

9. EVALUACIÓN DE PRODUCTO / RESULTADOS

La evaluación de los programas de formación se ha desarrollado considerando una amplia gama de métodos que representan múltiples intereses y perspectivas. Sin embargo, sólo en contadas excepciones, el punto de vista de los usuarios de los programas es tomado en cuenta para la evaluación de los mismos. Incluso cuando los mismos usuarios participan en el proceso evaluativo, el nivel de satisfacción que el programa puede ofrecerles a nivel formativo y personal no es explorado. En otras palabras, los usuarios están involucrados sólo indirectamente en la evaluación del programa aún cuando ellos son los que reciben los beneficios o *problemas* del mismo.

Numerosos investigadores han defendido la inclusión de las valoraciones de satisfacción de los usuarios en los programas de formación como un componente de la evaluación integral de los mismos, algunas razones que se han considerado valiosas según, Clifford, J. (1988) son las siguientes:

1. Las informaciones proporcionadas por los usuarios de un programa son en gran medida la demanda real de sus necesidades de formación.
2. Los juicios emitidos por los usuarios del programa de formación, generalmente son mucho más objetivos que los que pueden proporcionar los otros miembros que participan en el programa (asesores, instructores, diseñadores instruccionales, autoridades, etc.), ya que están directamente involucrados en el proceso enseñanza aprendizaje y pueden detectar fácilmente los aciertos y deficiencias del mismo.
3. Los usuarios de un programa de formación que obtienen grandes beneficios o su nivel de satisfacción al participar en él es muy bueno, podrán aportar información muy valiosa para repetir o mejorar una experiencia de formación que ha tenido éxito.

A partir de estas tres razones se puede determinar que, en los procesos evaluativos de un programa de formación, las contribuciones de los usuarios permitirán explorar las demandas reales de formación, la efectividad del programa en términos de los beneficios intelectuales, personales y sociales que aporta a los usuarios y la posibilidad de conocer de manera objetiva y en un corto plazo los déficits del programa en el aspecto metodológico, técnico y social, lo cual permitirá a quienes diseñan y ponen en marcha un esfuerzo de formación, planear, adecuar y evaluar de manera continua.

Algunos de los problemas relacionados con la evaluación de la satisfacción de los usuarios, se ubican básicamente en el tipo de datos que se toman en cuenta, ya que en muchas ocasiones se atiende a las evaluaciones positivas más que a las negativas. Es decir, en muchos casos se atiende más a las informaciones polarizadas, ya sea a las que muestran niveles altos de satisfacción o bien a las de aquellos grupos que reportan algún problema o manifiestan una falta de satisfacción. Sin embargo, es necesario determinar la forma en la que se tratará la información aportada por los usuarios para analizar un aspecto tan importante como la satisfacción de un programa de formación. Autores como Campbell (1976), mencionan que se deben tomar los datos en ambos sentidos para respetar la objetividad de la evaluación y atender en ambas direcciones las necesidades de los usuarios, ya sea manteniendo un nivel en el programa o adaptando contenidos, materiales, metodologías y estrategias de acuerdo con los objetivos y tipo de población a la que está dirigida el programa.

Otro de los problemas relacionados con la satisfacción del programa se refiere a las dificultades prácticas que se presentan para realizar una investigación con los usuarios, en este caso el primer problema es obtener una muestra representativa de usuarios que aporte datos importantes al programa. El segundo está relacionado con el costo de la investigación y mano de obra para llevarla a cabo, aunque se puede realizar una investigación sencilla, con métodos simples que implique menos dinero para evaluar la satisfacción, en ocasiones se decide prescindir de este nivel de la evaluación considerando a partir de evaluar qué tanto se podrá utilizar este tipo de evaluación, en comparación con niveles como

contenidos, opinión de expertos, resultados directos de los usuarios en el programa, etc.

Sin embargo, estos problemas pueden minimizarse o desaparecer si se considera la posibilidad de hacer evaluaciones sencillas y poco costosas. Los estudios de esta naturaleza pueden variar en complejidad desde la aplicación de un cuestionario, estudios de opinión, entrevistas profundas, etc. que sean manejados con muestras y variables definidas de forma muy específicas que permitan medir de manera clara y sencilla niveles de satisfacción de manera objetiva.

Independientemente de los mecanismos e instrumentos utilizados para evaluar la satisfacción de un programa de formación, lo importante en este caso es ubicar lo que los datos obtenidos pueden aportar en beneficio del programa.

Primero, se puede tratar de identificar:

- a) El o los subgrupos de usuarios que no están satisfechos con el programa y los motivos por los que consideran que el programa no está satisfaciendo sus necesidades.
- b) Aspectos relacionados con la logística y mecanismos del programa con los que los usuarios no están satisfechos.
- c) Con grupos comparativos en un solo programa o con programas similares, se pueden obtener niveles de satisfacción similares en modalidades alternadas.

Segundo, en programas o grupos con programas similares, se puede realizar una comparación entre usuarios y programas para identificar, aspectos relacionados con la calidad de la evaluación, como seleccionar grupos con alta y baja habilidad para reportar la satisfacción, para tener una visión más completa de la detección de necesidades, o grupos con altas y bajas permanencias en el programa con el que se pueden valorar, por ejemplo, los cambios o modificaciones hechos a los programas con dos puntos de vista específicos.

Tercero, se puede identificar la secuencia de aplicación del programa de formación a través de evaluarse la satisfacción de los usuarios en periodos de tiempo específicos (estudios longitudinales), a través de los cuáles se puede valorar el impacto de los cambios programáticos ya sean secuenciados o súbitos. (Reicken & Boruch, 1974,; Campbell, 1969).

Cuarto, Marvit y Beck sugieren que la medición de la satisfacción debe medir principalmente, hasta qué punto se cumplen las expectativas de los usuarios de los programas con respecto a los beneficios personales, intelectuales y de desarrollo profesional que les ofrece dicho programa. Sin embargo, es importante recalcar que no siempre los evaluadores están del todo de acuerdo con la evaluación que los usuarios realizan, pues en muchas ocasiones existen otros factores ajenos al programa que influyen en la evaluación y que presentan una visión inapropiada o poco realista del programa en relación con el usuario, como problemas organizativos, exceso de trabajo, problemas sindicales, o simplemente en las relaciones laborales en su entorno. Para las cuáles los evaluadores deben elegir el mejor momento de evaluación del programa y si no es posible esto, también pueden retomar estos datos desde la perspectiva en la que el descontento de los usuarios es el resultado de las expectativas incumplidas.

Finalmente, aún con los problemas mencionados, se puede determinar que independientemente de las dificultades a las que se puede enfrentar una evaluación de la satisfacción de un programa de formación, los datos obtenidos podrán aportar a quienes los evalúan información valiosa para enriquecer y mejorar la calidad de los mismos.

En cuanto a los instrumentos es importante mencionar que la mayoría de las investigaciones sobre satisfacción elaboran instrumentos muy específicos para cada tipo de programa, lo que hace difícil obtener un instrumento standard que reúna las características necesarias para evaluar objetivamente un programa de formación, de aquí, que uno de los aspectos importantes en el diseño de este tipo de evaluaciones sea la validación de estos instrumentos dentro de la misma población que recibe los servicios del programa, con el fin de comprobar que la evaluación de satisfacción efectivamente está midiendo las variables que los evaluadores han determinado.

Por lo anteriormente expuesto, se consideró necesario en esta fase de la evaluación del programa de Formación, evaluar la satisfacción que los Miembros del Servicio Profesional Electoral manifiestan del Programa de Formación, como producto/resultado de dicho Programa, para lo cual se llevó a cabo el diseño, validación, aplicación y análisis del cuestionario denominado de satisfacción del programa, el cual ha sido descrito en el marco aplicado en esta investigación, y a continuación se presentan los resultados que se obtuvieron de dicho estudio así como así como sus conclusiones.

9.1 ESTUDIO CUANTITATIVO DE LA SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

9.1.1 Resultados

Con el propósito de identificar el nivel de satisfacción de los miembros del Servicio Profesional Electoral con respecto a su formación profesional, los resultados se describen en función de las características evaluadas mediante el instrumento que se relacionan con la efectividad y pertinencia de las actividades, contenidos, materiales y tipo de evaluación del Programa de Formación y Desarrollo del Servicio Profesional Electoral, en sus fases Básica y Profesional.

Para plantear los resultados los datos se agrupan de acuerdo al nivel de formación de los miembros del servicio, en el primer grupo estarán integrados los resultados de los miembros que sólo cursan o han cursado la fase Básica del programa y en un segundo grupo se integran los datos de los miembros que han cubierto o cursan la fase Profesional.

ANÁLISIS FACTORIAL Y DE CONFIABILIDAD ALFA DE CROMBACH.

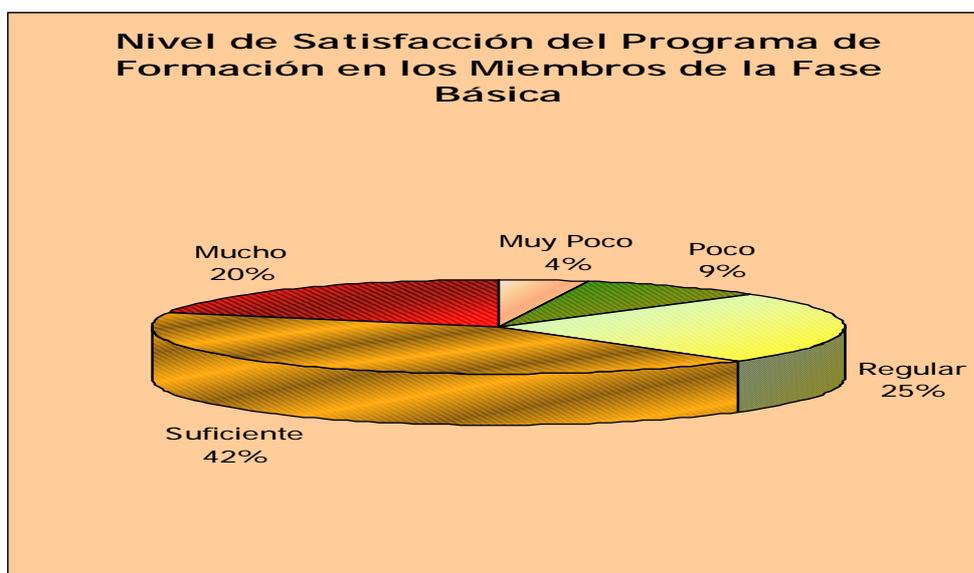
El primer análisis efectuado a los datos obtenidos fue el análisis factorial para determinar los grupos de reactivos que se integraban en características específicas, se obtuvieron cuatro características, las cuáles se describieron en el apartado correspondiente a la definición de indicadores, estas cuatro características son:

CARACTERÍSTICA	REACTIVOS AGRUPADOS	ABREVIATURAS
1. Superación y Desarrollo Profesional.	1, 2 y 5	SDP
2. Efectividad y Suficiencia de las Actividades de Aprendizaje.	8, 9, 10 y 15	A Y P
3. Efectividad y Suficiencia de los Contenidos y los Materiales.	3, 4 y 7	C Y M
4. Efectividad y Pertinencia de los Exámenes y la Evaluación.	12 y 13	EV

Una vez obtenidos estos grupos de reactivos se aplicó a cada una de las características el análisis de **Confiabilidad Alfa de Crombach** con el que se obtuvieron niveles aceptables de confianza que oscilan entre 0.7 y 0.8 para las cuatro características en las diferentes materias (el nivel más bajo de confiabilidad es de 0.65).

Análisis descriptivo y de correlación. calificación otorgada al programa de formación.

Independientemente del análisis de cada una de las características, de manera general se obtuvo la calificación general de satisfacción que los miembros del servicio otorgan al Programa de Formación en ambas fases. Esta calificación se presenta en términos de porcentajes, considerando la clasificación con la que fueron calificados los reactivos. Como se observa en la gráfica 78, el nivel de satisfacción que los miembros que cursan la fase Básica otorgan al programa es de regular a suficiente, ya que el 66.94% de la muestra evaluada ubica en este rango su calificación (ver gráfica 78).



Gráfica 78. Nivel de Satisfacción del Programa de Formación para los Miembros del SPE que Cursan la Fase Básica.

En el caso de los miembros que cursan o cursaron la fase profesional los datos son muy similares, el programa está calificado de regular a suficiente, categorías que agrupan al 74.4% de la muestra elegida para este estudio. Como se muestra en la gráfica 78 casi el 50% considera que el programa es suficiente, es importante recalcar que un 15% lo considera bueno, con lo que se puede inferir que cuando los miembros del servicio han cursado las dos fases y han completado una formación que contiene las bases para su desempeño laboral, pueden apreciar de manera general la utilidad y ventajas de dicha formación (ver gráfica 79).



Gráfica 79. Nivel de Satisfacción del Programa de Formación para los Miembros del SPE que Cursan la Fase Profesional.

Para identificar el nivel de satisfacción en cada una de las materias cursadas en la **Fase Básica** se presentan en la Tabla 16, las puntuaciones medias y sus respectivas desviaciones típicas obtenidas en cada una de las características evaluadas. Como se puede observar la mayoría de los encuestados que sólo han cubierto la fase Básica del Programa de Formación, asignan una calificación entre 3 y 4 (de regular a suficiente), misma que es homogénea en todas las características para las diferentes materias. Este nivel corresponde con la satisfacción a general que se reporta en los datos anteriores (ver gráfica 78). Es importante recalcar que las puntuaciones medias en todas las materias y características tienen un puntaje superior al 3.5 lo que indica que la apreciación de los miembros se inclina favorablemente hacia el nivel de suficiente, esto permite inferir que habrá que analizar las necesidades de los miembros del servicio para alcanzar en un corto plazo un nivel de satisfacción tendiente a bueno.

Tabla 16. Puntuaciones Medias y Desviaciones Estándar para las Características Evaluadas en las Materias por los Miembros que Cursan la Fase Básica.

Materias	Superación y Desarrollo Profesional		Efectividad y Suficiencia en Actividades de Aprendizaje		Efectividad y Suficiencia en Contenidos y Materiales		Efectividad y Pertinencia del Examen o Evaluación	
	7.19 EDI A	D. E.	Media	D. E.	Media	D. E.	Media	D. E.
Derecho Constitucional.	3.53	1.301	3.86	1.05	3.27	1.03	3.58	1.14
COFIPE I	3.99	1.07	3.91	1.02	3.57	1.14	3.81	0.98
Expresión Escrita	3.78	1.21	3.96	0.93	3.75	0.93	3.86	0.78
Estadística	3.57	1.2	3.98	0.60	3.76	0.93	3.86	0.79

En el caso de los miembros del servicio que cursan la **Fase Profesional**, se observan resultados similares (ver tabla 17), tanto al calificar las materias de la Fase Básica como al evaluar las materias de la Fase Profesional. Es importante, señalar que las calificaciones más altas fueron asignadas a las materias de COFIPE I, respecto a la característica que evalúa cómo contribuye la materia a la superación y el desarrollo profesional (característica 1) y en la misma materia junto con, Expresión Escrita, COFIPE II, Desarrollo Electoral Mexicano y Partidos Políticos en México, se obtienen puntajes altos en relación a la efectividad y suficiencia de las actividades de aprendizaje manejadas en el programa (Característica 2). Otro dato importante a considerar son las Desviaciones Estándar (D. E.), en cada una de las puntuaciones, que en su mayoría son inferiores a 1, lo que indica que la mayoría de los datos obtenidos están muy cercanos a la media. Esto permite afirmar que la mayoría de los miembros que cursan la Fase Profesional califican con este puntaje medio cada una de las materias. De la misma manera que para la Fase Básica las calificaciones son tendientes a considerar el programa como suficiente, lo que indica un buen manejo de las materias y sobre todo de las actividades de aprendizaje será determinante para incrementar la satisfacción de los usuarios respecto al Programa de Formación.

Tabla 17. Puntuaciones Medias y Desviaciones Estándar para las Cuatro Características Evaluadas en Función de las Diferentes Materias de las Fases Básica y Profesional para los Miembros que Cursan la Fase Profesional.

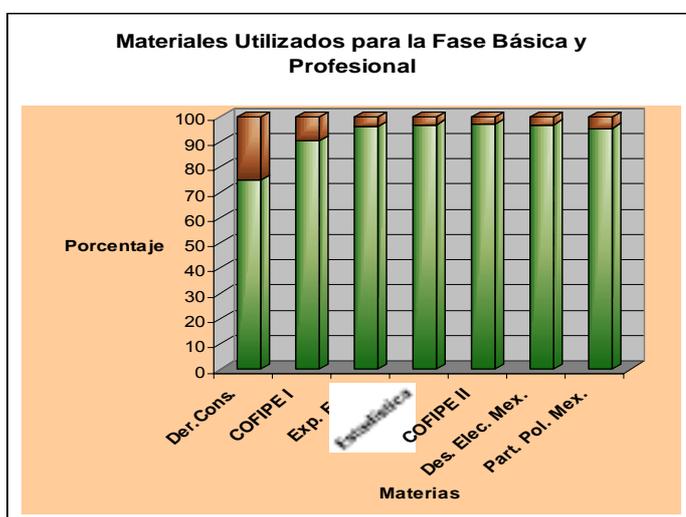
FASE BÁSICA								
Materia	Superación y Desarrollo Profesional		Efectividad y Suficiencia en Actividades de Aprendizaje		Efectividad y Suficiencia en Contenidos y Materiales		Efectividad y Pertinencia del Examen o Evaluación	
	Media	D. E.	Media	D. E.	Media	D. E.	Media	D. E.
Derecho Constituciona I	3.81	1	4.03	0.79	3.76	0.69	3.82	0.73
COFIPE I	4.05	0.89	4.06	0.75	3.88	0.66	3.88	0.69
Expresión Escrita	3.69	1.03	4.02	0.79	3.73	0.72	3.78	0.73
Estadística	3.57	1.16	3.88	0.99	3.64	0.79	3.78	0.72

FASE PROFESIONAL								
Materia	Superación y Desarrollo Profesional		Efectividad y Suficiencia en Actividades de Aprendizaje		Efectividad y Suficiencia en Contenidos y Materiales		Efectividad y Pertinencia del Examen o Evaluación	
	Media	D. E.	Media	D. E.	Media	D. E.	Media	D. E.
COFIPE II	3.99	0.97	4.07	0.76	3.87	0.64	3.85	0.67
Desarrollo Electoral Mexicano	3.98	0.86	4.06	0.76	3.85	0.64	3.83	0.69
Partidos Políticos	3.96	0.96	4.07	0.72	3.82	0.66	3.78	0.75

Las calificaciones obtenidas con los miembros del servicio que cursan ambas fases del programa reflejan que la efectividad, suficiencia y pertinencia de las actividades, contenidos, materiales y tipo de evaluación del Programa de Formación es **de regular a suficiente** y que además en el mismo grado contribuyen a su superación y desarrollo profesional (ver tablas 16 y 17).

Se observó que la mayoría de los encuestados utilizaron los materiales que fueron diseñados antes de 1999 para las diferentes materias (ver gráfica 80) y de acuerdo con los resultados descritos a continuación en los promedios por materia fueron calificados de regulares a suficientes en cuanto a cantidad y efectividad. Como se puede observar, con excepción de la materia de Derecho Constitucional, todas las materias en su mayoría han sido evaluadas con los materiales anteriores a 1999.

El 25.2% de los miembros del Servicio han presentado la materia de Derecho Constitucional lo han hecho con materiales del 99. Para las otras materias menos del 10% de los miembros han presentado con materias del 99 sus exámenes (ver gráfica 80).



Gráfica 80. Materiales Utilizados por los Miembros del Servicio Profesional Electoral para Acreditar las Materias de las Fases Básica y Profesional.

Para tener una idea más precisa en cuanto a la utilización de los materiales se realizó un Análisis de Varianza, en el que lógicamente los resultados favorecen a los materiales anteriores a 99, debido al índice de miembros de servicio que utilizan estos materiales. Con éste se logró establecer que la efectividad de los materiales diseñados antes y después del 99 difiere en cuanto al nivel de Superación y Desarrollo Profesional a para la materia de Derecho Constitucional ($F = 3.721$; $gl = 1, 345$ y $p = 0.05$); además, también se observan diferencias en cuanto a la efectividad de los Contenidos y Materiales para las materias de Derecho Constitucional ($F = 17.733$; $gl = 1, 345$ y $p = 0.0001$); COFIPE I ($F = 4.380$; $gl = 1, 323$ y $p = 0.037$) y Desarrollo Electoral Mexicano ($F = 5.69$; $gl = 1, 236$ y $p = 0.01$). Todas las diferencias mencionadas se sesgan a favor de los materiales diseñados antes de 1999.

Una diferencia adicional reportada como resultado del tipo de material empleado es la observada para la materia de Expresión Escrita en cuanto a la Pertinencia de la Evaluación ($F = 3.997$; $gl = 1, 348$ y $p = 0.04$), misma diferencia que se observa a favor del examen diseñado después del 99.

