muchas personas para el llenado de acta solo se trabajan con las personas que desempeñan el cargo de secretarios. Entonces, algo que me ha funcionado es no explicar ese tema a las demás personas que no van a intervenir.

Se les explica, por ejemplo, a al al primer esclavo que si no asiste el secretario, pues es quien se recorre al cargo. Pero, por ejemplo, no se lo explico a los suplentes o cosas así porque son temas complicados que que sí, este les cuesta mucho mucho trabajo. Y me apoyo mucho de de las Nos dan aquí como unas hojas que nos sirven para ejemplificar las la ese material para llenar ese día.

Entonces, sobre eso vamos trabajando, o sea, ejemplificamos un día de votación, como si la gente fuera a votar, hacemos el conteo y vamos explicándole a la persona cómo se llena cada apartado.

III. Adaptación

9. ¿Cómo identificas los diferentes niveles de comprensión entre los funcionarios de casilla?

Pues he tratado, ¿no? De de darme cuenta si las personas Hay personas que aprenden viendo, te digo, la mayoría de las personas son como mucho de estar tocando y viendo el material. Entonces, yo creo que a partir de ahí tratar de ver este de qué manera aprenden y tratar de facilitarles ese ese material.

Hay personas que son las menos, pero hay personas que con el puro manual que se les entrega leyéndolo cuando van a la capacitación o cuando nosotros vamos a la capacitación ya lo leyeron y te das cuenta que ya saben muchas cosas. Mhm. Y por ejemplo, me estabas hablando hace ratito un poquito más de eh cómo aprenden los jóvenes y cómo aprenden los adultos.

10. ¿Qué estrategias utilizas para adaptar tu enseñanza a las necesidades específicas de los funcionarios?

Mhm. Pues en el caso de los jóvenes eh yo considero que es la mayoría de los jóvenes siguen estudiando. Entonces tienen como una vida académica pues regular, ¿no? O sea, las cosas se le facilitan más en cuestión de aprendizaje. Es por ejemplo, con un joven más fácil que llegues a dar como una clase, una exposición que lo hagas con un adulto mayor.

Un adulto mayor considero que aprende más encontrando eh el sentido de las cosas, o sea, tienen que que ser como un aprendizaje significativo, que sepan que lo que están aprendiendo sí lo van a aplicar. a diferencia de un joven que le puedes explicar más en teoría y y conforme van avanzando en la práctica lo van entendiendo. Siento que con un adulto mayor, ¿no? No es tanto de teoría, sino más bien de práctica. Son más cosas prácticas para un adulto mayor.

11. ¿Has enfrentado situaciones en las que un funcionario necesita apoyo extra? ¿Cómo manejas esos casos?

La verdad solo una ocasiones, y pues en esa vez auxilie solamente asistiendo nuevamente a su casa

12. Supón que un funcionario aprende mejor con ejemplos prácticos, pero el material disponible es más teórico. ¿Cómo adaptarías tu metodología para satisfacer esta necesidad?

#### IV. Valores

13. Supongamos que, durante la capacitación, un funcionario de casilla te pide "simplificar" el proceso electoral para ahorrar tiempo, aunque eso implique omitir algunos pasos importantes. ¿Cómo reaccionarías y qué estrategias didácticas emplearías para enfatizar la importancia de la integridad en el cumplimiento de todas las fases del proceso electoral?

Pues yo creo que eso sí nos ha pasado. Te digo, hay gente que siempre quiere así como dispone de muy poco tiempo y es también el tiempo que nos nos facilitan a nosotros.

Entonces dicen como, "Pues no, enséñame lo más lo más fácil, ¿no? O sea, lo que yo voy hacer en el día de la jornada. Sin embargo, ahí yo creo que lo más importante es concientizar a las personas de que lo que están haciendo no es cualquier cosa.

Hay personas que demeritan el trabajo que hacen el día de la jornada y yo creo que nuestra principal tarea como personal de línea que trabajamos directamente con procesos electorales es eh hacerle entender a la gente que eh la tarea que están realizando es una tarea compleja y muy importante. Entonces, yo creo que la concientización es lo más importante.

Para que entiendan que a pesar de que son cosas que ellos creen que son como redundantes o o muy largas o muy difíciles, pues tienen una importancia y sobre todo

porque de ahí depende la credibilidad de nuestro trabajo con las personas. Eh, el instituto tiene una fama de de que aquí todo es corrupción y y las cosas no se hacen de buena manera y creo que podemos fomentar eso si no explicamos esto que yo te comento.

14. Imagina que algunos funcionarios del grupo tienen un nivel educativo más bajo y otros más alto. Los de nivel más avanzado quieren avanzar rápido, mientras que los demás necesitan más tiempo para entender. ¿Qué harías para garantizar que todos los funcionarios reciban una capacitación equitativa sin que nadie se sienta excluido o rezagado?

Claro. Pues yo les diría que vamos, o sea, en el caso de que alguien no haya entendido algo, por repetir el ejemplo o repetir la práctica que estamos realizando.