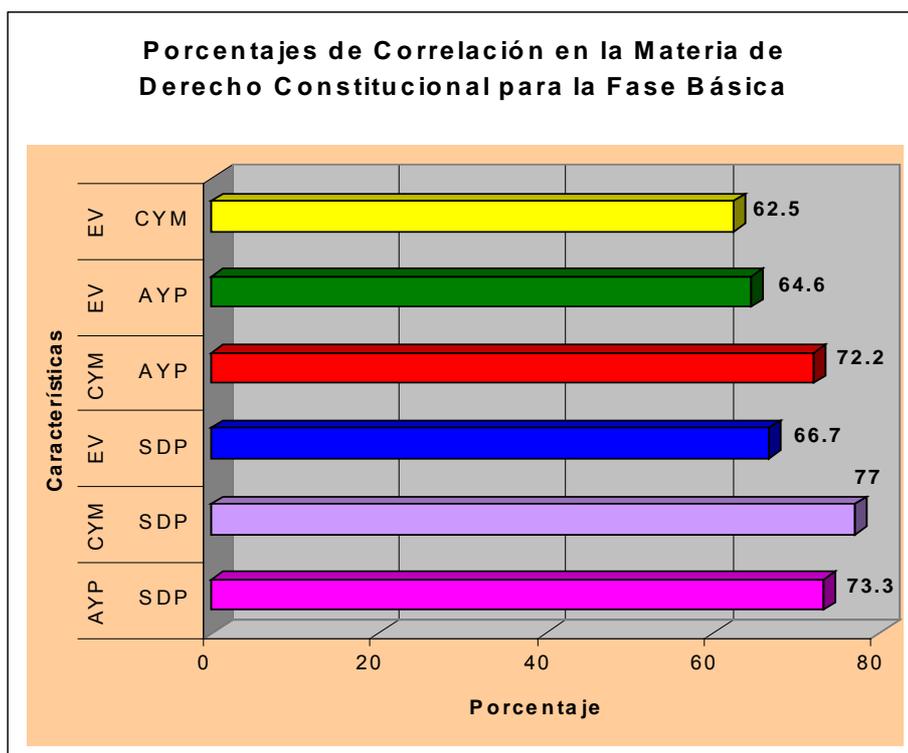
Es importante señalar que los resultados obtenidos en la utilización del material en las materias de Expresión Escrita y Estadística, pudieran parecer erróneos debido a que no se han diseñado en 1999, materiales para estas materias. Sin embargo, los miembros que responden que utilizan materiales diseñados en 1999, seguramente no tienen conocimiento de que no existen y que los materiales con los que han cursado estas materias son los más actuales, de aquí que este dato se debe tomar como el 100% de los miembros utilizan materiales diseñados antes de 1999 en ambas materias.

Además de los datos anteriores se observaron algunas relaciones importantes entre las diferentes características medidas mediante el cuestionario. Para la materia de **Derecho Constitucional** de los miembros del servicio que cursan la Fase Básica, se puede observar que un porcentaje considerable de casos (más del 60%), reportan que la ***Superación y el Desarrollo Profesional***

dependen de la **Efectividad y Suficiencia de las Actividades** por un lado y de **los Contenidos y Materiales** utilizados por el otro (ver gráfica 81). Además se puede observar que la mayoría de los casos señalan que los **contenidos y los materiales** corresponden con las **actividades** a desarrollar según el programa y que el **Tipo de Evaluación** utilizado refleja las actividades, contenidos y materiales del Programa de Formación (ver tabla 18 y gráfica 81).

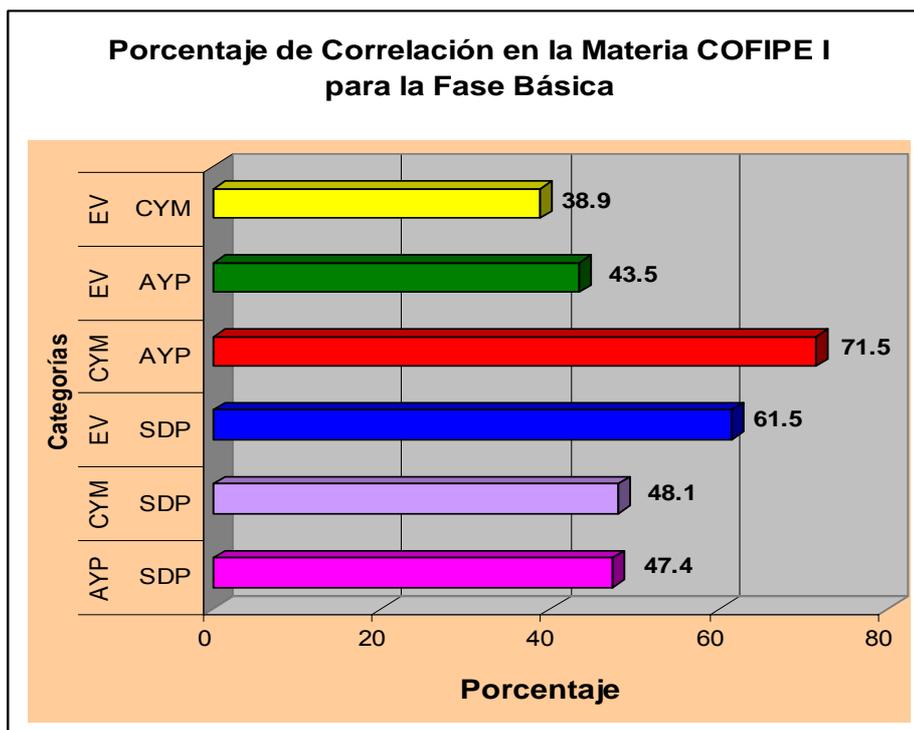
Tabla 18. Porcentajes de Correlación entre las Características Evaluadas en la Materia de Derecho Constitucional de la Fase Básica.

DERECHO CONSTITUCIONAL			
CATEGORÍAS	SUPERACIÓN Y DESARROLLO	ACTIVIDADES Y PROGRAMA	CONTENIDOS Y MATERIALES
ACTIVIDADES Y PROGRAMA	73.3%		
CONTENIDOS Y MATERIALES	77%	72.2%	
EVALUACIÓN	66%	64.6%	62.5%



Gráfica 81. Porcentajes de Correlación en la Materia de Derecho Constitucional para las Características Evaluadas por los Miembros que Cursan la Fase Básica

Por otro lado, alrededor del 70 % de los miembros del servicio profesional que cursan la Fase Básica reportan para la materia de COFIPE I, que las **actividades** señaladas en el programa se relacionan con el **contenido y el material** (ver gráfica 82 y tabla 19).



Gráfica 82. Porcentajes de Correlación en la Materia de Derecho Constitucional para las Características Evaluadas por los Miembros que Cursan la Fase Básica

Tabla 19. Porcentajes de Correlación entre las Características Evaluadas en la Materia COFIPE I de la Fase Básica.

COFIPE I			
CATEGORÍAS	SUPERACIÓN Y DESARROLLO	ACTIVIDADES Y PROGRAMA	CONTENIDOS Y MATERIALES
ACTIVIDADES Y PROGRAMA	47.4%		
CONTENIDOS Y MATERIALES	48.4%	71.5%	
EVALUACIÓN	61.5%	43.5%	38.9%

Para las materias de **Expresión Escrita y Estadística**, en la mayoría de las características menos del 60% de los encuestados señalaron relaciones entre ellas (ver tablas 20 y 21 respectivamente).

Tabla 20. Porcentajes de Correlación entre las Características Evaluadas en la Materia Expresión Escrita de la Fase Básica.

EXPRESIÓN ESCRITA			
CATEGORÍAS	SUPERACIÓN Y DESARROLLO	ACTIVIDADES Y PROGRAMA	CONTENIDOS Y MATERIALES
ACTIVIDADES Y PROGRAMA	52.7%		
CONTENIDOS Y MATERIALES	59.8%	59.6%	
EVALUACIÓN	63.5%	44.9%	47.1%

Tabla 21. Porcentajes de Correlación entre las Características Evaluadas en la Materia Estadística de la Fase Básica.

ESTADÍSTICA			
CATEGORÍAS	SUPERACIÓN Y DESARROLLO	ACTIVIDADES Y PROGRAMA	CONTENIDOS Y MATERIALES
ACTIVIDADES Y PROGRAMA	47.4%		
CONTENIDOS Y MATERIALES	48.4%	71.5%	
EVALUACIÓN	61.5%	43.5%	38.9%

Para los miembros que cursan la **Fase Profesional**, en la materia de **Derecho Constitucional** los porcentajes más altos de correlación se ubican en la relación entre **contenidos y materiales** con la **superación y desarrollo profesional** y la relación entre éstos mismos con las **actividades** del programa. Lo que indica que la superación y desarrollo profesional dependen de los contenidos, materiales y actividades diseñadas para la materia. Sin embargo, los porcentajes no son tan significativos, pues un 60% aún es una correlación baja para determinar que los contenidos y el diseño instruccional de la materia han sido satisfactorios para los miembros que cursan la fase profesional (ver tabla 22).

Tabla 22. Porcentajes de Correlación entre las Características Evaluadas en la Materia Derecho Constitucional para los Miembros de la Fase Profesional.

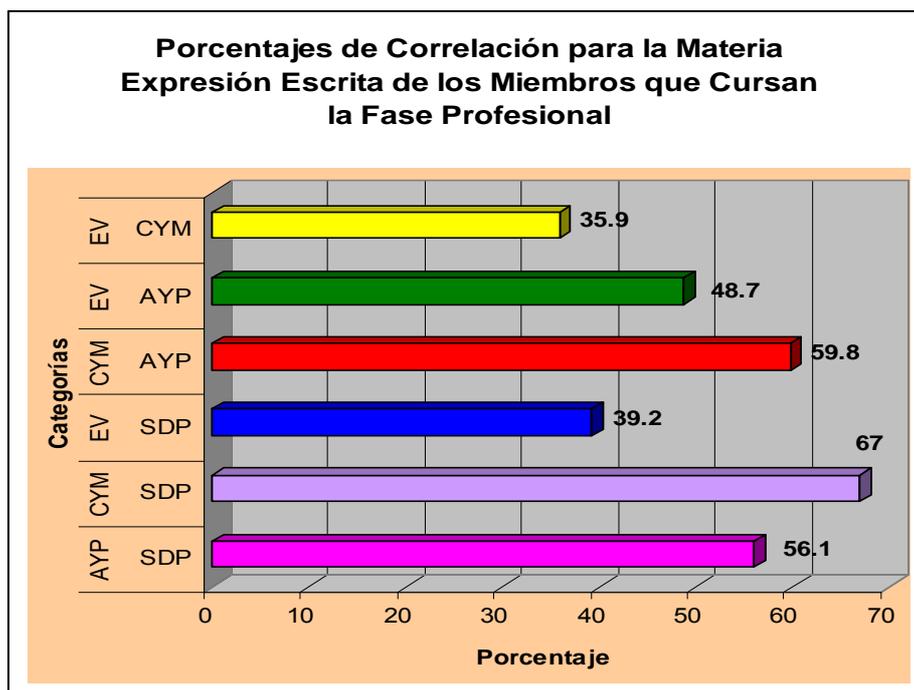
DERECHO CONSTITUCIONAL			
CATEGORÍAS	SUPERACIÓN Y DESARROLLO	ACTIVIDADES Y PROGRAMA	CONTENIDOS Y MATERIALES
ACTIVIDADES Y PROGRAMA	56%		
CONTENIDOS Y MATERIALES	61%	59.1%	
EVALUACIÓN	51.7%	45.1%	39.2%

De la misma manera que en la materia anterior, **COFIPE I**, es una materia en la que, quienes cursan o han cursado la fase profesional, consideran que la **superación y desarrollo profesional** dependen de los **contenidos, materiales y actividades** diseñadas para la materia, pero los porcentajes obtenidos son muy bajos para ser considerados significativos, pues no llegan al 60%. Es importante recalcar que la relación entre contenidos y materiales y la evaluación se muestra con un porcentaje muy bajo, 32% (ver tabla 23), lo que indica que los miembros del servicio pueden estar adjudicando un bajo rendimiento en el examen producto de esta relación.

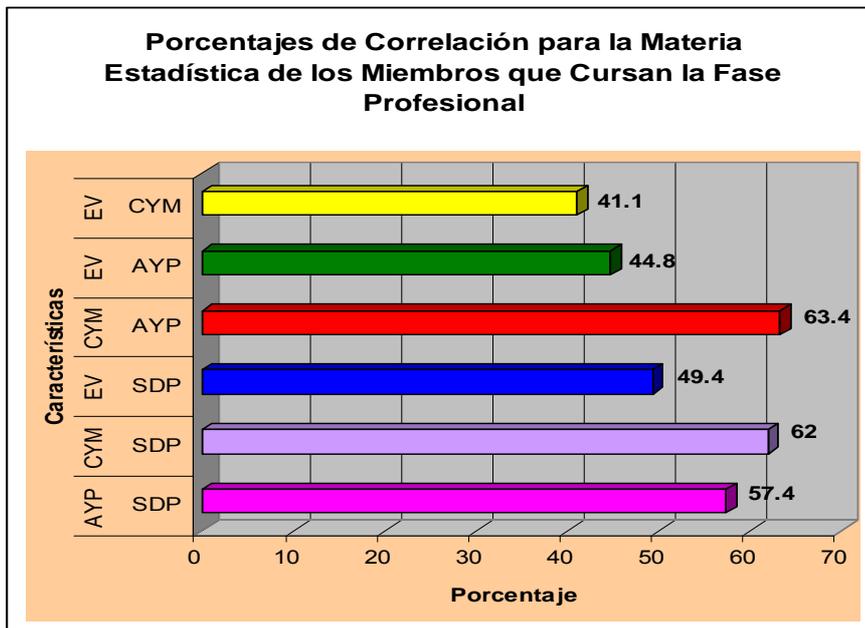
Tabla 23. Porcentajes de Correlación entre las Características Evaluadas en la Materia COFIPE I para los Miembros de la Fase Profesional.

COFIPE I			
CATEGORÍAS	SUPERACIÓN Y DESARROLLO	ACTIVIDADES Y PROGRAMA	CONTENIDOS Y MATERIALES
ACTIVIDADES Y PROGRAMA	52.9%		
CONTENIDOS Y MATERIALES	57.7%	58.6%	
EVALUACIÓN	47.1%	45.3%	32%

Para las materias de **Expresión Escrita y Estadística**, las relaciones se establecen con porcentajes más elevados, pero con el mismo tipo de relación que en las dos materias anteriores. Para ambos casos los porcentajes de las características que establecen una dependencia más estrecha, son superiores al 60%, (ver gráficas 83 y 84).

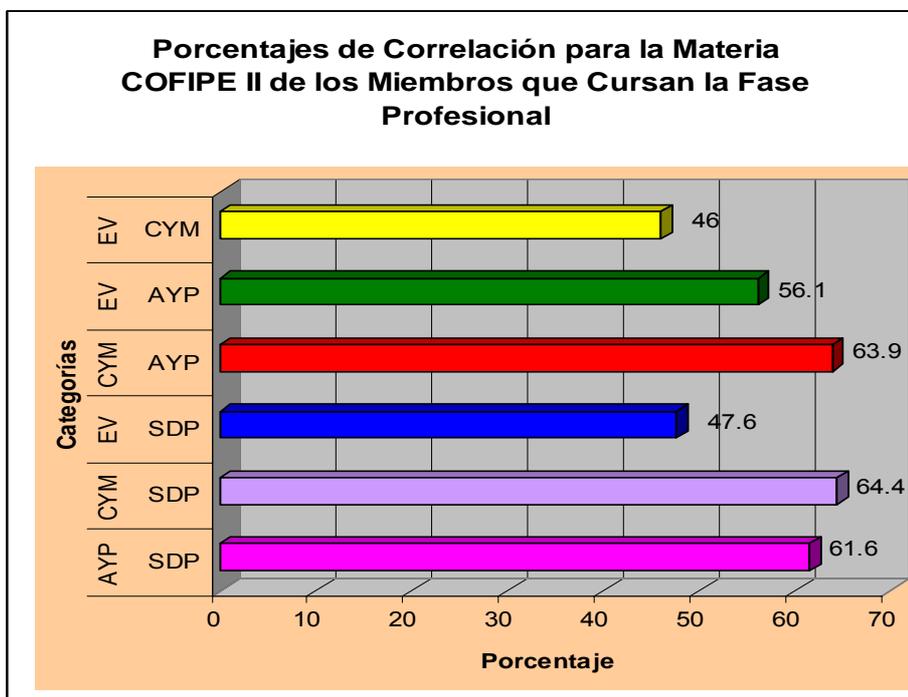


Gráfica 83. Porcentajes de Correlación en la Materia Expresión Escrita para las Características Evaluadas por los Miembros que Cursan la Fase Profesional



Gráfica 84. Porcentajes de Correlación en la Materia Estadística para las Características Evaluadas por los Miembros que Cursan la Fase Profesional

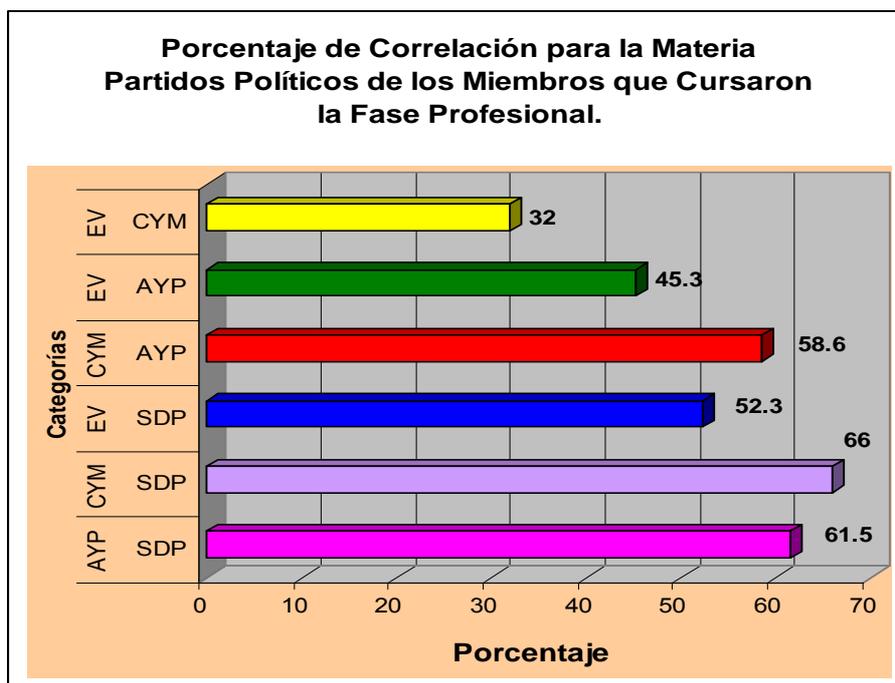
Las materias de la **Fase Profesional** se correlacionan con el mismo patrón que las materias de la Fase Básica para los miembros del servicio que cursan o han cursado la esta fase. Como se puede observar en las gráfica 85, la tabla 24 y la gráfica 86, los porcentajes son relativamente más altos que en las materias anteriores pues en la mayoría de los casos las características relacionadas con mayores porcentajes rebasan el 60%. Aún cuando este porcentaje no es del todo satisfactorio, es importante recalcar que las materias de esta fase se considera que han sido diseñadas mejor en comparación con las de la fase básica, de aquí que se presenten con un porcentaje mayor de correlación.



Gráfica 85. Porcentajes de Correlación en la Materia COFIPE II para las Características Evaluadas por los Miembros que Cursan la Fase Profesional

Tabla 24. Porcentajes de Correlación entre las Características Evaluadas en la Materia Desarrollo Electoral Mexicano para los Miembros de la Fase Profesional.

DESARROLLO ELECTORAL MEXICANO			
CATEGORÍAS	SUPERACIÓN Y DESARROLLO	ACTIVIDADES Y PROGRAMA	CONTENIDOS Y MATERIALES
ACTIVIDADES Y PROGRAMA	57.6%		
CONTENIDOS Y MATERIALES	59%	62.7%	
EVALUACIÓN	54.4%	52%	48%



Gráfica 86. Porcentajes de Correlación en la Materia Partidos Políticos para las Características Evaluadas por los Miembros que Cursan la Fase Profesional

En el caso de los miembros del servicio que cursan la **Fase Profesional**, se observaron algunas relaciones importantes entre las características medidas. Alrededor del 60 % de los encuestados opina que la **superación y el desempeño profesional** dependen de las **actividades programadas y los contenidos y materiales** utilizados en las diferentes materias. Asimismo se observaron porcentajes similares de casos que señalan que las **actividades del programa** se relacionan con los **contenidos y materiales** empleados en las diferentes materias.

Cabe señalar que menos del 50 % de los casos en la muestra reportaron que las características de actividades, los contenidos y los materiales del programa se reflejan o están relacionados con de la efectividad y pertinencia del tipo de evaluación empleado.

Respecto a la apreciación que los miembros del servicio tienen sobre el programa los datos arrojaron la evidencia de que el 58% de los encuestados que cursan la fase Básica y el 74 % del total de los miembros que cursan la fase Profesional, señalan que no es necesario adicionar materias al Programa de Formación y que el 51 % de los miembros de Básica y el 67 % del grupo encuestado de la fase profesional, están satisfechos con la modalidad de educación a distancia con la que opera el programa.

Para complementar la opinión y nivel de satisfacción que los miembros del servicio reportan sobre la evaluación se realizó una pregunta abierta en la que se cuestionaba si, además del examen consideraban importante incluir otras formas y criterios para evaluar el aprendizaje de las materias y si era así que refirieran cuáles.

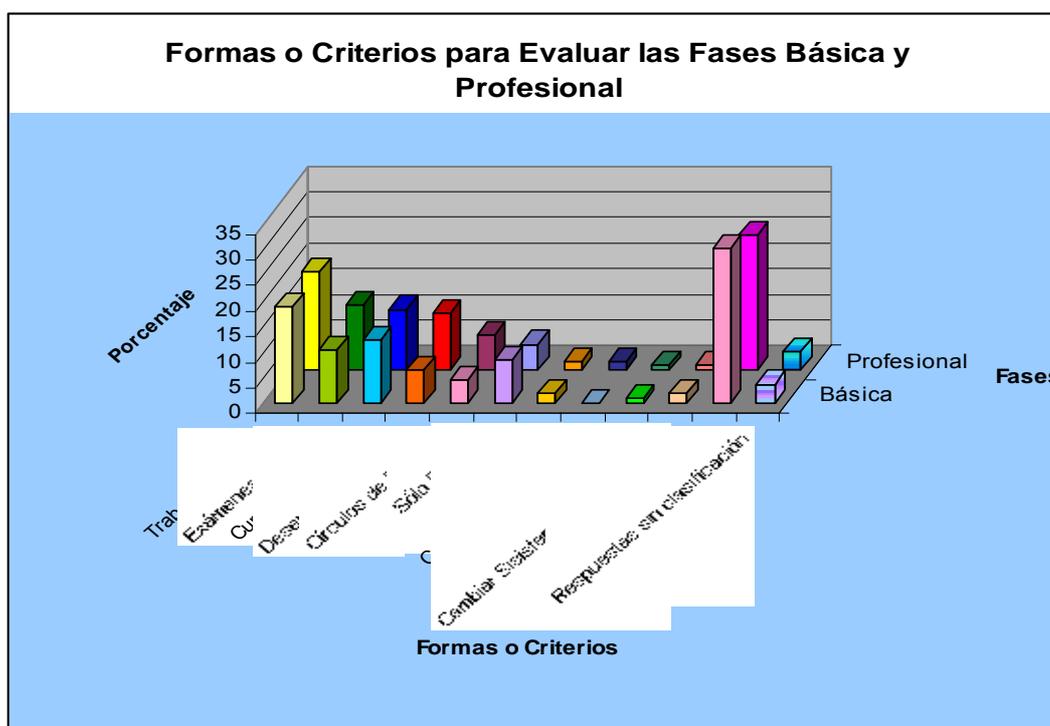
Los resultados obtenidos nos permitieron agrupar las respuestas en doce categorías que refieren sugerencias o formas con las que los miembros consideran que puede ser evaluado su aprovechamiento académico en las materias de la fase básica y profesional, dichas categorías y sus porcentajes se presentan en la tabla 25.

Tabla 25. Categorías Identificadas para las Formas o Criterios de Evaluación que Sugieren los Miembros del Servicio.

Categorías	Básica	Profesional
1. Trabajos escritos, como investigaciones, tesinas, tesis, etc.	18.87%	18.94%
2. Exámenes orales o exposiciones de temas específicos	10.38%	12.5%
3. Cursos y talleres referentes a las materias que les sirvan para acreditarlas	12.27%	11.74%
4. Evaluación del desempeño laboral en relación con las materias	6.6%	10.99%
5. Tomar en cuenta la participación en círculos de estudio y prácticas.	4.71%	6.82%
6. Mantener sólo el examen pues éste es suficiente	8.49%	4.93%
7. Ejercicios en relación a las materias	1.89%	1.51%
8. El trabajo realizado a través de los cuadernos de trabajo	0%	1.51%
9. El manejo de exámenes parciales	.94%	.75%
10. Cambiar el sistema de evaluación	1.89%	.75%
11. Sin Clasificación	3.77%	3.41%
12. Sin Respuesta	30.19%	26.15%

Como puede observarse, las últimas dos categorías integran algunas respuestas que no tenían clasificación, con porcentajes menores al 4% y aquellas en las que los participantes en la evaluación dejaron sin responder, que en el caso de la Fase Básica fueron el 30.19% y en la Profesional el 26.15% (Ver gráfica 87).

Como puede observarse en la gráfica 87, los trabajos escritos, los exámenes orales y los cursos y talleres son las actividades que obtienen una mayor demanda de parte de los miembros del servicio de ambas fases, para ser considerados como formas o criterios para evaluar el aprendizaje. En el caso de la **Fase Básica**, además de considerar estos tres aspectos, el 8.49%, considera que con el examen es suficiente. Para los miembros de la **Fase Profesional** el desempeño laboral (10.99%), es uno de los aspectos que mencionan a considerar, relacionando éste con los contenidos de las materias. Algunas de las respuestas obtenidas en cada una de las categorías se presentan en el Anexo 2.



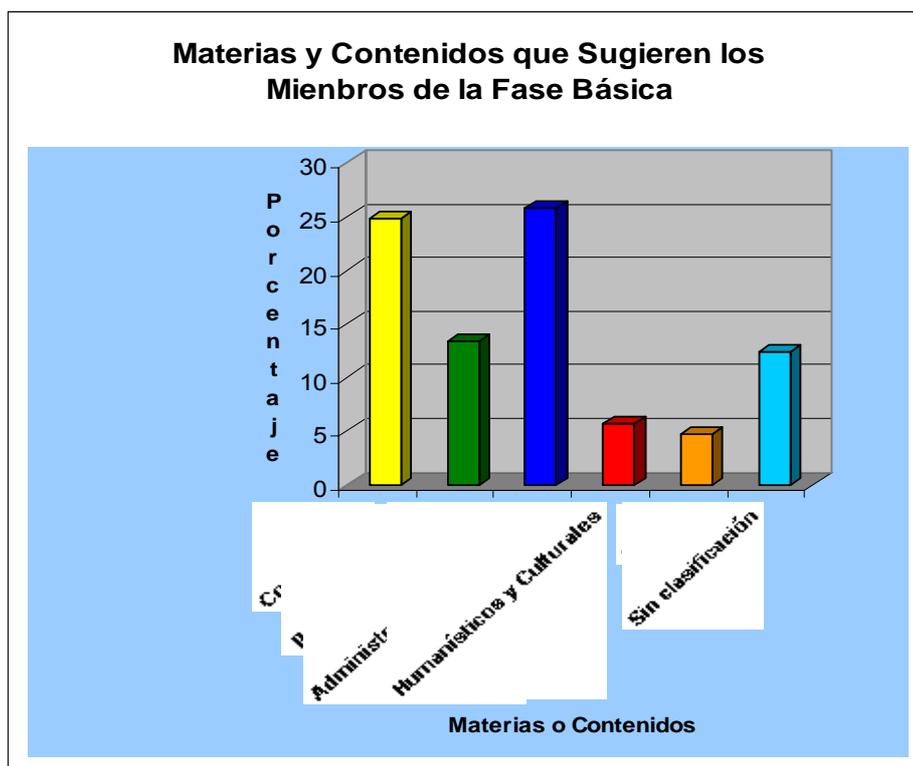
Gráfica 87. Formas o Criterios que Sugieren los Miembros del Servicio para Evaluar las Fases Básica y Profesional del Programa de Formación

Con en análisis cualitativo de las respuestas, se pueden hacer algunas consideraciones, como el que los miembros del servicio demandan actividades complementarias para ser evaluados, aún cuando algunos piensen que el examen es suficiente. Es importante hacer notar que requieren de estrategias de aprendizaje más dinámicas y que desean una preparación de calidad, pues mencionan el manejo de cursos, talleres, diplomados y seminarios como uno de los medios para ser evaluados y estas actividades requieren de un trabajo adicional a la simple adquisición de conocimientos, como trabajos recepcionales, investigaciones o demostraciones. Si se observan las respuestas del anexo 2 se podrán detectar inquietudes concretas que pueden proporcionar información para el rediseño de ambas fases, aún cuando algunas no estén consideradas dentro de los porcentajes altos en el análisis.

Para explorar el nivel de satisfacción de los encuestados sobre las materias, se les cuestionó de manera abierta si consideraban que deberían adicionarse materias o contenidos a las Fases Básica y Profesional del Programa de Formación. Estas respuestas abiertas se organizaron en cinco categorías que son: Contenidos relacionados con la informática y computación, contenidos relacionados con el derecho y temas político-electorales, contenidos relacionados con la administración, las finanzas y los recursos humanos, contenidos relacionados con aspectos sociales, humanísticos, pedagógicos y culturales y por último relacionados con el idioma inglés.

En el caso de los miembros que cursan la **Fase Básica**, el 43.81% no menciona algún contenido o materia, el 56.19% restante sugieren aspectos relacionados en primer lugar con la Administración en general y con aspectos relacionados al manejo de recursos humanos (25.71%). En segundo término un 24.76% refieren aspectos relacionados con la computación, como programas, materias relacionadas con la informática, con el uso del internet o bien con los programas de registro, (ver anexo 3). El 13.33% refieren aspectos Político-Electorales, como derecho electoral, desarrollo de procesos electorales, sistemas

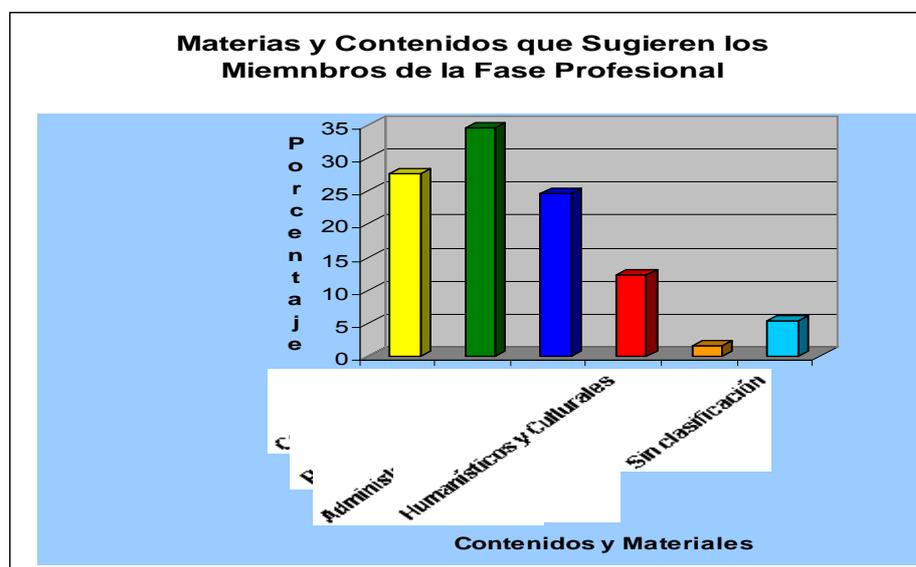
electorales, etc. (ver anexo 3). Con porcentajes inferiores al 6% refieren contenidos relacionados con aspectos humanísticos, de capacitación y culturales, (Ver gráfica 88). Además de estos contenidos los miembros de la Fase Básica sugieren otro tipo de contenidos que son tan variados que han sido agrupados en el rubro denominado sin clasificación, los cuáles se especifican en el anexo 3.



Gráfica 88. Materias y Contenidos que Sugieren los Miembros de la Fase Básica para Complementar el Programa de Formación.

Por otro lado los miembros que cursan la Fase Profesional, el 26.54% no refiere ninguna sugerencia. Sin embargo, el 73.46% restante, refieren en primer lugar contenidos y materias relacionadas con aspectos político-electorales (34.61%), en segundo término aspectos relacionados con la computación y la informática (27.69%) y en tercer término aspectos relacionados con la administración y recursos humanos (Ver gráfica 89). Con porcentajes inferiores refieren los aspectos sociológicos, humanísticos, pedagógicos y culturales,

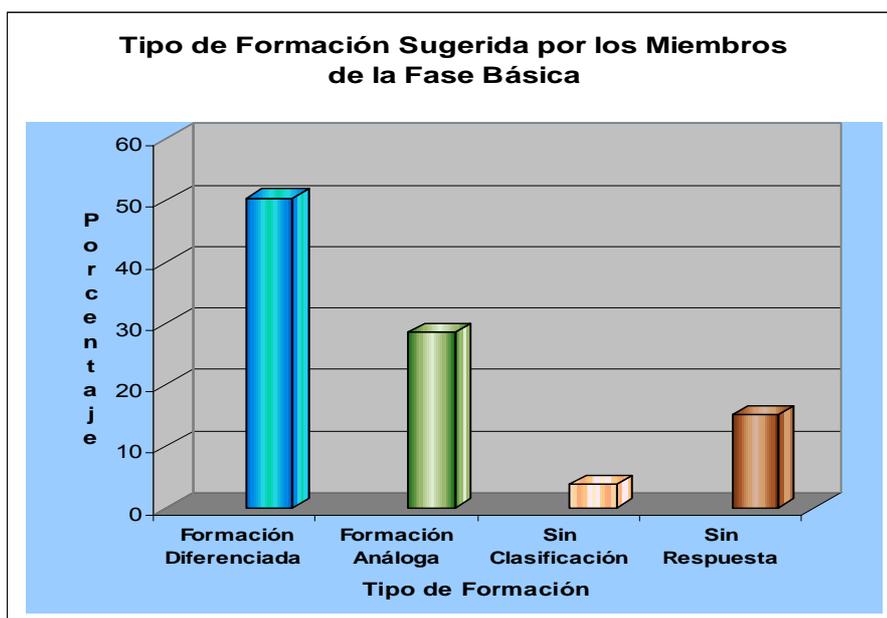
además del inglés y otros aspectos sin clasificación que son descritos en sus propias palabras en el anexo 4. Como puede observarse para los miembros de esta fase los contenidos político-electorales adquieren una mayor importancia además de referir aspectos muy concretos (ver anexo 4), lo que indica que conforme los miembros del servicio avanzan en su formación detectan de manera más concreta y específica los aspectos y contenidos que requieren para su desempeño profesional dentro del instituto ya sean relacionados con el quehacer central del Instituto o con los avances tecnológicos que les facilitarán la realización de sus tareas.



Gráfica 89. Materias y Contenidos que Sugieren los Miembros de la Fase Profesional para Complementar el Programa de Formación.

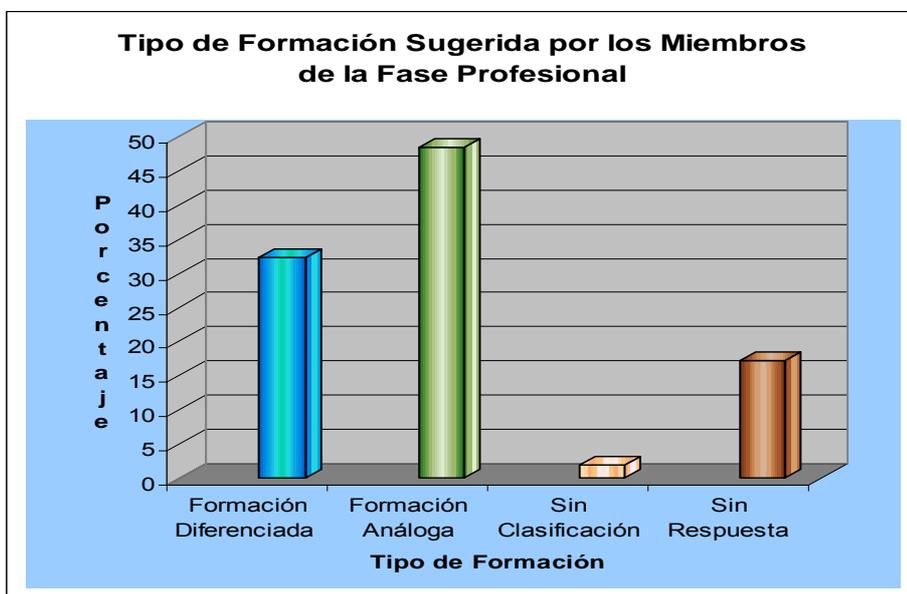
Además de cuestionar a los miembros del servicio sobre el programa y sus características, también se elaboró una pregunta abierta en la que se les preguntó si consideraban que el Programa de Formación debería tomar en cuenta la estructura por cuerpo (Directivo y Técnico) del Servicio Profesional Electoral. Al respecto, el 15.24% de los miembros de la **Fase Básica** no responden a esta pregunta, el 28.57% responden que no debe tomarse en cuenta la estructura por cuerpo y refieren algunas razones por las que debe darse una formación análoga

a todos los miembros del servicio (ver anexo 5). Más del 50% (ver gráfica 90), responde que debe darse una formación diferenciada que atienda a sus necesidades y desempeño laboral, algunas de las sugerencias al respecto se presentan en el anexo 5 en el que se transcriben algunas de ellas, así como aquellas que se han categorizado en el rubro sin clasificación pero que mencionan algo respecto a la estructura.



Gráfica 90. Estructura de la Formación que Sugieren los Miembros que Cursan la Fase Básica.

En el caso de los miembros que cursan la Fase Profesional, el 17.31% no responde a la pregunta, del 82.69% que responden a la pregunta el 48.46% responden que debe mantenerse una sola formación para todos los miembros del servicio y el 23.31% menciona que debe darse una formación diferenciada por cuerpo, (ver gráfica 91), el 1.92% restante menciona algunas respuestas que no pudieron clasificarse en ninguna de las dos categorías. Sin embargo, se transcriben en el anexo 5 para tener una información más específica al respecto, de la misma manera que los comentarios tanto de los miembros que sugieren una formación análoga como de aquellos que sugieren una formación diferenciada.



Gráfica 91. Estructura de la Formación que Sugieren los Miembros que Cursan la Fase Profesional.

Como puede observarse en la gráfica 92, más del 60 % de los participantes del estudio que sólo han cursado la Fase Básica del programa considera que las asesorías presenciales y los círculos de estudio son los apoyos didácticos de mayor importancia para desempeñarse efectivamente durante su proceso de formación dentro del Programa de Formación.



Gráfica 92. Apoyos Didácticos que Refieren los Miembros de la Fase Básica.

El mismo efecto se observa en el caso de los miembros de la Fase Profesional en lo relativo a las asesorías presenciales –más del 60 % de los encuestados lo señalan como un apoyo didáctico de mayor importancia. En lo que respecta a los círculos de estudio el 48.8 % de los casos lo reportan como un apoyo esencial (ver gráfica 93).



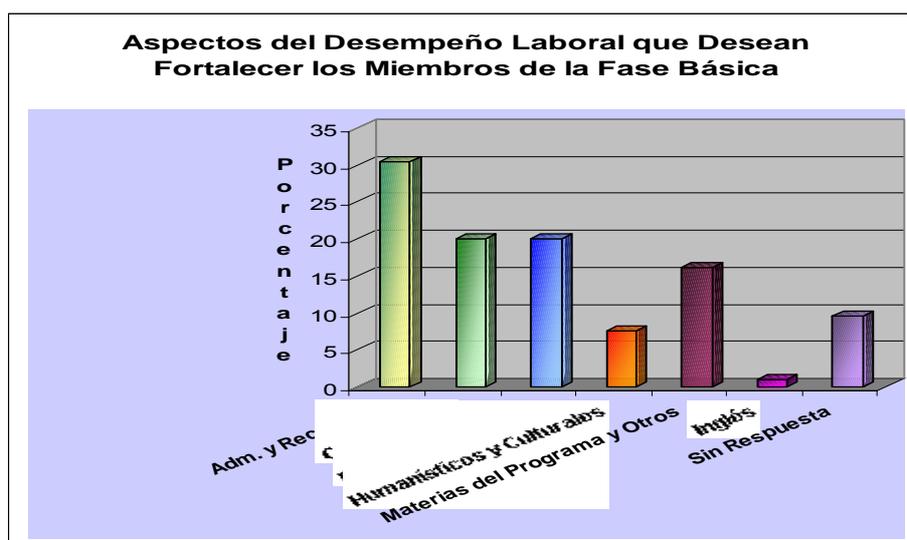
Gráfica93. Apoyos Didácticos que Refieren los Miembros de la Fase Profesional.

El resto de los apoyos didácticos señalados en el instrumento son considerados de importancia en menos del 30 % de los casos con los miembros de la Fase Básica y en menos del 40 % de los encuestados de la Fase Profesional (ver gráficas 92 y 93).