Aquellas personas que piensen que pues pues es como volver a hacer el trabajo, les diría que el día de la jornada pues se presentan diferentes escenarios. Entonces, trataría de modificar algo pequeño dentro del escenario hipotético que estamos creando para que la persona que ya haya entendido el punto, pues sienta que está aprendiendo algo nuevo y aquella que no ha entendido, pues pueda rescatar el conocimiento que no ha adquirido.

15. Imagina que un funcionario pregunta por qué es importante seguir todas las reglas del proceso electoral si "nadie se dará cuenta de pequeños errores". ¿Cómo explicarías la relación entre la observancia de las reglas electorales y la garantía de las libertades democráticas?

Pues yo le diría que a a pesar de que esta persona no piensa que se le está observando, le diría que hay más personas que no están observando de las que ella imagina. Por lo tanto, nuestra labor este pues sí es como muy metódica, ¿no? Hay cosas que tenemos que hacer de cierta forma y no podemos hacerla de a ninguna otra, porque se presta, como te digo, a malos entendidos. Entonces, yo le diría eso justamente que a pesar de que piensa que nadie nos está observando, el día de la

jornada nos observan muchas personas que en muchas ocasiones no nos damos cuenta.

Desde la misma ciudadanía que se queda mirar cómo es el proceso hasta los observadores electorales y en muchas ocasiones pues los representantes de partido.

V. Como identificas lo aprendido

16. ¿Qué herramientas o estrategias utilizas para evaluar si los funcionarios han comprendido correctamente los temas?

Por parte de línea se nos facilita un material que es este un cuestionario que es para determinar si las personas tienen o adquirieron el conocimiento necesario durante la capacitación. Es un material que considero que la mayoría utiliza y a partir de preguntas podemos determinar eso. Ya durante la práctica, pues a través de los ejemplos, una vez que explicamos, pues tratamos de que las personas realicen la actividad de la manera correcta.

Entonces, eh cuando están haciendo la práctica podemos ver si una persona realizó correctamente eh lo que se explicó o no lo realizó de manera adecuada.

17. Si al final de la capacitación observas que algunos funcionarios no dominan ciertos temas clave, ¿qué acciones tomarías para reforzar esos temas antes del día de la elección?

Sí, está escrito. Son preguntas que tienen opción múltiple. Entonces, se le pasa a la persona y a partir de ello de las respuestas podemos ver si si comprendió lo que se le explicó durante la capacitación, a partir de ahí realizar una capacitación extra.

## SEGUNDO EJEMPLO DE RESPUESTA DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

OBJETIVO: Tipo de respuestas se esperaban dentro de la entrevista

Genero	Edad	Escolaridad	Experiencia en procesos electorales anteriores	Periodos has participado
Masculino	21	Preparatoria	3 años	2023 2024 2025

### I. Materiales del INE

(Conocimiento de materiales proporcionados por el INE)

1. ¿De qué manera el Manual del funcionario de Casilla (versión para CAE) te apoya en el diseño o adaptación de materiales y actividades didácticas para facilitar la capacitación de los funcionarios de mesa directiva de casilla?

Pues brindando el conocimiento más que nada. Así que leyendo mediante la lectura pues puedes compartir la información con los con los ciudadanos.

2. ¿Qué estrategias didácticas utilizas para enseñar los contenidos del Manual a los funcionarios de casilla?

Y primero ver a la persona de qué manera aprende. Si es más visual, más kinestésico, si tengo que enseñarle con ejemplos. Adaptarme a la persona.

3. ¿Consideras que los videos de la Jornada Electoral proporcionados por el INE son un recurso didáctico efectivo para facilitar la comprensión y la retención de los temas clave por parte de los funcionarios de casilla? ¿Cómo los utilizas?

Eh, sí ayudan, pero yo la manera en la que los los utilizo es primero explicarlo a mi manera, a cómo yo lo entiendo, cómo lo entienden también ellos y ya al final el video para reforzar tal vez ciertas partes.

4. Si un grupo de funcionarios de casilla tiene dificultades para comprender las instrucciones del Manual, ¿Qué estrategias adaptas para mejorar su comprensión?

El manual. Ajá. Pues primero hay muchos que no los leen, la verdad le se los entrega si no muchos no lo leen. Ya es ir a mediante preguntas. Ah, ¿qué se hacía en esta parte? Ah, no se acuerdan. Ah, mira, che, abre tu manual en en tal página y ahí ya lo van comprendiendo.

Ya los forzas a que lean.

5. ¿Podrías describirme una situación en la que el material para realizar simulacros haya ayudado a resolver dudas o mejorar el desempeño de los participantes?

Materiales simulacro. Pues como nos dan las actas en en micadas, pues ya mediante la práctica pues van desarrollando la habilidad. Igual, las actas son muy prácticas porque tienen los números de que se tiene que hacer, dice en la parte uno con uno vas a llenar, vas a copiar tal información en tal lugar.

## II. Capacitación

6. ¿Cómo seleccionas las estrategias didácticas que empleas durante la capacitación de los funcionarios de casilla?