Adicionalmente a los apoyos didácticos, se les cuestionó a los miembros del servicio sobre los aspectos de su desempeño profesional que les gustaría que se fortalecieran a través del Programa de Formación y Desarrollo. Esta pregunta se realizó de manera abierta, con la finalidad de obtener todas aquellas sugerencias que podrían enriquecer el programa. Las respuestas obtenidas se agruparon en seis categorías tanto en la fase básica como profesional. Estas categorías son:

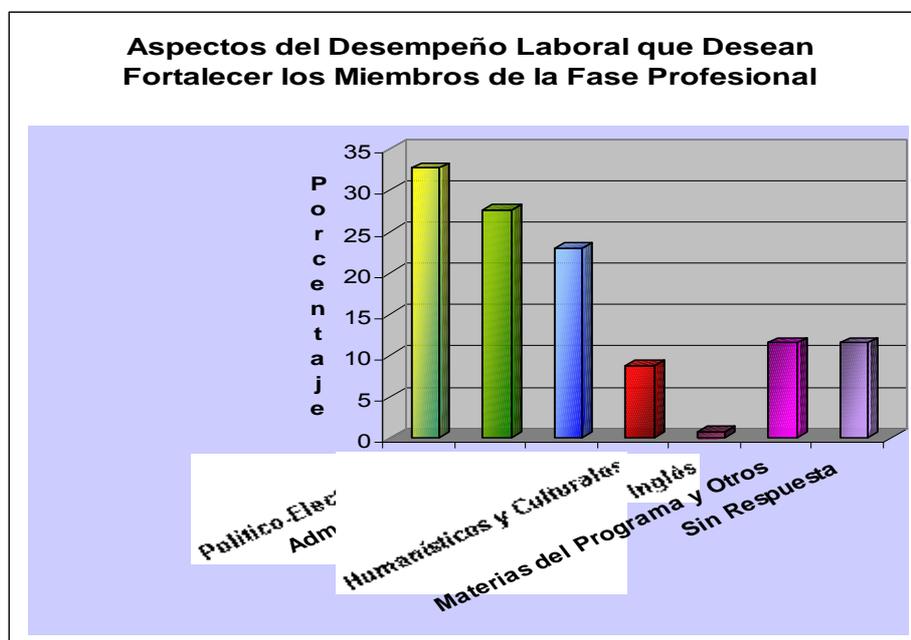
- Aspectos relacionados con la Administración en general y los Recursos Humanos,
- Aspectos relacionados con la Informática y la Computación,
- Aspectos Político-Electorales
- Aspectos relacionados con la Sociología, Psicología, Pedagogía y otras materias humanísticas y de carácter cultural.
- Inglés
- Aspectos relacionados con las materias del programa y otros que no tuvieron una ubicación en las categorías anteriores.

Los miembros de la **Fase Básica**, consideran como aspectos prioritarios para su desempeño laboral, la administración y los recursos humanos (30.48%), los referentes a la informática y computación y los Político-Electorales (ver gráfica 94). Es importante hacer notar que los aspectos relacionados con el programa de formación y otro tipo de contenidos que no tienen una clasificación por ser tan variados son referidos por un 16.19% de los miembros encuestados de esta fase, los cuáles son transcritos en el anexo 6, así como algunas de las respuestas que se presentaron al referir las categorías anteriores.



Gráfica 94. Aspectos que Sugieren los Miembros de la Fase Básica para Fortalecer su Formación dentro del Programa.

En el caso de los miembros de la Fase Profesional, el 11.54% de los miembros no responden a la pregunta, el 88.46% restante sugiere como aspectos importantes, los referentes a contenidos Político-Electorales (32.1%), administrativos y de recursos humanos (27.69%) y relacionados con la computación y la informática (23.08%). Además de otros aspectos con porcentajes inferiores agrupados en las categorías antes mencionadas (ver gráfica 95), que son descritas en el anexo 6 con algunas de las respuestas que los miembros de la fase profesional escribieron en esta pregunta.



Gráfica 95. Aspectos que Sugieren los Miembros de la Fase Básica para Fortalecer su Formación dentro del Programa.

Tomando en cuenta algunas de las actividades realizadas dentro del Programa de Desarrollo, se cuestionó a los miembros del servicio sobre las actividades en las que han participado y su experiencia al participar en las mismas.

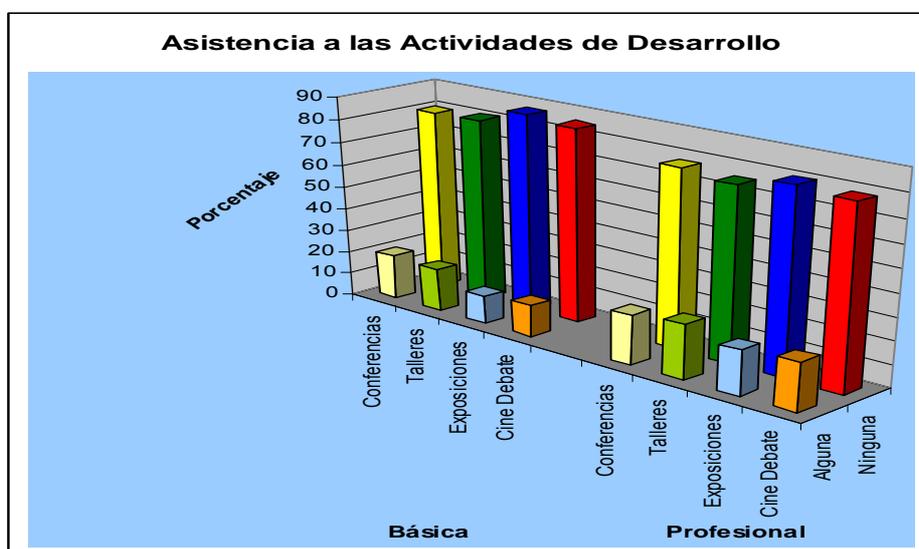
Los resultados mostraron además que la mayoría de los encuestados tanto de la Fase Básica como Profesional, asistieron a una o varias de las actividades de desarrollo profesional (más del 60 % de los casos en las diferentes actividades

con la excepción de las conferencias, donde se observa un menor porcentaje de asistencia (ver gráfica 96).



Figura 96. Porcentajes de asistencia a diferentes actividades de desarrollo profesional

No obstante, los porcentajes importantes de asistencia a tales actividades, pocos son los miembros del Servicio Profesional que reportaron haber adquirido algún tipo de experiencia de las mencionadas en el instrumento se representan gráficamente los porcentajes de cada una de ellas (ver gráfica 97). Como se puede observar los miembros de la Fase Profesional han podido asistir en mayor porcentaje a alguna de las actividades, los miembros de la Fase Básica refieren muy poco su asistencia. En ambos casos sólo un promedio del 19.07% refieren haber asistido o estar enterados de estas actividades (ver gráfica 97).



Gráfica 97. Porcentaje de Asistencia de los Miembros de la Fase Básica y Profesional a las Actividades de Desarrollo Profesional.

En cuanto a las actividades que los encuestados señalaron como necesarias para fortalecer el desarrollo profesional se encuentran con altos porcentajes de elección las especialidades, con porcentajes que rebasan el 80% en ambas fases, lo que refleja la importancia que para los miembros del servicio reviste el obtener una formación profesional especializada. los cursos, los seminarios y los talleres que obtienen porcentajes entre 50 y 60% son actividades que el propio Instituto puede proporcionar y que los miembros están dispuestos a aprovechar como parte de su formación. Estos datos reflejan que en una reforma curricular deben considerarse de manera específica aquellas actividades que enriquezcan la formación y desarrollo profesional aún cuando no estén consideradas dentro de la formación elemental del programa (ver gráfica 98).



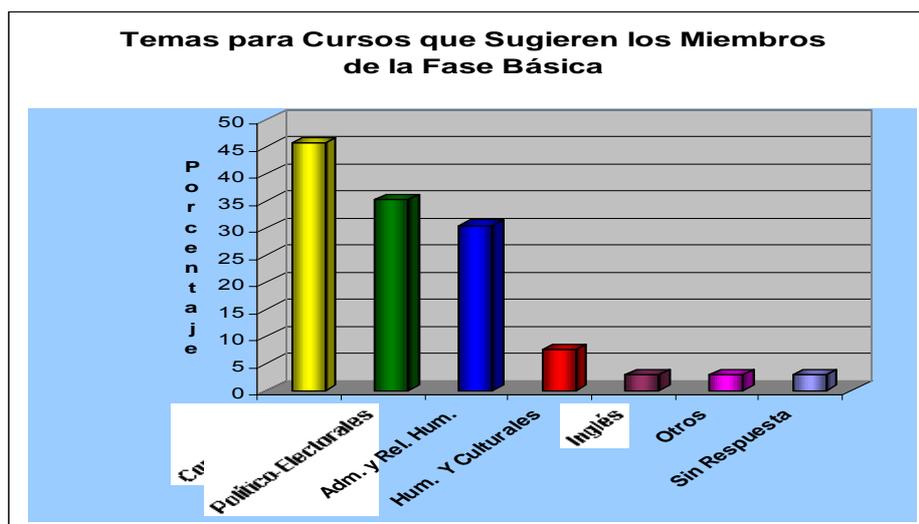
Gráfica 98. Porcentaje de Elección de Actividades Sugeridas para Fortalecer el Desarrollo Profesional de los Miembros del Servicio Profesional Electoral.

Relacionado con el Programa de Desarrollo, también se cuestionó a los miembros del servicio sobre las temáticas que sugerirían que se abordaran a través de este programa para enriquecer su desempeño laboral, esta pregunta también se dejó abierta para obtener el mayor número de sugerencias. Las respuestas obtenidas se relacionan estrechamente con las preguntas abiertas consideradas tanto para las materias sugeridas como para los temas que pueden fortalecer el programa. Dichas respuestas se clasificaron en seis categorías:

- Temas relacionados con la computación y la informática
- Temas relacionados con aspectos Político-Electorales
- Temas relacionados con la Administración y las Relaciones Humanas
- El idioma Inglés
- Otros temas

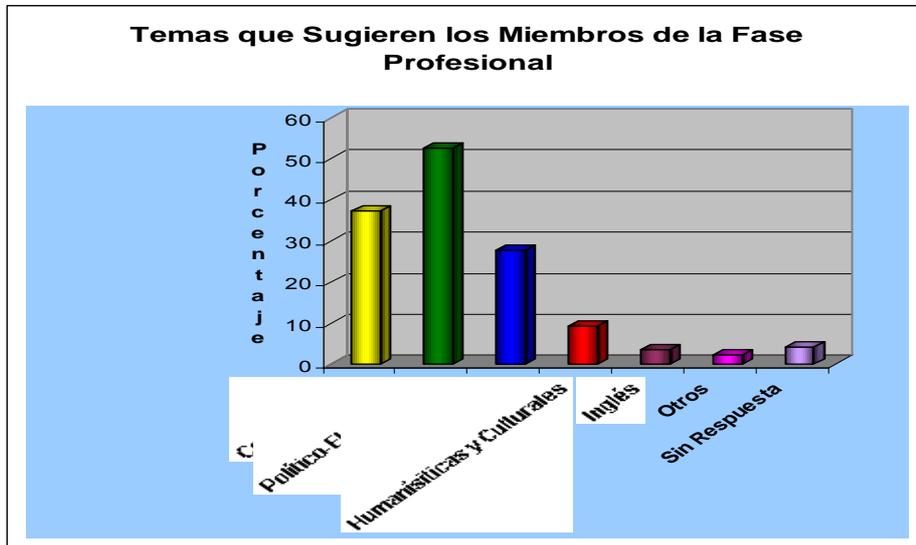
El 97.14% de los miembros que cursan la **Fase Básica** sugieren temas para el programa de desarrollo (ver gráfica 99), más del 25% sugieren más de un tema. Las principales demandas se enfocan hacia temas relacionados con la computación (45.71%), aspectos Político-Electorales (35.42%) y temas de

administración y relaciones humanas (30.48%). Los demás temas se refieren con porcentajes inferiores al 10% (ver gráfica 99). Algunas de las sugerencias en cada uno de los temas se han transcrito con en el anexo 7, con la finalidad de apreciar de manera específica dichas sugerencias.



Gráfica 99. Temas que Sugieren los Miembros de la Fase Básica para el Programa de Desarrollo.

En el caso de los miembros de la Fase Profesional, el 95.77% responde a esta pregunta haciendo sugerencias muy concretas, éstas también se agrupan de la misma manera que para la fase básica, con la diferencia de que su interés principal se centra en los temas político-electorales (52.69%), además de considerar dentro de sus prioridades la computación y los temas administrativos y de relaciones humanas (ver gráfica 100). Es importante mencionar que más del 35% de los miembros que responden a esta pregunta sugieren más de un tema y que la especificidad de los mismos (ver anexo 7), puede presentar un panorama claro sobre los intereses de los miembros de esta fase.



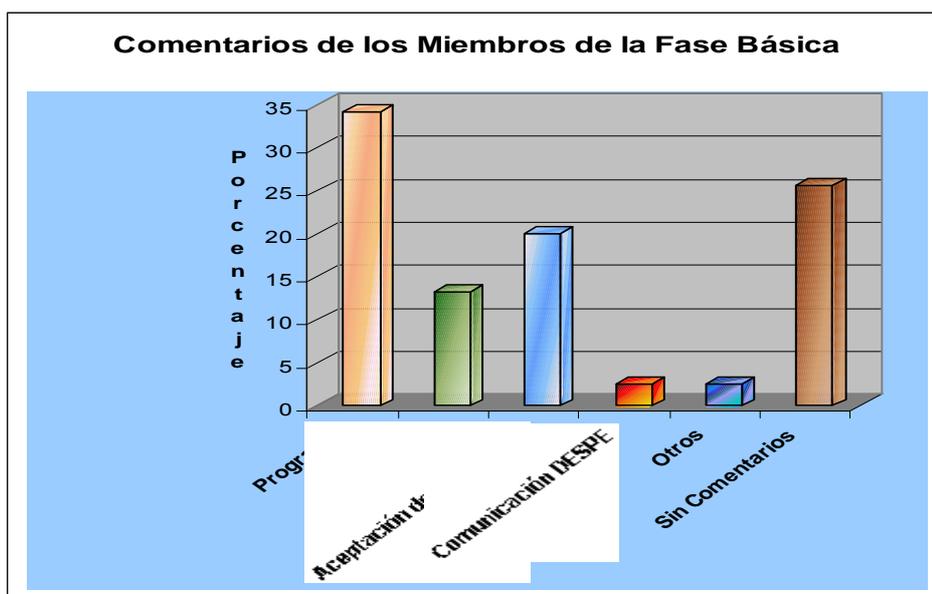
Gráfica 100. Temas que Sugieren los Miembros de la Fase Profesional para el Programa de Desarrollo.

COMENTARIOS Y SUGERENCIAS SOBRE EL PROGRAMA DE FORMACIÓN

La última pregunta del cuestionario solicitaba a los miembros que integraron la muestra que mencionaran comentarios y sugerencias acerca del Programa de Formación y Desarrollo, esta pregunta también se dejó abierta para recibir el mayor número de comentarios posible. Las respuestas que los miembros de ambas fases dieron a esta pregunta se agrupó básicamente en cuatro aspectos que son:

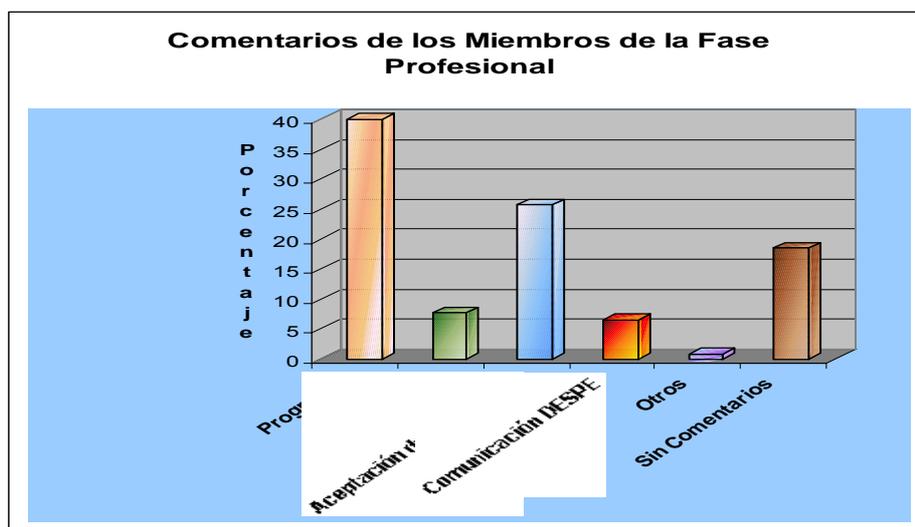
- Comentarios sobre el Programa
- Comentarios referentes a los materiales del programa
- Comentarios relacionados con la Aceptación del Programa
- Comentarios que sugieren una mayor comunicación con la DESPE
- Comentarios generales.

En el caso de los miembros de la Fase Básica, el 25.71% de ellos no hacen comentario alguno (ver gráfica 101), pero el 74.29% restante se enfocan básicamente a hacer comentarios sobre el programa (34.29%), la aceptación del programa (20%) y los materiales.



Gráfica 101. Comentarios y Sugerencias de los Miembros de la Fase Básica.

Respecto a los comentarios de los miembros de la **Fase Profesional**, el 18% aproximadamente no responden, 8% aproximadamente no responden, pero el 82% restante (ver gráfica 102), se refieren a comentarios sobre el programa (40%), comentarios sobre la aceptación del mismo (25.77%) y con porcentajes inferiores al 10% a aspectos relacionados con los materiales y la comunicación con la DESPE (ver gráfica 102). Para tener una visión más específica del tipo de comentarios realizados por estos miembros se integraron en el anexo 8 algunos de ellos.



Gráfica 102. Comentarios y Sugerencias de los Miembros de la Fase Profesional.

9.1.2 CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos a través de esta evaluación de satisfacción de los usuarios nos permiten afirmar que evaluar diferentes componentes de un programa a través de sus usuarios permite obtener datos objetivos y actuales no solamente sobre las necesidades, requerimientos y demandas de estos usuarios respecto al programa, sino además sobre la estructura, operacionalización, funcionalidad y aplicabilidad del mismo en el desempeño laboral, lo cuál permite obtener los elementos necesarios que fundamenten la adaptación de contenidos, métodos y estrategias en un diseño curricular.

Como en la mayoría de las investigaciones sobre satisfacción, en este caso también se elaboró un instrumento específico, el cuál validado con los miembros del Servicio Profesional Electoral, con la finalidad de que este instrumento efectivamente midiera las variables que se determinaron para evaluar el nivel de satisfacción de los miembros del servicio respecto al Programa de Formación en sus Fases Básica y Profesional. Los resultados obtenidos en la validación del instrumento nos permitieron diseñar un cuestionario sencillo pero que contiene los elementos básicos determinados como indicadores de esta evaluación.

Los reactivos que integran este cuestionario obtuvieron correlaciones superiores a 0.70, lo que nos permite asegurar que el instrumento puede ser utilizado como herramienta para la evaluación de la satisfacción de los usuarios de este programa. Cabe aclarar que estos niveles de confiabilidad no solamente se midieron al pilotear el instrumento para su reestructuración, sino que también se aplicó el coeficiente en la aplicación general, en este caso también se obtuvieron resultados aceptables en cuanto al nivel de significancia.

- Las puntuaciones medias en todas las materias y características tienen un puntaje superior al 3.5 lo que indica que la apreciación de los miembros se inclina favorablemente hacia el nivel de suficiente, esto permite inferir que habrá que analizar las necesidades de los miembros del servicio para alcanzar en un corto plazo un nivel de satisfacción tendiente a bueno.

- De la misma manera que para la Fase Básica las calificaciones son tendientes a considerar el programa como suficiente, lo que indica que un buen manejo de las materias y sobre todo de las actividades de aprendizaje será determinante para incrementar la satisfacción de los usuarios respecto al Programa de Formación.

Las calificaciones obtenidas con los miembros del servicio que cursan ambas fases del programa reflejan que la efectividad, suficiencia y pertinencia de las actividades, contenidos, materiales y tipo de evaluación del Programa de Formación es *de regular a suficiente* y que además en el mismo grado contribuyen a su superación y desarrollo profesional (ver tablas 16 y 17).

- La *Superación y el Desarrollo Profesional* dependen de la *Efectividad y Suficiencia de las Actividades* por un lado y de *los Contenidos y Materiales* utilizados por el otro. Además se puede observar que la mayoría de los casos señalan que los *contenidos y los materiales* corresponden con las *actividades* a desarrollar según el programa y que el *Tipo de Evaluación* utilizado refleja las actividades, contenidos y materiales del Programa de Formación.
- Alrededor del 60 % de los encuestados opina que la superación y el desempeño profesional dependen de las actividades programadas y los contenidos y materiales utilizados en las diferentes materias. Asimismo se observaron porcentajes similares de casos que señalan que las actividades del programa se relacionan con los contenidos y materiales empleados en las diferentes materias
- La superación y el desempeño profesional dependen de las actividades programadas y los contenidos y materiales utilizados en las diferentes materias. Asimismo se observaron porcentajes similares de casos que
- Respecto a la apreciación que los miembros del servicio tienen sobre el programa los datos arrojaron la evidencia de que el 58% de los encuestados que cursan el fase Básica y el 74 % del total de los miembros que cursan la fase Profesional, señalan que no es necesario adicionar materias al Programa de Formación y que el 51 % de los miembros de

Básica y el 67 % del grupo encuestado de la fase profesional, están satisfechos con la modalidad de educación a distancia con la que opera el programa.

Tomando como base los resultados que se obtuvieron en las tres fases de la evaluación del Programa de Formación antes se mencionaron, así como los resultados del estudio de satisfacción del Programa como evaluación de Producto/Resultado, se plantea como aspecto fundamental e integral en esta etapa de evaluación, la necesidad de una propuesta de diseño curricular del Programa de Formación en sus Fases Básica, Profesional, integrando la fase especializada que no existía, y que diera respuesta a las necesidades de formación y a las características del grupo destinatario, con el propósito de lograr una formación especializada, actual, pertinente y que les permitiera desarrollar capacidades a los Miembros del Servicio Profesional Electoral, para mejorar el servicio que ofrece el Instituto Federal Electoral, ya que el programa anterior, como se puede observar en los resultados de la evaluación en las etapas antes mencionadas, no cumplía.

Por lo anterior, y debido a que todo diseño curricular debe de acompañarse de una serie de elementos que lo describan como un programa válido, confiable y eficiente, se llevo a cabo un estudio de tipo cualitativo a través de grupos de enfoque con el objeto de pilotear y sondear la posible implementación del mismo. La descripción de la metodología empleada en este estudio se explica en el Marco aplicado de esta investigación, a continuación se presentan los resultados que arrojaron el segundo estudio planteado para esta etapa de la evaluación del programa, denominado:

9.2 ANÁLISIS CUALITATIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN

Para lograr dicho objetivo, se diseñó una muestra representativa de los Miembros del Servicio Profesional Electoral (MSPE), a quienes se conformó en distintas agrupaciones, las cuáles, técnicamente, reciben el nombre de “grupos de enfoque”. Los criterios que se utilizaron para la selección de la muestra fue: antigüedad como MSPE, experiencia institucional y necesidades de formación. Las personas seleccionadas aportaron información valiosa sobre expectativas de formación así como el pronóstico para la aplicación y pertinencia de la Propuesta del Diseño Curricular del Programa de Formación.

El procedimiento que se siguió para el estudio mencionado está descrito en el marco aplicado referido a la etapa de Evaluación de Producto y/o Resultados del Programa de Formación.

A continuación se explican los resultados que arrojó dicho estudio, así como sus conclusiones.

9.2.1 RESULTADOS

FASE I.- Percepción e Identificación con respecto al IFE: Resultados del Análisis de la técnica proyectiva “El Mundo y la Universidad de Ifelandia”

En cuanto al Mundo de Ifelandia, los resultados permiten observar que los MSPE:

Perciben al IFE como una entidad política que ha logrado superar muchos obstáculos a base de muchos errores y esfuerzos de todos sus integrantes, problemas complejos que van desde corrupción, desorganización, falta de credibilidad, dependencia política, deficientes condicional laborales, etc.

“Todas las elecciones anteriores habían sido a base de violencia y traiciones.”

“Uno de los problemas de inicio fue como organizarse para organizar las decisiones.”

“En la administración que se realizó había buenos y malos.”

“Todo empezó de manera rudimentaria.”

“Había otros poderes que se temían, porque Ifelandia no era un reino autónomo.”

Actualmente, lo anterior se ha convertido en confianza, autonomía, honestidad, grandes expectativas de crecimiento, de consolidación, grandes retos y mucha responsabilidad.

“Se ha recuperado la confianza de los ciudadanos.”

“Ahora Ifelandia vive una época de consolidación.”

“Estamos en un gran momento y debemos seguir en ese camino.”

“Ahora Ifelandia vive en una época de consolidación y de una enorme perspectiva.”

Expresan gran satisfacción de los logros del instituto, que se traducen como logros personales:

“Actualmente somos el centro de atracción en cuanto a democracia.”

“El IFE es un grupo bien compactado, cada proceso que pasa hay más credibilidad; creo que vamos avanzando.”

“Lo mejor del IFE es su gente con profesionalismo, gente con calidad humana y en continua capacitación.”

“La ciudadanía se dio cuenta que una de las cosas más valiosas es el personal que vive y trabaja para Ifelandia.”

Y a pesar de reconocer las fallas del Instituto, tienen confianza en que se superarán, como lo han demostrado hasta el momento:

“Es una organización no perfecta, que tiende a corregir sus errores.”

“Hay mucho que hacer todavía dentro de Ifelandia para ver mayor calidad.”

En lo que al cuento de la Universidad de Ifelandia se refiere, los datos permiten observar que:

Entre los participantes se generalizó el hecho de visualizar a la Universidad de Ifelandia como el Programa de Formación y Desarrollo del IFE, en donde mencionan que su meta principal es fortalecer la democracia en el país a través de la preparación de sus miembros.

Sin embargo, perciben que el programa no ha avanzado lo suficiente para cubrir con las necesidades de preparación requeridas, el cuál inició con grandes planes para profesionalizar a los miembros, lo que generó muchas expectativas, que no se cumplieron.

“Se pretendía crear una estructura muy bonita y profesional.”

“Había prometido muchas cosas pero solo se quedaron en buenos deseos.”

Por el contrario, los MSPE perciben que a habido un avance muy lento en el progreso de la institución, pues aún existen muchos problemas como el de manejarse a través de un programa de capacitación incompleto, titubeante y débil en cuanto a sus objetivos y lineamientos, que no termina de definirse.

“Se empieza con algunas dificultades y algunos tropiezos aunque va avanzando poco a poco y se va tomando como un proyecto más en serio.”

“Los primeros alumnos tenían materias de estudios que parecía que nunca iban a acabar.”

“Ahora mismo, no sabemos si con los estudios que tenemos, estamos en maestría o licenciatura, porque el problema de la universidad de Ifelandia es que no ha marcado bien los tiempos y han cambiado mucho los programas.”

Así mismo, interpretan que la situación actual les demanda mayor preparación para estar a la altura de las circunstancias y cambios, tanto políticos y culturales que va alcanzando el país, para quien tienen un compromiso y responsabilidad de servicio, pues, aunque la imagen y la credibilidad del IFE se ha fortalecido, sin repercutir en un crecimiento y desarrollo institucional, para lograr lo anterior, se espera contar con un mayor apoyo por parte de la institución.

“Ahora se ve en la universidad la necesidad de seguir formando, porque se ve que los alumnos requieren de mayores formaciones.”

“No hemos crecido verdaderamente, nuestra imagen se ha fortalecido.”

“Los alumnos quieren el apoyo de la universidad para seguir saliendo adelante, para no truncarse, para que gente de fuera de la universidad no nos vean pequeños.”

“Tenemos expectativas de crecimiento, esta universidad no puede quedarse pequeña.”

FASE II.- Programa Curricular: Resultados del Análisis de Contenido de la “Ruta Guía”

Dado que en la mayor parte del análisis no se encontraron diferencias entre las circunscripciones seleccionadas para el estudio, ni entre las diferentes formaciones profesionales o cargos de los participantes sobre la opinión que estos tienen de la propuesta curricular y el resto de los temas abordados (ver Anexo 2), los resultados que se presentan a continuación, se describen de manera general, sin hacer clasificaciones por variables, como ya se mencionó previamente.

Así mismo, la información que contiene esta sección, se ha organizado en tres rubros. El primero, se refiere a la proyección actitudinal que los MSPE reflejan hacia el Programa de Formación y Desarrollo. El segundo, contempla la opinión que los MSPE expresan sobre la nueva propuesta curricular. Y, finalmente, el tercero, abarca algunos de los comentarios que los MSPE hacen, con respecto a las vivencias que han tenido en relación a: el material instruccional como herramienta de adquisición de conocimientos, la metodología de enseñanza-aprendizaje a la que han sido sometidos, su experiencia y/o imagen de ser facilitador, su conocimiento vs. carencias sobre lo que corresponde a las nuevas tecnologías y la modalidad a distancia, sus impresiones y sugerencias para una evaluación más justa por parte del instituto.

a) Actitud que los MSPE reflejan hacia el Programa de Formación y Desarrollo

a.1 Estructura Modular:

Los resultados del análisis de contenido con los que se trabajó la información obtenida de los grupos de enfoque, permitieron visualizar, a primera impresión, que muchos de los MSPE, expresan cierta comprensión y dificultad en el entendimiento de la secuencia estratégica con que se han planteado las distintas áreas que integran esta nueva propuesta curricular. Esto es, cuando algunos de los contenidos temáticos que integran las distintas fases de formación, se relacionaban por nombre y/o tópico de aprendizaje, entre un área y otra, se generó una sensación de incertidumbre, con respecto a que si esto se trataba de un error (de repetición), o bien, su relación era cuestión secuencial y por complejidad de la materia:

“Yo no estaría en contra de que pongan Paquetería Institucional, sólo si fuera lo mismo en las otras áreas.”

“Lo que pasa, es que yo veo el Proceso Electoral, que está en la fase especializada, que está muy relacionado con el COFIPE.”

“Me parece arbitraria la separación que hacen y además como que no tienen mucha metodología.”

La mayoría de los entrevistados recibió con “buenos ojos” el sistema modular indicando que les parecía acertado que se dieran los conocimientos “por paquete”. Sin embargo, para algunos MSPE, también les ocasionó expectativa e incertidumbre, sobretodo, por la forma de evaluación que ello implicaría y la carga de trabajo que se les esperaba, temiendo aún más por su permanencia en la institución.

“¿Se va a evaluar por materia o por módulo?”

“¿De todo esto nos van a hacer exámenes?”

Ahora bien, los resultados también permitieron apreciar que, entre los MSPE, existe cierta inquietud hacia si esta nueva propuesta curricular realmente considera las necesidades de formación de sus miembros, y con ello, se espera que cumpla con las expectativas de desarrollo a mediano y largo plazo para la

institución. Es decir, que este plan curricular permita integrar las funciones eficientes de sus miembros con la consolidación de una cultura política, a través de la educación cívica, y garantizar a los ciudadanos el ejercicio de sus derechos públicos, ya que una estructura curricular, difícilmente puede plasmar metas tan ambiciosas. Éstas deberían ser explícitas en un sentido más amplio y constante para todos los MSPE:

“Nosotros no solamente estamos o debemos estar habilitados para saber cómo se opera un proceso electoral. Otras son las finalidades también.”

Si bien, la mayoría de los MSPE reconocen la utilidad en su formación y enriquecimiento de sus conocimientos que apuntan los contenidos contemplados en el nuevo plan curricular, señalan que no son suficientes, debido a la enorme diversidad que existe de funciones y puestos dentro de la institución. Por lo que, para su desempeño laboral requieren de ciertos contenidos, según el cargo a desarrollar y, sobretodo, que éstos se enfoquen a la práctica:

“En este esquema hay un gran divorcio entre la teoría y la práctica. Por ejemplo, nos presentan un libro de derecho constitucional o de estadística, en donde hay un contenido ciertamente teórico, con un autor teórico y no hay en ningún momento de esos libros, la parte relativa a la praxis.”

“Aquí, yo no veo que nos estemos especializando en nuestras funciones. Aquí, yo lo que veo, es que vamos a llegar a leer bastantes textos.”

“No son lecturas que nos especialicen y que nos formen en nuestro cargo.”

Esta dificultad, que se presenta por la diversidad de cargos que integran la institución, ha llevado a opiniones divididas entre los Miembros del Servicio Profesional, en cuanto a que si se deben o no generalizar los contenidos de aprendizaje y con ello darle una estructura uniforme al Programa de Formación y Desarrollo, diferenciación que muchas veces se inicia con la distinción que existe, por parte de la institución desde un principio, al momento de selección del

personal de nuevo ingreso al Servicio Profesional de Carrera, en cuanto a su nivel de preparación y reconocimiento Académico. De tal modo que hay quienes están de acuerdo con esta estrategia institucional de proceder y hay quienes se oponen, por el simple hecho de que con dicho método, lo único que se logra es fomentar la discriminación de personal hacia los distintos cargos y por consiguiente, la limitación a la que se enfrentan de coartar su posible desarrollo y desempeño práctico.

“Las evaluaciones y los materiales didácticos deben corresponder a los niveles de responsabilidad.”

“Lo que no me parece es que a un técnico se le pida el mismo nivel de conocimiento y que, a nivel de introducción, sepa el COFIPE I. Son de nivel de preparación. Está bien que lo hagan, pero que los textos sean diferenciados.”

“Si desde el técnico operativo hasta el director de área tienen los mismos materiales y se evalúan sobre lo mismo y con el mismo grado de dificultad, entonces, ¿por qué, a la hora de las convocatorias, no cuenta que el técnico tenga un 10?”

“Debe tomarse en cuenta la escolaridad para dar una formación diferenciada, porque no es la misma concepción que pueda darle uno con doctorado o maestría, que alguien con nivel técnico.”

Los que están a favor, indican que, precisamente por la diversidad de cargos y carreras profesionales dentro del IFE, es necesario homogeneizar los conocimientos para poder comunicarse “en el mismo idioma”: Además mencionan que el IFE contrata y habilita para que los Miembros del Servicio Profesional Electoral puedan, posteriormente, desempeñar cualquier puesto con responsabilidad, en cualquier momento y lugar que requiera el instituto.

“Hay una diversidad de carreras profesionales, de doctores, de médicos, veterinarios, arquitectos, etc. Entonces, era necesario unificar criterios, que todos tuviéramos una cultura jurídica y política que nos permitiera tener conocimientos homogéneos y poder caminar en buen sentido.”

“Es muy simple: el IFE no contrata por cargo, sino que nos habilita

para ocupar cualquier puesto de responsabilidad que tengamos en el Instituto.”

Opinión que los MSPE expresan sobre la nueva propuesta curricular.

b.1. AREA BASICA

MÓDULO DE INDUCCION

PUESTO

El Puesto es una materia cuyo título genera incertidumbre y poco entendimiento, en cuanto a lo que contiene (temáticamente hablando). No obstante, la mayoría se pronunció a favor de este tópico, siempre y cuando se tratara de una Inducción a los distintos puestos que se pueden desempeñar dentro de la organización institucional. Además mostraron una inquietud porque dicha inducción sea tanto teórica como práctica:

“Yo creo que sí es necesario, es un panorama general.”

“A pesar de que no me queda claro que es puesto yo si considero que nos informen, porque luego ocurre que no estamos seguros cuáles son nuestras funciones, a mi me llevo a pasar.”

“Que el contenido temático de Puesto sea hacia todos los puestos.”

Estrategias de Aprendizaje

La materia de *Estrategias de aprendizaje* genera reacciones de agrado entre los MSPE. Percepción generada a partir de considerar a ésta como un contenido de mucha utilidad, sobretodo, como una herramienta que les permita organizar tanta información que reciben y que deben de poner en práctica al momento de los problemas. Además de que puede ser un aprendizaje que pueden extender hacia sus intereses de formación personal a nivel profesional. Al mismo tiempo, consideran que esta materia puede ayudarles a entender los distintos estilos de aprendizaje a los que son sometidos (por cuestiones de los distintos facilitadores que constantemente tienen):

“Las estrategias de aprendizaje ayudan a homogeneizar las capacidades de todos.”

“A mi me parece que sí ya esta avanzando la propuesta curricular porque estrategias de aprendizaje no la tenían contemplado cuando nosotros ingresamos.”

“A mi me parece súper básico que exista esta materia de estrategias de aprendizaje.”

Institución, Estructura y Función, Estatuto del Servicio Profesional Electoral

La materia de Institución, Estructura y Función, Estatuto del Servicio Profesional Electoral, a primera impresión, genero entre los MSPE una buena impresión, pues refieren su gran utilidad conceptual, que les permite contextualizarse como parte de una organización desde un principio. Sin embargo, hay quienes sugirieron que su contenido debería referirse sólo: Institución, Función y Estructura, por dos razones. La primera porque el estatuto se ve dentro de COFIPE y la segunda, porque dada su carga legislativa debería pasar como un contenido más al Módulo de Normatividad:

“Es bueno conocer y saber quien es y que hace el instituto desde el principio.”

“El estatuto del servicio es importante conocerlo desde un principio, pero de algún modo ya viene dentro de COFIPE, creo que como inducción debería quitarse, para ser estudiado más abajo.”

COFIPE

COFIPE provoca gran discusión entre la generalidad de los Miembros del Servicio Profesional Electoral debido a dos de sus características principales: la relevancia que tiene en las actividades laborales y su gran complejidad técnica, mismas que se contraponen al decidir el momento más conveniente de su aprendizaje en la propuesta curricular.

En este sentido, COFIPE I genera gran controversia entre la mayoría de los

participantes porque indican que no es conveniente ubicarlo en el módulo de inducción del área básica por considerar que debido a su gran complejidad técnica y la diversidad de profesiones de los miembros del SPE ajenas a las áreas del derecho resulta inadecuado y antididáctico su aprendizaje sin antes haber dado antecedentes que puedan servir para facilitar su comprensión, adicionalmente expresan que COFIPE debe pasar al siguiente módulo de normatividad por ser esta una tema relacionado a los aspectos “jurídicos y normativos” propios del módulo dos (Normatividad) de esta misma área.

“Creo que COFIPE pudiera estar en normatividad en lugar de inducción, pues tiene más que ver con aspectos jurídicos.”

“COFIPE y el estatuto esta bien que pasen al módulo de normatividad porque son parte del cuerpo legal.”

Refieren que al pasar a COFIPE al módulo de normatividad, en su lugar puede incluirse una materia que precisamente sirva como el antecedente que se requiere para entenderlo. Por lo anterior, algunos de los miembros del SPE proponen la implementación de una materia llamada *Introducción al COFIPE* que quede en el módulo de inducción.

“Yo creo que en el módulo de inducción no debería estar COFIPE, sino Introducción al COFIPE.”

“Creo que antes de meterse de lleno al COFIPE, sería bueno un curso introductorio de COFIPE porque van muchos términos.”

Otra materia que muchos de los consultados sugieren y que goza de mayor aceptación incluso que la de *Introducción al COFIPE* para funcionar de antecedente del COFIPE es *Introducción al Derecho* incluida esta en el módulo de normatividad pues consideran que es ideal para explicar muchos de los términos que maneja COFIPE.

“Nos da las herramientas para poder comprender más algunos conceptos técnicos jurídicos que vienen en el COFIPE.”

“En la introducción del derecho ya se ve lo que es una norma jurídica y obviamente COFIPE esta compuesto por normas jurídicas.”

“Hay que estudiar primero el derecho e introducción al derecho porque hay que recordar que el COFIPE es una ley secundaria y proviene precisamente de un mandato constitucional.”

“Para enseñar COFIPE desde una forma más didáctica sería mejor entrar primero al campo del derecho, yo soy abogada y lo primero que nos enseñan a nosotros es introducción al derecho.”

“Creo que si es conveniente primero Introducción al derecho porque su estudio nos va a dar las nociones técnicas de cómo se interpreta una norma jurídica.”

En contraposición con la sugerencia de quitar COFIPE del módulo de inducción, muchos otros de los entrevistados argumentan que a pesar de la complejidad de COFIPE I, este “es necesario y básico para realizar las funciones laborales inmediatas de muchos puestos”, por lo que sugieren que debe dársele prioridad a su aprendizaje y en consecuencia tomarlo desde el primer módulo del área básica.

“El problema aquí, es que si tú ya estas desarrollando funciones, por ejemplo de vocal de registro, debes conocer COFIPE para ver los tiempos y los términos y todo eso.”

“En la práctica la gente acude por el trabajo a COFIPE.”

“Nuestra obligación formal al ingresar al instituto es conocer el COFIPE.”

“Necesitamos COFIPE en inducción, ya que por la actividad principal que realizamos en el instituto, la organización de los proceso electorales y sus normas secundarias estamos obligados todos en el IFE a conocer antes COFIPE.”

Los que proponen que COFIPE I no quede en el módulo de Inducción refuerzan su planteamiento haciendo una crítica al aprendizaje poco significativo que se logra cuando no hay la suficiente comprensión de los contenidos, y en la que en algunas ocasiones solo “se aprende de memoria” por compromiso, lo que

en consecuencia repercute en la práctica “al tratar de interpretar la norma” e indican que es cuando realmente surgen los problemas, por tal motivo piden que se realice una verdadera planeación didáctica del COFIPE.

“Yo creo que el problema no es conocer COFIPE, sino saber realmente su aplicación, la concepción.”

“Creo que se debe cuidar la enseñanza del COFIPE para no solo pasar un examen sino para saber aplicarlo a nuestra práctica profesional.”

“Yo participé como facilitador para COFIPE I y II y note claramente que mucha gente se aprendió el COFIPE por compromiso y no porque lo entendiera.”

“Es necesario que conozcamos COFIPE, pero no como bodegueros, sino para que haya comprensión e interpretación.”

Es importante destacar que un número considerable de participantes coincide que es inadecuado la división de COFIPE, (entre COFIPE I y II), indicando que les parece una división un tanto arbitraria y sin sentido e indican que por la prioridad de su contenido debe de ir sin divisiones en área básica.

“No veo por qué se tiene que diferir COFIPE, digo, incluso en el ejercicio de tus funciones ya tienes que estar conociéndolo, yo creo que no se debe dividir el COFIPE.”