Como la selección o como te tenemos que tener la el conocimiento de con qué persona tratamos, pues mediante la forma de ser, por ejemplo, detecto que muchos son muy alegres o muy callados tal vez mediante eso me es como mi punto de partida. Mediante sus personalidades se se puede decir así.

7. - ¿Qué estrategias didácticas utilizas al momento de planificar una sesión de capacitación para asegurarte de que todos los participantes comprendan los temas?

Pues sí llevo tal vez un una guía de primero voy a hacer esto, tal vez un método, si pues si puede decir así, pero me gusta improvisar. Hacerlo, creo que el improvisar, el ver lo que hay a mi alrededor hace más amena la capacitación y hace que entren más en confianza.

8. ¿Qué estrategias didácticas empleas para explicar temas complejos, como el llenado de actas o el manejo de votos nulos?

Eh, eso lo que me ha servido más es mediante la práctica y la repetición.

Y siempre he dicho que la repetición es la madre de toda habilidad y pues mediante esa

### III. Adaptación

9. ¿Cómo identificas los diferentes niveles de comprensión entre los funcionarios de casilla?

Pues yo me guío mucho por el lenguaje no verbal mediante sus caras, gestos, movimientos, tal vez se ven como que la verdad ves a la persona

10. ¿Qué estrategias utilizas para adaptar tu enseñanza a las necesidades específicas de los funcionarios?

Pues adaptarme a su forma de hablar más que nada. Si tal vez crear la empatía, sacar mi tal vez mi lado por así decirlo con una señora, sacar mi lado señora con un joven, sacar mi lado más como más aventado tal vez

11. ¿Has enfrentado situaciones en las que un funcionario necesita apoyo extra? ¿Cómo manejas esos casos?

Pues sí me ha pasado que dice, "Voy a capacitarla y ya le hago otra vez, ¿qué crees que no entendí esto? Regreso y otra vez. Es que ¿qué crees que te vas a enojar? Pero no entendí otra vez. Pues es estar ahí el reforzalo y reforzalo, como te digo, la repetición, siento que es lo que la base de todo eso.

12. Supón que un funcionario aprende mejor con ejemplos prácticos, pero el material disponible es más teórico. ¿Cómo adaptarías tu metodología para satisfacer esta necesidad?

#### IV. Valores

13. Supongamos que, durante la capacitación, un funcionario de casilla te pide "simplificar" el proceso electoral para ahorrar tiempo, aunque eso implique omitir algunos pasos importantes. ¿Cómo reaccionarías y qué estrategias didácticas emplearías para enfatizar la importancia de la integridad en el cumplimiento de todas las fases del proceso electoral?

Si quiere acortar partes, sí pasa porque Sandyk. Ya me quiero ir y es que tengo a mi hijo que va a salir de la escuela.

Pues creo que ahí ya hago y valoración de qué puntos no se le pueden escapar el día de la jornada. Y sobre eso me voy. Y ya lo demás eh lo refuerzo el durante la jornada y si tiene dudas le digo que me pregunte

14. Imagina que algunos funcionarios del grupo tienen un nivel educativo más bajo y otros más alto. Los de nivel más avanzado quieren avanzar rápido, mientras que los demás necesitan más tiempo para entender. ¿Qué harías para garantizar que todos los funcionarios reciban una capacitación equitativa sin que nadie se sienta excluido o rezagado?

Pues creo que la capacitación se tiene que hacer lo más simple posible, darlo a entender de una manera que todos entiendan hasta un niño, ¿no? Igual depende mucho el es por ejemplo con un niño, ¿no? Si le hablas como un niño se va a portar como un niño y si le hablas como un grande te entiende las cosas bien.

15. Imagina que un funcionario pregunta por qué es importante seguir todas las reglas del proceso electoral si "nadie se dará cuenta de pequeños

errores". ¿Cómo explicarías la relación entre la observancia de las reglas electorales y la garantía de las libertades democráticas?

Pues lo lo relacionaría con un momento de su vida, por ejemplo, le diría, "Tú cuando vas a comer y si nadie te está viendo, lo haces feo y te lo comes así feo, así una buena preparación, lo relacionaría con esa parte.

No, pues yo me gusta comer rico, ¿no?" Tal vez dirían, "Ah, pues si es lo mismo, tú da lo mejor de ti en este momento, aunque nadie te esté viendo. Es igual es nada.

V. Como identificas lo aprendido

16. ¿Qué herramientas o estrategias utilizas para evaluar si los funcionarios han comprendido correctamente los temas?

Como te digo, el lenguaje no verbal dice mucho y ya sobre eso me voy igual, empiezas a preguntar con alguien, "Ah, oye, ¿qué se hace en este apartado?" Y ves como todos los demás luego luego ni hacen contacto visual contigo digo como que voltean para todos lados y dices, "Él tiene dudas."

17. Si al final de la capacitación observas que algunos funcionarios no dominan ciertos temas clave, ¿qué acciones tomarías para reforzar esos temas antes del día de la elección?

Pues dar otra capacitación. Adaptarme a su horario e ir a a explicarle los temas que hayan quedado como al aire.