“¿Por qué COFIPE I y II? No se puede parcializar.”

“¿Por qué voy a esperar hasta saber lo que es la Ley de Medios de Impugnación para conocer COFIPE?”

“No se puede parcelar... no se puede partir en dos.”

“Es un sólo COFIPE, en todo caso.”

En contraposición, otros mencionan la inconveniencia de integrar COFIPE I y II debido a que sería saturar demasiado de información el módulo en el que se ubique y en consecuencia ello repercutiría en las evaluaciones y los recortes de personal.

“No cargues un módulo, porque si no, va a ser un reventadero de compañeros.”

En general, la mayoría de los Miembros del Servicio Profesional Electoral tuvieron reacciones de agrado ante los nuevos contenidos propuestos del área de formación básica, pues indican que ahora ven una propuesta curricular “más acabada” con temáticas que en su momento “a ellos les hicieron falta” y que ahora se toman en cuenta y que seguramente repercutirá en una mejor formación para los nuevos compañeros que ingresen y para el instituto.

“Yo sí creo que hay aportaciones muy positivas con relación a los momentos que tuve la oportunidad de pasar esta área de formación básica.”

“Después de hacer un análisis a los módulos estamos completamente de acuerdo en que esta es una mejor propuesta curricular que la anterior.”

Sin embargo, también muchos de los participantes expresan dudas sobre los contenidos de algunas materias que se incluyen en esta área, tal es el caso de *Paquetería Institucional*, *Administración del proceso Electoral* y *Puesto*, ya que por un lado mencionan que *Paquetería Institucional* parece estar “repetida” en el área de formación especializada, aunque con otro nombre llamada esta *Herramientas de Cómputo para las Tareas Electorales*, y en la de desarrollo se encuentra la de *Informática*. Con respecto a *Administración del proceso Electoral*, advierten no comprender con exactitud el contenido que llevará, y lo mismo ocurre con *Puesto*, pero además, a *Puesto* “no se le ve mucha utilidad debido a que, en el IFE, los puestos son muy específicos.”

“Paquetería institucional, ¿se refiere aquí a la informática?”

“Administración del Proceso Electoral, esta muy confuso “

“Pues para mí, Puesto seguiría con un signo de interrogación.”

“No sé qué es Puesto. ¿Qué es?”

MÓDULO DE NORMATIVIDAD

Introducción al Derecho

Introducción al Derecho genera reacciones de agrado en la mayoría de los participantes, debido a que coinciden en que el derecho es la “la columna vertebral” del IFE, y por lo tanto, su implementación es fundamental para casi todos los MSPE. Además, sirve como antecedente de COFIPE, Derecho constitucional, y Estado y estado de derecho.

“A mí me parece que Introducción al Derecho es sensacional para que todos partamos de la misma base.”

“No podemos olvidarnos de que el Derecho es fundamental para el IFE, sea cual sea el área en la que nos desempeñemos, por lo tanto, Introducción al Derecho me parece sensacional.”

“Si presentas examen de Derecho, y nunca cursaste Introducción al Derecho, es muy difícil de pasar.”

“Introducción al Derecho puede ser muy positiva para poder pasar a Derecho Constitucional.”

Como se mencionó anteriormente, fueron muchos los consultados que proponen que *Introducción al Derecho* pase a formar parte del módulo de Inducción en lugar de COPIFE I, una minoría incluso lo incorpora al módulo de normatividad como primer contenido para que posteriormente se vea *Derecho Constitucional, Estado de Derecho, COFIPE* y, al final, el *Estatuto del Servicio Profesional Electoral*. Estas dos últimas propuestas, hechas en base al criterio de integrar el mismo tipos de temáticas en los módulos y, que en este caso, es “el cuerpo legal”.

“Yo creo que en el módulo II de Normatividad, debe quedar Introducción al Derecho, Derecho Constitucional, después ya viene lo que es el COFIPE, y al final, los Estatutos, de acuerdo a la jerarquía de las normas.”

“Yo arrancaría con Introducción al Derecho, luego Derecho Constitucional y Estado y Estado de Derecho que son los elementos estructurales globales en los que descansa incluso la ley secundaria que es el COFIPE, y luego la reglamentación de las relaciones internas del instituto, el Estatuto del Servicio Federal Electoral.”

Derecho Constitucional

La materia de Derecho Constitucional fue considerada como un contenido de utilidad e importancia para el desempeño de las labores dentro de la institución. Su ubicación dentro del Módulo de Normatividad, se consideró adecuada.

“El Módulo de Normatividad debe quedar con COFIPE I, Derecho Constitucional.”

MÓDULO: DESARROLLO ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA

Desarrollo Electoral

Una minoría de participantes sugiere que *Desarrollo Electoral* cambie hacia el área profesional debido principalmente a la complejidad del texto. Su contenido está cargado de elementos históricos, donde se deben de estudiar muchas leyes sin vigencia. Pues de quedarse en este módulo, se debería dosificar sus contenidos, hacia los más relevantes y significativos, que tengan que ver con la democracia y su manejo actual:

“Que se vaya al área profesional, porque es un texto muy complicado; es toda la historia de México.”

“Yo lo pondría más ligero, mucho más ligero.”

“Lo dejaríamos ahí, pero más dosificado.”

“Desarrollo Electoral tal vez sea bueno dividirlo en dos partes, la primera para el área básica y la segunda para la profesional, porque es demasiado.”

A pesar de lo anterior, a la mayoría de los participantes no les desagrada *Desarrollo Electoral*, por el contrario, algunos consideran básico tener

conocimientos generales de historia y, más aún, si éstos están relacionados a su área profesional:

“Derecho Electoral lo podemos tener como un antecedente de cultura general y, además, de cultura jurídico-política.”

Educación Cívica y Ética Institucional y Responsabilidad Profesional

Para los MSPE, la materia de *Educación Cívica y Ética Institucional y Responsabilidad Profesional*, llama su atención pero la perciben un poco “hueca”, porque piensan que le falta, o bien, en la propuesta no se ve claro, su énfasis por enseñar aspectos que tienen que ver más aspectos que fomentan el crecimiento personal. La función de esta materia no se alcanza sí solo se queda en el plano laboral.

“El ser humano necesita nutrir no solo el aspecto profesional sino también el desarrollo humano por lo que yo considero que haya un módulo en cada área de cultura y contemple este tema.”

“Es necesario desarrollo humano para hacer crecer al individuo.”

“Yo estoy de acuerdo con él en que debe de haber por lo menos una introducción al estudio de la filosofía.”

“Educación Cívica y Participación Ciudadana, a mi me parece un punto importante de inclusión dentro de esta área de formación básica porque es algo que debemos sentir como propio.”

“Educación Cívica y Ética Institucional deberían de estar en el primer módulo de inducción.”

“Ética Institucional y Responsabilidad Profesional debe ir en inducción, porque es ahí, precisamente, donde se van a brindar los elementos de comportamientos dentro de la institución.”

MÓDULO DE HABILIDADES BÁSICAS PARA LA COMUNICACIÓN Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

Paquetería Institucional

Los resultados reflejan, que la materia de Paquetería Institucional, causa

una buena impresión entre los MSPE, pues ellos expresan abiertamente su necesidad por conocer y saber aplicar este tipo de herramientas. Además de ser una materia 100% práctica y por consiguiente práctica. Sin embargo, se encuentran carentes en la aplicación de las mismas:

“Sería bueno que Paquetería Institucional fuera optativa para los que no tuvimos la oportunidad de tomarla.”

“Paquetería Institucional es fundamental para el trabajo.”

Administración del Proceso Electoral

Con respecto a *Administración del Proceso Electoral* de manera aislada entre una minoría de participantes surgen dudas y diferentes concepciones sobre su contenido. Sin embargo, la mayoría de los entrevistados coincide en que los contenidos en general tiendan lo más posible hacia la práctica laboral. Para ello, este contenido temático se puede complementar con otros a nivel vivencial y experimental, como son: “prácticas forenses”, “simulacros”, “ejemplos” y “un manual de actividades y procedimientos”:

“Estos deberían de ser cursos, talleres.”

“Es necesario este tipo de ejemplos que nos indiquen hasta dónde podemos ir con nuestras interpretaciones de la ley.”

“Estas prácticas nos van a ayudar a saber aplicar e interpretar la ley.”

Expresión Escrita

Para los MSPE, la materia de *Expresión Escrita* es importante, siempre y cuando se vean contenidos de redacción y estilos para escribir reportes y elaborar documentos. Ya que su aplicación se debilita, porque de acuerdo a sus experiencias, esta materia incluye aspectos básicos de literatura como son: que es un verbo, como se forma una frase, cuál es el sustantivo, por mencionar algunos ejemplos:

“Expresión Escrita deberían pasarla al área de especialización, porque lo que se ve ahí no es relevante.”

“A mí me hace mucha falta, yo considero que se quede donde está, siempre y cuando su contenido realmente se enfoque a darnos técnicas de redacción y elaboración de documentos, e incluso, que incluyera una sección o apartado sobre metodología.”

Estadística

Esta materia de *Estadística* es considerada por los MSPE una herramienta básica en su formación; sin embargo, por su complejidad conceptual y acumulativa, ésta debería dividirse en dos materias: una básica y otra avanzada e incluir un apartado o sección sobre Metodología de la Investigación:

“Estadística la deberías de dividir en básica y avanzada.”

“Debería de incluir aspectos de metodología de la Investigación.”

AREA PROFESIONAL

MÓDULO: POLITICA

Estado y Estado de Derecho

Para algunos de los MSPE, el contenido de *Estado y Estado de Derecho* por estar estrechamente ligado en la temática del Derecho Constitucional y dar un panorama general de lo que es el Derecho, debe pasar a el módulo de Normatividad del área básica, bajo el nombre de Teoría General del Estado y Estado de Derecho.

“Estado y Estado de Derecho está en el área de formación profesional y no entiendo realmente por qué la pusieron ahí.”

“Es un elemento que se tiene que incluir para que el miembro del servicio tenga una concepción global.”

“Dar un paquete completo de conocimientos, qué es el Estado, qué concepción, qué cosa debemos entender por el Estado.”

“Estado y Estado de Derecho esta ligado a Derecho Constitucional, porque el Derecho Constitucional abarca lo que es el Estado.”

Partidos Políticos

Sobre la materia de *Partidos Políticos* algunos de los MSPE sugieren que pase a formar parte del módulo de Sistema Electoral de esta misma área, debido a que esta materia debería de manejarse o verse de manera sistémica, e incluso, de manera internacional. Por consiguiente su nombre debería ser “Sistemas de partidos políticos”:

“No queremos que se estudie así, como partido; queremos que se estudie como parte de un sistema electoral.”

“Partidos Políticos creo que es el texto más antipedagógico de todos los textos, por estudiarse de manera separada.”

“A mí me gustaría estudiar Partidos Políticos junto a Sistemas Electorales, porque como que ya está implícito el estudio de un partido con sus propias características del sistema.”

“El contenido de Partidos Políticos debe cambiarse por ‘Sistemas de los Partidos Políticos’.”

Una minoría estuvo en desacuerdo con esta propuesta del cambio, argumentando por un lado que *Partidos Políticos* como sistema se discutía en el inicio del material didáctico y que por otro lado, era válido y más claro estudiarlo de manera separada.

“Si ustedes recuerdan, el primer capítulo de Partidos Políticos sí maneja el sistema de partidos políticos y luego lo del PRI, PAN y PRD.”

“Se puede dividir, se me hace más gráfico que analices sistemas electorales y partidos políticos.”

“Incluso en la UAM se estudia de esta manera, separa los partidos políticos y los sistemas electorales.”

El Mexicano Ante la Política

Para muchos MSPE, esta materia de *El mexicano Ante la Política*, causó aceptación. No obstante, también causó expectación y duda sobre lo que pueda incluirse en esta materia, varios de ellos entendían que se trataba de un análisis del mexicano y su contexto político democrático actual, lo que les parecía muy atractivo. De ser así, su ubicación más acertada debería estar al lado o en forma colateral, con el contenido de Educación Cívica y Participación ciudadana del Módulo II del Área básica:

“A mí, como que El Mexicano Ante la Política me suena medio obtuso.”

“El Mexicano Ante la Política puede tratarse de mil conceptos.”

“El Mexicano Ante la Política, ¿Con qué se come? ¿A qué sabe? ¿Para qué sirve?”

“Es parte de la cultura política democrática, respecto al nuevo ciudadano, de las nuevas normas.”

MÓDULOS: DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SISTEMAS ELECTORALES

Para algunos MSPE, módulo III, de Sistemas Electorales tienen mayor importancia y alcance práctico para sus funciones que desempeñan dentro de la institución, que el módulo II de Desarrollo Organizacional, por lo que proponen se imparta en primera instancia el módulo III, Sistemas Electorales antes que el Módulo II (Desarrollo Organizacional).

“Para mí es más importante dar prioridad al módulo de Sistemas Electorales que al de Desarrollo Organizacional, creo que deben de cambiar de lugar.”

“El módulo de Desarrollo Organizacional, yo no entiendo ni su contenido ni su objetivo; parecería un curso administrativo; no se qué quieran dar aquí.”

“Por eso, yo proponía sacarlo.”

“COFIPE II, que está en el tercer módulo, es necesario. Entre más pronto lo revises, es mejor para realizar tu trabajo.”

Módulo Desarrollo Organizacional

Recursos Humanos, Recursos Financieros y Recursos Materiales

Para algunos de los MSPE, este módulo es importante pero para un desempeño más bien de tipo Administrativo-Gerencial, por lo que debería pasar al área de especialización y dejarlo como opcional. En este rubro debería incluir otro tipo de contenidos que permitan un desarrollo y crecimiento organizacional e institucional, a nivel administrativo, pues la mayoría de ellos desempeñan labores (además de las propias del cargo) de este tipo:

“Creo que deberían pasar del Área Especializada, los contenidos de Administración de Personal, Administración Integral de las Organizaciones y Desarrollo Organizacional.”

Módulo de Sistemas Electorales

Sistema Electoral Mexicano

Algunos de los participantes señalan que *Sistema Electoral Mexicano* es necesario que sea parte del área básica y no de la profesional, debido a que en éste se revisan temas fundamentales para que los nuevos miembros del servicio profesional electoral tengan el panorama de lo que es “el tablero en el que se va a jugar” y posteriormente conocer “las reglas de juegos” a través de COFIPE y comprender así otras materias como partidos políticos y el proceso electoral.

“Yo sí agregaría a la formación básica El Sistema Electoral Mexicano; es definitivo, porque aquí todos tenemos distintas profesiones.”

“Yo creo que Sistemas Electorales es básico para hablarles después de partidos políticos, COFIPE y del proceso electoral.”

“O sea, se debe conocer primero dónde se va a jugar.”

“Sistema Electoral Mexicano comprende un conjunto de instituciones, autoridades electorales y muchos temas que se incluyen en Introducción al Derecho, Derecho constitucional y COFIPE, o sea, no sé qué se pretenda con SEM.”

Sistema Electoral Comparado

Una minoría de los MSPE propone que el *Sistema Electoral Comparado* debiera ser parte del área especializada por distintas razones, una de ellas es porque indican que efectivamente éste es un conocimiento más especializado (aunque parezca redundante). Otros lo sugieren, porque de esta manera, los que ya cursaron el área profesional, pueden tener la posibilidad de tomarlo. Lo que indica que este contenido es un tópico de su interés y necesario para su formación:

“Yo, El Sistema Electoral Comparado, lo pasaría al área de especialización, aunque ahí dejaría Sistema Electoral Mexicano.”

“Sistema Electoral Comparado también podría instrumentarse en la

formación especializada, sobre todo porque el 33% del SP no lo ha tomado.”

Aisladamente se menciona que no encuentran el sentido de conocer el *Sistema Electoral Comparado* de otros países, por lo que estando en el área especializada solo lo tomarían aquellos que verdaderamente lo requieran o les interese con mayor profundidad ya que mencionan que el COFIPE II tiene sistema electoral comparado.

“¿Qué objetivo tendría que saber sobre el sistema electoral de Argentina, por ejemplo? Yo creo que sería más para el Área Especializada.”

“Estando en la Especializada, se toma según el interés cada quien.”

COFIPE II Ley General del Sistema de Medios de Impugnación (LGSMI)

A pesar de que en este escrito, ya se ha hecho referencia al contenido de COFIPE y por consiguiente, indirectamente se ha hablado sobre COFIPE I y COFIPE II. Vale la pena recalcar que para algunos MSPE, específicamente sobre COFIPE II, refieren que debe ser dividido de lo que es la LGSMI y los contenidos temáticos del COFIPE.

MÓDULO DE PROSPECTIVA

En particular, en lo que se refiere a este Módulo de Prospectiva, éste fue un tópico que no se tomó ni se analizó por partes o contenidos, sino que da una impresión general de su utilidad y aplicabilidad. Esto es, para muchos MSPE es un rubro que causa reacciones de agrado y entusiasmo. Lo ven como una posibilidad analizar, comprender y poder predecir el futuro de la institución, desde sus distintas perspectivas. Sin embargo, por su poca relevancia hacia la aplicación directa que tiene este módulo sobre sus funciones laborales, algunos sugieren que su ubicación debería ser en el Área de Especialización:

“Es maravilloso que te enseñen a manejar los elementos para poder visualizar a futuro.”

“Ojalá y que todos las podamos tomar.”

También una minoría proponen que sería muy recomendable que es este módulo de *Prospectiva* se incluyera otra materia relacionada a la cuestión legislativa porque mencionan que existen muchos cambios en la legislación y su consecuente problemática para interpretarla.

“Entre nosotros debe haber una cultura bien cimentada en cuanto a interpretación de la norma, principalmente porque la norma es muy cambiante.”

FASE ESPECIALIZADA

Aunque en la mayoría de los MSP genera buena impresión los contenidos del área especializada, por resultarles atractivos para su formación, también hubo un número considerable de participantes que por el contrario se negó a reconocer su valor, argumentando que estos no cumplen ni en lo más mínimo sus expectativas sobre lo que ellos consideran su especialización. Entendiéndose ésta como aquella formación que les ayudará a ser expertos en las funciones laborales que desempeñan.

“Yo creo que una especialización es profundizar sobre lo que uno esta haciendo en la institución.”

“¿En que va a consistir la Formación Especializada?, Yo entendí que los que estemos en organización electoral, verdaderamente se especialicen en esos aspectos de organización electoral, que no conozcan, ¡que dominemos! Que los que están en capacitación, que no conozcan, ¡que dominen! Y así, en los demás puestos.”

“En el área de formación especializada yo veo que hay algunas materias que nosotros ya tenemos conocimiento, entonces, ¿en dónde esta nuestra especialización?”

“En nuestra función es a donde yo vería nuestra profesionalización, lo demás es un basamento.”

“Cada quien ya lleva más de cinco años, ya sabe donde está su especialización.”

“Yo quiero especializarme muchísimo en lo que estoy haciendo.”

A la mayoría de los MSPE, les resulta difícil entender el mecanismo de funcionamiento del Área de Especialización, sobretodo, en lo referente a la integración de lo que todo cargo o puesto requiere para especializarse en sus funciones. Incluso, se pudo apreciar cierta actitud de rechazo (por dificultad, complejidad o falta de entendimiento) sobre esta área:

“Yo creo que no se arregla con tratar de ‘cuadrar’ la especialización para tantas funciones, eso es difícil.”

“Ante esta diversidad de funciones es imposible que se quiera dar todo en el Centro de Formación y Desarrollo, como si ahí fuera la Universidad de todo.”

“Tal parece que están rellorando, para cumplir con la expectativa de que tiene que haber una especialización.”

Un número considerable de MSPE tiene dificultad para entender la forma en como se va a llevar acabo la formación del área especializada, particularmente si se piensa en aquellos compañeros de nuevo ingreso que se encuentren cursando el área básica y encuentre que, dentro del área especializada están justamente aquellas materias que les sirven en esos momentos para desempeñar mejor las funciones de su puesto.

“¿En qué va a consistir el Área Especializada?”

“Casi todos los contenidos del Área de Desarrollo y La Formación Especializada, en cuanto no nos expliquen cuál es la idea, no podremos ayudar mucho.”

“No estoy tan segura de qué algunas materias, que son parte de la función sustantiva del área de capacitación, deban estar en la especializada; son conocimientos que se deben tener casi desde que estamos en el puesto.”

Les preocupa la idea de que el plan curricular en este sentido sea tan rígido que no puedan cursar los compañeros de nuevo ingreso a la par de las materias

que necesitan y en consecuencia deben esperar 2 o hasta tres años para cursarlas.

“No se puede esperar que una persona pase primero el área básica, si realmente el área de formación especializada tiene nuestras herramientas de trabajo.”

“Si yo estuviera tomando la básica, y soy de capacitación, ¿qué puedo hacer para tomar las materias que necesito de la especializada?”

Indican que se debe instrumentar un plan para evitar este tipo de problemas, por lo que de manera espontánea proponen el poder tomar materias del área especializada simultáneamente a las del área básica o profesional, cuando así se requiera y que posteriormente, también se les reconozca dicho acto:

“Que se incluyan materias obligadas y optativas en el Área de Especialización”.

Muchos de los MSPE sugieren que para mejorar la calidad de la enseñanza en el IFE, particularmente a nivel de especialización es necesario que el instituto les proporcione el apoyo necesario para su capacitación a través de convenios con Universidades y otras instituciones para que “gente más preparada”, “expertos”, “gente de fuera del instituto” puedan impartirla.

“Lo hemos hecho. El año pasado recibimos los vocales secretarios un curso-taller maravilloso en donde aprendimos muchísimo.”

“No queremos hacer la especialidad sólo con un libro teórico. Yo creo que para llegar a esta fase de la especialidad, ya nos merecemos algo mejor, nos hace falta que nos las den instituciones reconocidas.”

Además muchos de ellos demandan más reconocimiento oficial de estos estudios, porque en ocasiones sienten que ni el propio IFE se los reconoce ya que mencionan que en ocasiones no se toma en cuenta su trayectoria laboral ni los estudios realizados concediéndole mayores oportunidades a gente nueva en el

instituto por el grado profesional que tienen aunque carezcan de los conocimientos que requiere el puesto.

“Entra la gente con currícula, pasan tantas cosas, y los que estamos adentro, que hemos ido haciéndonos de nuestros conocimientos y su sistematización, no pasa nada.”

FASE DE DESARROLLO

Esta área, para muchos de los MSPE resulta de gran interés y perspectiva, sobretodo porque aquí ellos van a tener la opción de tomar aquellas materias que consideran que en ese momento les está haciendo falta para desempeñar mejor sus labores. Interés que reflejaron en la diversidad de contenidos y nuevas propuestas sobre tópicos que resultan indispensables para su formación. De tal modo, que con esta propuesta se pueda dar posibilidad a generar una formación de acuerdo al cargo y puesto (es decir, a las necesidades de cada función institucional). Además de que puede servir para resolver algunos problemas como son: la imposibilidad de cursar algún contenido de interés que se encuentre en otra área que aún no se cursa:

“Yo si estoy de acuerdo en esta área de desarrollo, porque me complementa.”

“A mí me parece excelente.”

“Sabemos, por el estatuto, que antes de pasar al Área de Especialización, se deben haber cursado y aprobado las dos áreas anteriores (la Básica y la Profesional), por lo que creo que esta propuesta de desarrollo continuo es excelente, el de tomar materias optativas.”

“Excelente, tomar una materia optativa que me ayuda y me está contando.”

“Las materias optativas son un apoyo constante.”

“Esta perfecto, que para desarrollar mis actividades no tengo que esperarme varios años, sino directamente puedo tomar...”

No obstante, también esta área generó entre los MSPE, alguna incertidumbre en cuanto a cómo funcionaría esta área y si también sería un área a evaluar por parte del Instituto:

“¿Cómo funciona?”

“¿Qué es lo que se pretende con esta área, actualizar?”

Tal es el caso de aquellos entrevistados que por ejemplo explican que si en alguno de los puestos y cargos se necesitara llevar algunas materias que se encuentran en el área profesional, y aún se esté cursando la básica, entonces lo indicado es que esta área de desarrollo soporte la enseñanza de estos contenidos. En este sentido algunos de los entrevistados señalan que esta área podría también facilitarles tomar las materias que no tomaron de esta propuesta curricular para no atrasarse al tomar el área especializada.

Dentro de los contenidos temáticos que señalan pudieran ser parte del área de desarrollo con base en algunas de sus necesidades están:

Programas de educación cívica en grupos indígenas; Liderazgo; Cuestiones presupuestales; Programación; Derecho político electoral; Interpretación jurídica; Paquetería básica como Excel; Inteligencia emocional; Comunicación; Empatía; Persuasión; Influencia Social; Derecho de los trabajadores; Motivación; Gestión pública; Registro federal de lectores; Planeación; Evaluación; Derecho electoral; Jurídico; Garantías Individuales; Metodología de la investigación.

c) Comentarios que expresan los MSPE hacia otros aspectos que forman parte del Funcionamiento del Programa de Formación y Desarrollo en el contexto del IFE.

Metodología de la Enseñanza

A pesar de su actitud positiva y el entusiasmo por aprender a través del uso de la tecnología ya sean video, programas computacionales, teleconferencias, Internet, etc. dan prioridad y/o prefieren hacerlo principalmente por asesores presenciales que preferentemente sean expertos en el tema, y usar solo las nuevas tecnologías como apoyo didáctico porque refieren que no hay como el intercambio y la interacción humana, las que permiten fortalecer el conocimientos y favorecer una actitud de cambio y crecimiento.

“Me gustaría que todo el aprendizaje se complemente con asesorías presenciales, porque no es lo mismo consultar tus dudas con una persona directamente.”

“A mi me gustaría poder contar en los módulos con un tutor profesional.”

Docentes/facilitadores

Sin duda alguna la mayoría de los participantes encuentra que los “círculos de estudio” coordinados por un facilitador del aprendizaje han sido de gran utilidad en muchos de los casos como apoyo en el estudio de sus materias, pero indican que también es cierto que ha habido muchas deficiencias, algunas de ellas relacionadas a la poca o nula experiencia que los compañeros del SPE tienen para cumplir ese rol y en otras ocasiones por una “mal planeada coordinación” en la selección de los facilitadores.

“Me llegó la invitación para ser moderador, acepte y me seleccionaron para dar Derecho Constitucional. Yo no soy abogado, por lo que deberían de ser más cuidadosos en ese aspecto.”

La generalidad demanda sin embargo, mayor “seriedad y responsabilidad” de las instancias encargadas de coordinar estos “círculos de estudio” para elegir quienes van a ser los facilitadores. Dentro de las sugerencias que hicieron para ello se menciona hacer una selección cuidadosa del currículum vitae con la

finalidad de tomar en cuenta su formación para la asignación de su materia, es decir, que si el facilitador es abogado la materia que se le asigne vaya en concordancia con su formación profesional. Del currículum podría también ayudar a elegir a aquellos que cuentan con la experiencia en el área docente, los que no la tuvieran podrían someterse a una evaluación con sus mismo compañeros expertos en el tema para que decidan si cuentan con los conocimientos y la capacidad de transmitirlos.

La mayoría de los participantes refirió tener buena disposición para ser facilitador, en contraposición con una minoría que lo rechazo entre otras cosas mencionaron que por “no tener la paciencia suficiente”, “por no saber como transmitir el conocimiento” o “por tener malas experiencias siendo moderador anteriormente”.

Sugieren también que seria muy conveniente manejar algún tipo de incentivo para aquellos compañeros que participan como facilitadores, pudiendo ser estos desde viáticos “que en ocasiones realmente se necesitan” hasta un simple reconocimiento del Instituto a través de un diploma de participación.

Nuevas tecnologías

La mayoría de los MSP ha oído hablar sobre las nuevas tecnologías, en especial sobre Internet, teleconferencias, videoconferencias, etc. y solo una minoría han tenido contacto con ellas. A pesar de lo anterior, la generalidad de los participantes muestra una actitud positiva, buena disposición y hasta entusiasmo por aprender a utilizar e integrarse a las nuevas tecnologías. De hecho una minoría se lamenta del retraso que ha tenido el IFE en cuanto a su integración a ésta.

En general, reconocen las características que como apoyo didáctico tienen las nuevas tecnologías por lo que en todos se identifico la disposición para utilizarlas como herramientas en el aprendizaje de los contenidos del programa de formación y desarrollo.

“Yo creo que de entrada es indudable, son herramientas que nos ayudan para el estudio de cada una de las materias.”

“Cualquier herramienta de apoyo a lo escrito, a lo que se entrega tiene mucho beneficio para nosotros.”

Sin embargo, también es importante destacar que algunos de ellos temen que los materiales de apoyo como videos o CD's que se realicen para este fin sean de deficiente calidad en el tratamiento pedagógico, como indican les ha ocurrido con los textos. Sugieren que en especial cuiden la dosificación de los contenidos y el lenguaje.

“Que analicen el lenguaje para que lo hagan más accesible a la enseñanza.”

“También una cosa importante es tratar de hacerlos interesantes.”

Modalidad a distancia

Principalmente como modalidad a distancia, la mayoría lo conceptualizan a las teleconferencias y en ocasiones también el Internet. Una minoría, especialmente vocales de capacitación son los que refirieren su experiencia sobre ellas, mencionan que hasta ahora no han tenido mucho éxito con la teleconferencias en el IFE, porque resulta problemático “el sistema de interacción” entre los emisores y receptores, además del tiempo tan limitado de preguntas y respuestas de tanta gente en la República Mexicana que quieren participar.

“El único inconveniente que encuentro es que son a nivel regional o nacional y entonces se hace difícil, por no decir imposible, que se satisfagan todas las dudas que en determinado momento se generen.”

Por el contrario, la mayoría resalta más las cualidades del Internet en este sentido sugieren que en las conferencias a distancia se debe tener mucha planeación para regular los tiempos y que interfieran lo menos posible en las actividades laborales de los receptores “teniendo quizá horarios predeterminados” o con la posibilidad de repetición durante el día.

Material Instruccional

Un número considerable de MSP se encuentra inconforme por los materiales instruccionales y la evaluación, comentan que los primeros no tienen tratamiento pedagógico porque no toman en cuenta las “características del alumno”, y entregan un material muy complejo técnicamente que en muchas ocasiones resulta incomprensible para “muchos de los compañeros” que no están familiarizados con esta formación.

“Los libros no funcionan.”

“No son de formación, sino de autoformación.”

“Los textos de COFIPE son muy complejos, yo creo que se debe simplificar la materia porque las antologías son un vil fusil de un texto que publico el tribunal por lo que va dirigido a especialistas en la materia o por lo menos a abogados.”

“Lo que deben de hacer es cambiar terminología, hacerlo más digerible a la gente, que sea comentado.”

Por ejemplo, los textos sobre Partidos Políticos son criticados por algunos de los participantes por ser “muy antipedagógicos” pues cuando abordan en los textos a los partidos Políticos, lo hacen de una manera muy descriptiva dando datos muy puntuales como fechas, y en donde no se contextualiza ni se le dan un tratamiento sistémico y dinámico.

“Agarran y te ponen: ‘el PAN se presentó en 1949, los puntos son estos y pum, pum...’ y a aprendérselo de memoria, yo creo que debería de ser más dinámico.”

“Debiera de verse un poco más sistémicamente: como van sus intereses, más allá de sólo puntos, como cuántos diputados tuvo y cuál es su lema.”

En ocasiones a algunos les parece que los materiales están demasiado saturados de información, tal es el caso por ejemplo de Desarrollo Electoral, que

según mencionan esta muy saturado de historia por lo que proponen que tal vez deba de sintetizarse o acotarse solo a unos años para acá.

“Sería bueno acotar lo que es desarrollo electoral porque en ocasiones se van muy atrás y empiezan a plantear cuestiones de siglos pasados.”

Sin embargo, en este sentido, otros compañeros están conformes con eso, porque indican que son un antecedente de la cultura general y de cultura político democrática, por lo que es importante mantener ese mismo contenido.

“Pero es importante conocer, estamos hablando de la historia.”

En ocasiones sus quejas sobre el material instruccional parece estar estrechamente relacionado con la preocupación que tienen de la evaluación de los mismos, de este modo, si hay mucha información es mucho más difícil aprenderse más cosas y en consecuencia el examen resulta ser más complicado.

“Es puro rollo, me tengo que aprender leyes que ya ni existen.”

“Es correcto dividirlo por fechas, primero pasa la mitad y luego hay chance para la otra.”

Evaluación

Existe una queja generalizada entre los Miembros del Servicio Profesional sobre las evaluaciones que se realizan en el programa de formación y desarrollo, que incluso existen dudas generalizadas sobre si el objetivo de estas es evaluar los conocimientos o tienen toda la intención de recortar personal.

“Estamos viviendo una serie de exámenes que son verdaderamente antipedagógicos y absurdos.”

“El examen de COFIPE II se hace con un criterio antipedagógico, en el examen de pusieron a pregunta de que artículo a que artículo abarca X cosa, por Dios!, bastante trabajo cuesta aprenderse lo que es el tribunal como para que pregunten eso.”

PROPUESTAS Y SUGERENCIAS SOBRE EVALUACIÓN

La generalidad de los miembros del servicio profesional, mencionan que existe una gran incertidumbre entre los MSP sobre su permanencia en el instituto debido a que existe un continuo reciclaje de personal que se observa a consecuencia principalmente de las evaluaciones que se realiza en el IFE y por lo que se obstaculiza que se realice el Servicio Civil de Carrera, lo que a su vez mencionan que esta en detrimento del Instituto. Por tal motivo proponen que se implementen vías alternas de evaluación, como lo hay en las Universidades, ya sea a través de tesinas u otras formas.

“Yo estuve analizando y creo que las tesinas son una buena vía de evaluación.”

FASE III: Resultados del Análisis del Mapa Curricular que se les presentó a los participantes de los Grupos de Encuentro:

Los resultados que a continuación se presentan, se hacen en orden a la presentación que se hizo del mapa curricular en cada uno de los encuentros con los grupos de enfoque, y se presentan a nivel de sugerencias hechas para que sean incorporadas en el currículum del Programa de Formación y a continuación se exponen:

a) FASE DE FORMACIÓN BÁSICA

MÓDULO I: INDUCCIÓN

CONTENIDOS DE LA PROPUESTA ORIGINAL:

- Institución, Estructura y Función. Estatuto del Servicio profesional Electoral
- Estrategias de Aprendizaje
- COFIPE I

- Puesto

OBSERVACIONES HECHAS AL MÓDULO I:

En general los grupos estuvieron de acuerdo con que se les de un curso de inducción que les permita conocer el contexto de la institución, sus orígenes y también su situación como ciudadano, político, individuo. Asimismo, conocer algunos lineamientos indispensables para iniciarse en la incorporación al IFE, como son: Derecho, el estatuto, entre otros.

MÓDULO II: NORMATIVIDAD

CONTENIDOS DE LA PROPUESTA ORIGINAL:

- Introducción al derecho
- Derecho Constitucional

OBSERVACIONES HECHAS AL MÓDULO II:

En general se planteo una reforma total de este módulo y se opinó que este módulo debería de estar presente también en la fase profesional.

MÓDULO III: DESARROLLO ELECTORAL Y EDUCACIÓN CÍVICA

CONTENIDOS DE LA PROPUESTA ORIGINAL:

- Desarrollo Electoral
- Educación Cívica y participación Ciudadana. Ética Institucional y Responsabilidad Profesional

OBSERVACIONES HECHAS AL MÓDULO III:

En general los grupos de enfoque confirmaron la idea de que el estudio del desarrollo electoral es importante desde un principio, siempre y cuando se abarque desde un punto de vista nacional como internacional y desde una perspectiva de análisis científico, filosófico e histórico.

MÓDULO IV: HABILIDADES BÁSICAS PARA LA COMUNICACIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

CONTENIDOS DE LA PROPUESTA ORIGINAL:

- Expresión Escrita
- Estadística
- Paquetería Institucional
- Administración del Proceso Electoral

OBSERVACIONES HECHAS AL MÓDULO IV:

En general, los grupos de enfoque refieren que este módulo sea más específico, dado a su importancia para el manejo de sus funciones; asimismo, solicitan que se les brinde tales herramientas a un nivel tanto básico como avanzado; así como que algunas de ellas (en especial lo referente a paquetes de Cómputo, expresión escrita y estadística) se mantenga vigente durante todas las áreas que integran el programa de formación y desarrollo para el servicio profesional electoral.

b) FASE DE FORMACIÓN PROFESIONAL

MÓDULO I: POLÍTICA

CONTENIDOS DE LA PROPUESTA ORIGINAL:

- Estado y Estado de derecho
- Partidos políticos

- El mexicano ante la Política

OBSERVACIONES HECHAS AL MÓDULO I:

En general se pudo observar cierto consenso en cuanto a los cambios de este módulo; cuyos contenidos deberían ser cambiados a otro Módulo como es el Área de Desarrollo Continuo.

MÓDULO II: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CONTENIDOS DE LA PROPUESTA ORIGINAL:

- Recursos Humanos
- Recursos Financieros
- Recursos Materiales

OBSERVACIONES HECHAS AL MÓDULO II:

En general, los grupos de enfoque estuvieron de acuerdo en que este módulo debería pasar a formar parte de la fase especializada y que en su contenido temático, debería plasmar otro tipo de conocimiento. No obstante, quienes estuvieron de acuerdo en que se mantenga el Módulo con sus contenidos iniciales, también coincidieron con las observaciones de la mayoría, en cuanto a los contenidos que lo harían cumplir mejor su objetivo (el de formar para que el personal del SPE sea más especializado en sus funciones).

MÓDULO III: SISTEMAS ELECTORALES

CONTENIDOS DE LA PROPUESTA ORIGINAL:

- Sistema Electoral mexicano
- Sistema electoral Comparado
- COFIPE II Ley del Sistema de medios de Impugnación (L.S.M.I.)

OBSERVACIONES HECHAS AL MÓDULO III:

En general los grupos coincidieron en que los Módulos II y III cambien recíprocamente su ubicación dentro de esta misma fase profesional.

MÓDULO IV: PROSPECTIVA

CONTENIDOS DE LA PROPUESTA ORIGINAL:

- Institucional
- Electoral
- Política
- Organizacional

OBSERVACIONES HECHAS AL MÓDULO IV:

En general la mayoría de los grupos estuvo de acuerdo con que este módulo pase a la fase especializada, quizás porque no les quedaba muy claro que se pretende con darles una visión prospectiva a nivel tanto, institucional, organizacional, política como electoral. Las observaciones al respecto parecen indicar que los MSPE manifiestan un mayor interés por contenidos más concretos y objetivos que por aspectos que tiendan a formar o generar visiones o tendencias interpretativas hacia la institución para la que laboran.

FASE DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA

MÓDULO I: ÉTICO-INSTITUCIONAL

CONTENIDOS DE LA PROPUESTA ORIGINAL:

- Ética, Legalidad y Democracia en el contexto del Servicio profesional Electoral
- El IFE como institución que contribuye al mantenimiento y consolidación de la vida democrática

- La construcción de la Ciudadanía

-

MÓDULO II: ADMINISTRATIVO-GERENCIAL

CONTENIDOS DE LA PROPUESTA ORIGINAL:

- Administración de personal
- Administración integral de las organizaciones, liderazgo y toma de decisiones
- Calidad, Círculos de calidad y mejora continua
- Desarrollo Organizacional e información estratégica
- Didáctica y manejo de grupos
- Técnicas de negociación y Calidad en Función electoral
- Planeación estratégica y sistemas de evaluación

MÓDULO III: TÉCNICO-INSTRUMENTAL

CONTENIDOS DE LA PROPUESTA ORIGINAL:

- Herramientas de Cómputo para tareas electorales
- Metodología para el análisis de la información electoral
- Demografía electoral
- Geografía Política y Cartografía Electoral
- Desarrollo y evaluación de los cursos de capacitación
- Modelos Contemporáneas de educación de adultos
- Técnicas de expresión escrita
- Análisis de medios de comunicación en el contexto electoral

OBSERVACIONES HECHAS AL MÓDULO III:

En general, los grupos de enfoque no hicieron comentarios que intentaran modificar la estructura o los contenidos de este Módulo, solo se hicieron sugerencias cuyos contenidos deberían ser cursados desde la fase básica (mismas modificaciones que ya fueron expuestas al inicio de este documento).

MÓDULO IV: JURÍDICO POLÍTICO

CONTENIDOS DE LA PROPUESTA ORIGINAL:

- Actualización en el COFIPE
- Derecho Electoral Comparado
- El Proceso Electoral
- Federalismo, elecciones y gobernabilidad
- Marco Jurídico de la Administración Pública
- Sistemas de partidos Contemporáneos
- Materia Recursal Electoral

OBSERVACIONES HECHAS AL MÓDULO IV:

Se sugiere fusionar este último Módulo con el Módulo I de esta misma fase en un Bloque llamado: Político-Jurídico-Institucional (2).

Finalmente, cabe aclarar que en cuanto a lo que se refiere esta Fase Especializada los contenidos que se sugieren fueron propuestos por una minoría. Propuestas en función del puesto y cargo que cada uno de los participantes opinaba era importante para desempeñar sus funciones.

FASE DE DESARROLLO

En general, los resultados sugieren que hay muchas inquietudes por parte de los miembros del servicio profesional electoral, de ahí que existan muchas sugerencias en cuanto a contenidos para el Área de Desarrollo continuo, mismas sugerencias que indican que existen muchas deficiencias en cuanto a la formación que se esperaba cumplieran el programa de formación y desarrollo y al mismo tiempo, confirma la necesidad de reforzar y estructurar un programa en función al puesto y cargo que desempeñen sus miembros. Estos resultados, parecen arrojar información que avala el nuevo planteamiento y reestructuración de este programa curricular.

En cuanto al enfoque modular, los grupos refieren una impresión más completa, de, mayor conocimiento, preparación y organización por parte de la institución; aunque también parece que habrá mayor imposición, obligaciones que cumplir y por lo tanto mayor estrés e incertidumbre de permanencia dentro de la institución.

9.2.2 CONCLUSIONES

A través de los resultados que se presentan en este documento, en sus distintas fases: (I) “El Mundo y la Universidad de Ifelandia”, (II) Aplicación y Análisis de la “Ruta Guía” y (III) Análisis del Mapa Curricular, se pudieron extraer algunas conclusiones como:

1. En cuanto a la percepción general que los MSP tienen sobre el manejo (en tanto a su profundidad como a su temática) de los contenidos de aprendizaje se pueden apreciar dos posturas. La primera que se manifiesta a través del desacuerdo que se tienen sobre la enseñanza y evaluación del material instruccional sin la diferenciación de la formación profesional y el cargo o puesto que se desempeña. Y la segunda, la cuál es un reflejo del acuerdo que existe en la tendencia a homogeneizar los contenidos para que los miembros del servicio profesional partan con las mismas bases conceptuales para desarrollar una misma cultura jurídico-política y tener la posibilidad de promoverse dentro de la misma institución, independientemente del puesto inicial.
2. Existe una inquietud de desarrollo y crecimiento en algunos de los miembros del Servicio Profesional, que demuestran hacia una preocupación por cumplir objetivos que vayan más allá del proceso electoral que les permita ayudar a través de sus funciones institucionales elevar la cultura política del pueblo mexicano y consolidar el régimen de partidos políticos. Por lo que les preocupa que este nuevo plan curricular no cumpla con estas expectativas.
3. Así mismo se observó cierta confusión en cuanto a que el nombre de un contenido temático apareciera en dos o más áreas del plan curricular o bien, diferentes nombres sobre el mismo contenido en las distintas fases de formación, lo que ocasionaba rechazo a la nueva propuesta por interpretar como errores más que profundidad en los contenidos. Para evitar la inconformidad de aquellos que dicen de por qué están o no los materiales instruccionales, según el cargo y puesto, se sugiere enfatizar de manera más explícita y constante los motivos internos que tiene la institución para desarrollar una formación curricular por puesto y cargo. Así como la creación de una guía colateral o ruta de acción que permita clarificar

cualquier confusión que exista en torno a la presencia de un contenido temático en dos o más áreas.

4. Al Sistema Modular se le observó como una propuesta viable de formación profesional, siempre y cuando se vincule la teoría con la práctica.
5. En general, en cuanto a los distintos contenidos temáticos que integran las tres fases de formación y desarrollo, de manera seriada y que plantea el Nuevo Diseño Curricular, las materias de Puesto, Estrategias de Aprendizaje, COFIPE, Introducción al Derecho, Paquetería Institucional (entendiéndose ésta como herramientas de cómputo), el Sistema Electoral Mexicano los resultados permiten apreciar que estos contenidos son de interés estratégico y de utilidad para promover desarrollo y crecimiento tanto personal como dentro de la institución, es decir, tanto de conocimiento como laboralmente.
6. Al mismo tiempo, se puede apreciar que algunos de los contenidos temáticos que se manejan dentro de las áreas de formación, deben ser manejados como opcionales debido a su especialización por puesto y cargo dentro de la Institución, como podría ser el caso de los contenidos de: Sistema Electoral Comparado.
7. Existe el énfasis y la necesidad por dosificar con técnicas pedagógicas y fundamentos explícitos, los contenidos que integran algunas de las materias, tales como: COFIPE, Desarrollo Electoral iniciando su estudio desde una fase introductoria, una de profundidad básica y otra fase, a nivel avanzado.
8. Así mismo, los resultados sugieren, en ocasiones, se integren algunos contenidos temáticos; en cuya utilización e implementación laboral, requieren de mayor integración de conocimientos y aplicación. Tal es el caso de Derecho Constitucional con Estado y Estado de Derecho, Partidos Políticos como Sistemas de Partidos Políticos.
9. En general, se tiene la impresión de que para que se considere una formación realmente especializada debe ser impartida por especialistas (valga la redundancia) y no por estudiantes que ya acreditaron la materia.
10. La enseñanza debe hacerse acompañada de estrategias pedagógicas, materiales didácticos y de punta (nuevas tecnologías); así como en dinámicas presenciales que permitan interactuar a los aprendices con el experto y al mismo tiempo, éste último pueda retroalimentar y supervisar su ejecución como un signo de la comprensión y el aprendizaje significativo del material y, no solamente la acumulación de conocimientos sin sentido.

11. Se sugieren agregar una serie de contenidos que vayan enfocados al desarrollo humano de los miembros del servicio, a ampliar su visión y cultura política (incluyendo el aspecto legislativo, territorial y geográfico), sus habilidades en el manejo de herramientas de cómputo y de manejo de grupos, didáctica y aspectos contables y presupuestales.
12. Finalmente, se puede observar que el Nuevo Programa de Formación y Desarrollo cumple con las necesidades de formación pero no con las de especialización. En el sentido de que capacita a los MSPE de una manera integral y completa, en muchas de las áreas necesarias e indispensables para alcanzar los fines de la Institución; pero para llegar a la especialización, se requiere de la conjugación de una serie de elementos que no sólo van dirigidos a encaminar la formación por cargo y puesto, sino también tiene que ver con el manejo didáctico del material instruccional, la impartición de los contenidos a través de técnicas pedagógicas que permitan darle significado y sentido al nuevo material que se adquiere; además de ser transmitido de forma presencial por un experto. Sólo con la integración de todos los elementos anteriores se podría pronosticar la el éxito en la aplicabilidad de esta nueva propuesta.
13. Así mismo, COFIPE provoca gran discusión entre la generalidad de los Miembros del Servicio Profesional Electoral debido a dos de sus características principales: la relevancia que tiene en las actividades laborales y su gran complejidad técnica se contraponen cuando se debe decidir el momento adecuado de su aprendizaje en el plan curricular. Se sugiere que COFIPE I quede en el segundo módulo del área básica (normatividad) después de haber cursado Introducción al Derecho, por ser esta una materia que ayuda a la comprensión de gran cantidad de conceptos de COFIPE, que de otra manera dificultarían el aprendizaje de sus contenidos, priorizando su memorización sobre la comprensión y el aprendizaje significativo.
14. Sin embargo, y dado que se observa que los cambios sugeridos para priorizar el aprendizaje de una materia antes que otra, esta principalmente determinado por las propias necesidades laborales de los MSPE, es entonces conveniente el poder adecuar el orden en que se toman las materias según estas necesidades, sin dejar de tomar todas aquellas materias que corresponden al área. Así, por ejemplo para aquellos puestos en donde la prioridad es conocer COFIPE, que se tome desde el primer módulo, por el contrario aquellos que no les afecte directamente para sus funciones el tomar primero Introducción al Derecho como antecedente de COFIPE

que lo pueda hacer. Lo anterior se sugiere también para el resto de las áreas. Otro más de los criterios que se pueden sumar a esta propuesta es que, dependiendo del área profesional en la que se desempeñe se verá la conveniencia de iniciar con Introducción al Derecho o con COFIPE, si por ejemplo, la formación es de abogado se iniciará con COFIPE.

15. Si la flexibilidad de la propuesta anterior no sólo se restringe a las materias de cada área, sino se pueda extender entre las áreas, evitaría la problemática de que algunos miembros de los miembros del SPE señalan, en el sentido de que cuando se requieran tomar materias de otra área cuando se esté cursando en un área de grado más básico, de tal modo que puedan ir tomándolas incluso a la par de aquellas que les corresponde tomar en la que se encuentren cursando.
16. La mayoría de los miembros del SPE solicita que los **contenidos se enfoquen en lo posible a las actividades laborales** por lo que se sugiere tomar en cuenta las posibilidades reales del trabajo, o en su defecto se incorpore al final de cada área contenidos enfocados a resumir en ejemplos, actividades y procedimientos los conocimientos adquiridos a lo largo del área, quizá a través de curso taller presencial o como ellos mismos han sugerido: “prácticas forenses”, “simulacros” o “manual de actividades y procedimientos”. Para el área básica los consultados sugieren que esto se incorpore en **Administración del Proceso Electoral**.
17. La materia de **Estrategias de aprendizaje** genera reacciones de agrado a muchos de los entrevistados por considerarla útil y necesaria dada las dificultades que tienen ellos y muchos otros de sus compañeros para estudiar ciertos contenidos, por lo que en este sentido se recomienda enfocarse de entrada a darle un sentido de responsabilidad sobre el propio estudio y en la que se realice su propia guía de trabajo autónomo.
18. A partir de la importancia que muchos de los consultados dan a Educación Cívica y Ética Institucional y Responsabilidad Profesional por considerar a esta como indispensable para inculcar los lineamientos éticos que moldearan la conducta en el instituto se sugiere cambiarla al módulo uno de Inducción.
19. La propuesta curricular del área especializada genera reacciones de rechazo de un número considerable de miembros del SPE por considerar que esta no cumple con sus expectativas de formación especializada, porque consideran que las materias incluidas no permiten una verdadera formación especializada de sus

actividades laborales ya que finalmente resultan ser contenidos conocidos por ellos. En este sentido se sugiere realizar estudios más exhaustivos sobre las materias que cada puesto y cargo necesitan para una especialización y no restringir tanto el número de materias que puedan obstaculizar el sesgo de muchos de los temas requeridos para la especialización de algunos puestos y cargos.

20. Muchos de los MSPE sugieren la dosificación o parcialización de los algunos contenidos de aprendizaje debido a su complejidad. En este sentido, y dado que se sabe que una acción educativa óptima esta principalmente en función a reconocer las características individuales y no en rebajar o diversificar los contenidos, se recomienda ajustar el tipo de apoyo pedagógico a las características individuales y necesidades de los MSPE, por lo que se sugiere proporcionar distintos apoyos didácticos para su aprendizaje como el uso de las nuevas tecnologías, de esta manera se aprovechar la disposición y entusiasmo que tienen los MSPE para integrarse al su uso y el aprendizaje a través de éstas.
21. Dada las experiencias negativas que algunos de los miembros del SPE han tenido al ser o tener un facilitador inexperto se recomienda implementar cursos de formación de capacitadores/facilitadores, en la que desde su inicio se cuente con estrategias de planeación y selección de los miembros del SPE, tomado en cuenta características como su disposición para la actividad, tiempos, experiencia docente, formación profesional acorde con la materia que imparta, entre otras.
22. Existe gran inconformidad generalizada entre los miembros del Servicio Profesional Electoral sobre el tipo de **evaluaciones** que se realizan en el IFE sobre los contenidos de aprendizaje, en las que indican no se contempla didáctica alguna y en la que orillan a aprender a veces los contenidos sin haberlos comprendido. En este sentido, se debe tomar en cuenta que las intenciones con que los estudiantes abordan una tarea de aprendizaje depende en gran medida del tipo de aprendizaje que se recompensa en la evaluación, por tal motivo se recomienda definir el tipo de evaluación desde una perspectiva complementaria e interrelacionada con la interacción del binomio enseñanza-aprendizaje e ir adaptando su enseñanza de acuerdo a los problemas de aprendizaje observados.

10. PROPUESTA NUEVO MODELO CURRICULAR DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN DEL SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL.

Tomando como fundamento los resultados que arrojaron los estudios aplicados en las cuatro etapas de evaluación del Programa de los Miembros del Servicio Profesional Electoral, se plantea el Modelo Curricular, con la finalidad de dar respuesta a las necesidades del contexto y de formación del grupo destinatario antes mencionado.

Por lo anterior el Modelo Curricular que a continuación se describe se fundamenta en una concepción de currículum con una estructura abierta, flexible y polivalente en donde se dé importancia al contexto institucional en el que se aplica el programa, insistiendo en la interacción permanente entre los usuarios y dicho contexto.

El énfasis de esta propuesta reside en el proceso del aprendizaje y en los resultados del mismo, de manera que los componentes que integran el currículum den cabida a las modificaciones sucesivas del programa. La evaluación del mismo debe centrarse en la observación del proceso de aprendizaje con el fin de determinar el nivel de aplicación del contenido y la utilización de éste en la solución de problemas que se presentan en el desempeño de las funciones en el ámbito laboral de los usuarios del programa de formación

Para el diseño del Modelo Curricular del Programa de Formación y Desarrollo se parte de la perspectiva de que “la formación es fruto del desdoblamiento que experimenta la formación profesional y la diversificación ocupacional, y que su papel fundamental es cubrir ese hueco, llenando el vacío que se produce entre una formación técnico–profesional inicial de carácter formal y académico y el puesto de trabajo”. Pont. E. (1991).

Para el diseño del Modelo Curricular se consideró importante establecer dos elementos primordiales que son, la definición prospectiva del ámbito de conocimientos, destrezas y actitudes que configuran las competencias de los

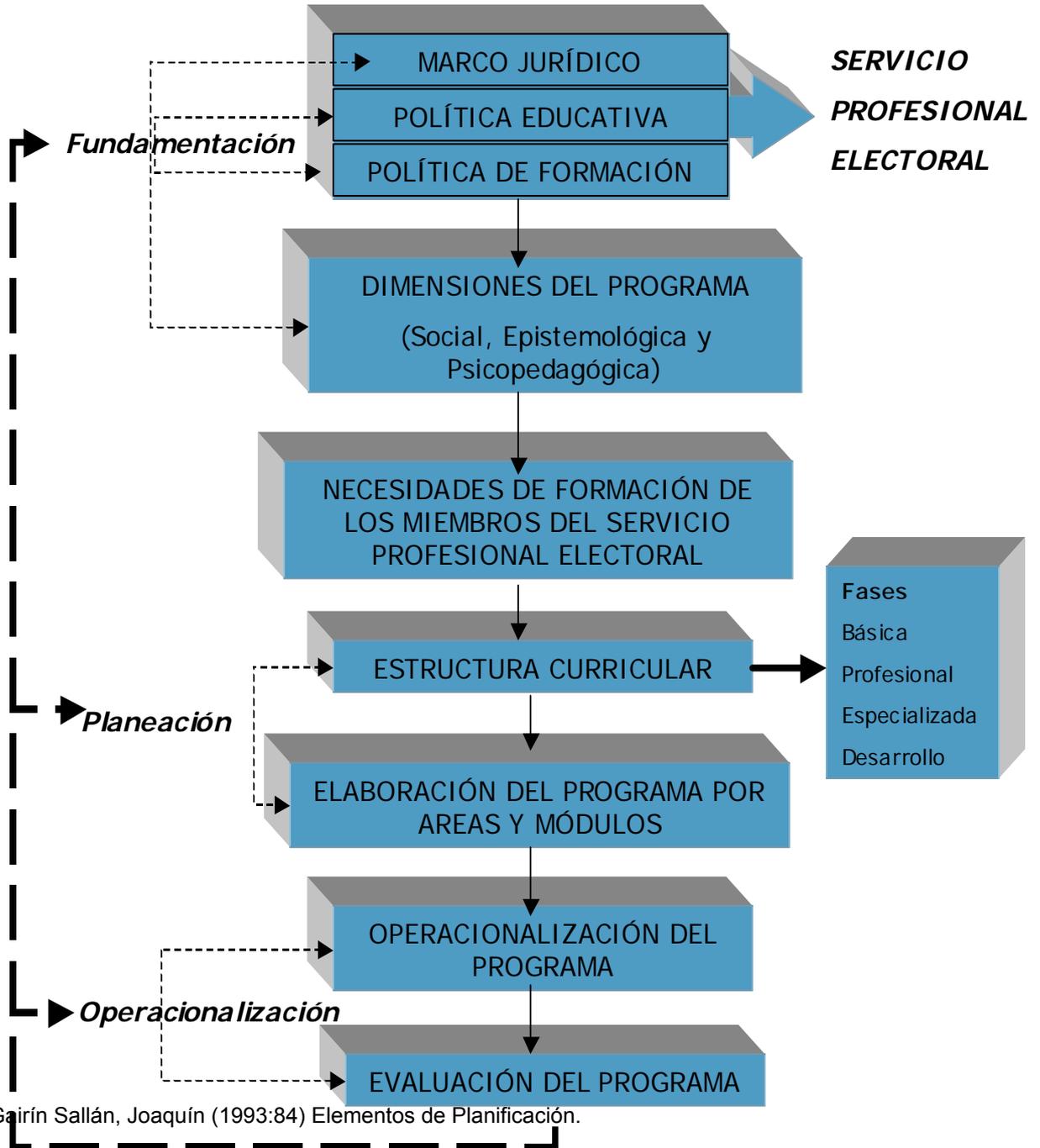
Miembros del servicio y responder a las demandas específicas en los diferentes puestos que desempeñan al interior de la estructura orgánica del Instituto, además de definir la trayectoria de formación que permita a cada miembro del servicio asumir las competencias requeridas en su puesto y cargo de manera continua, para poseer los conocimientos necesarios de una formación homogénea en relación al Instituto y sus funciones.

Considerar como ejes del desarrollo curricular lo anteriormente expuesto permite concebir la formación del Servicio Profesional Electoral, dentro de un proceso integral en el que estén contempladas la construcción y adquisición de conocimientos y lenguajes técnicos a través de metodologías y estrategias de enseñanzas variadas que faciliten la integración de saberes conceptuales, procedimentales, actitudinales y de valores que potencialicen de manera continua la profesionalización y el desarrollo personal de los funcionarios que integran el servicio, permitiéndoles hacer uso de lo que saben y construir nuevos conocimientos a través de la transferencia de los mismos en su ámbito laboral.

El modelo curricular (ver cuadro 6) toma como fundamento la secuencia conceptual, estructural y operativa de la elaboración de programas de formación planteado por Gairín Sallán J. (1993 :84) el cuál está integrado por tres fases secuenciales y generales que contribuyen a la revisión constante y toma de decisiones dentro del proceso de la planificación del programa y son: La Fundamentación, Planeación y Operacionalización. Estos tres componentes integran los indicadores que dan estructura al Modelo Curricular los cuáles han sido desarrollados a partir de los elementos normativos, estructurales y operativos que rigen en este momento al Servicio Profesional Electoral, incluyendo en la fase de la fundamentación las dimensiones social, epistemológica y psicopedagógica y en la fase de diseño, la estructura curricular, permitiendo con éstos elementos tener una objetividad al desarrollar el modelo, pues una propuesta que se estructura sin tener un sustento real, difícilmente puede ponerse en práctica. De tal manera que cada uno de los componentes del modelo refiere su sustento en su descripción (ver cuadro 6).

Cuadro 6

**MODELO CURRICULAR
PROGRAMA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO
SERVICIO PROFESIONAL ELECTORAL**



10.1 MARCO JURÍDICO

El Código Electoral contempla, con base en lo dispuesto en el párrafo segundo de la fracción III del Artículo 41 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se asienta que: “La organización de las elecciones federales es una función estatal que se realiza a través de un organismo público, autónomo, denominado Instituto Federal Electoral, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, en cuya integración participan el Poder Legislativo de la Unión, los partidos políticos nacionales y los ciudadanos, en los términos que ordene la ley.

El Instituto Federal Electoral será autoridad en la materia, independiente en sus decisiones y funcionamiento, y profesional en su desempeño (...) Los órganos ejecutivos y técnicos dispondrán del personal calificado necesario para prestar el Servicio Profesional Electoral. Las disposiciones de la ley electoral y del Estatuto que con base en ella apruebe el Consejo General, regirán las relaciones de trabajo de los servidores del organismo público (...) contará en su estructura con órganos de dirección ejecutivos, técnicos y de vigilancia”.

Por lo anterior, resalta el artículo 167, párrafo 1 del COFIPE en el que se asienta: “...para asegurar el desempeño profesional por conducto de la Dirección Ejecutiva competente se organizará el Servicio Profesional Electoral.” Donde, según el mismo artículo, en el párrafo II menciona que: “La objetividad y la imparcialidad que en los términos de la Constitución orientan la función estatal de organizar las elecciones serán los principios para la formación de los miembros del SPE.”

En este mismo artículo, se establecen las siguientes atribuciones de la Dirección Ejecutiva del SPE: asegurar el desempeño profesional de las actividades del IFE, así como organizar y desarrollar el SPE en forma general, y en lo particular, cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos del SPE, así como llevar a cabo los programas de reclutamiento, selección, formación y desarrollo del personal del Instituto (COFIPE, Art. 95, párrafo 1, incisos b y c).

De lo anterior se distingue el artículo cinco del Estatuto que señala: “El

Servicio es un sistema de carrera compuesto por los procesos de ingreso; formación y desarrollo profesional; evaluación; promoción, ascenso e incentivos; y sanción. El Servicio se organizará y desarrollará a través de la Dirección Ejecutiva, de conformidad con las disposiciones del Código, del presente Estatuto y de los Acuerdos, lineamientos y demás disposiciones que emitan el Consejo y la Junta General Ejecutiva en el ámbito de su competencia.”

Dichos procesos están orientados a la máxima confiabilidad en el desempeño y conducta de los servidores públicos del Instituto, con fundamento en los principios rectores del mismo.

El sistema de carrera, a través de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral (DESPE) y con el apoyo del Centro de Formación y Desarrollo, es el responsable del Programa de Formación y Desarrollo Profesional con el propósito de que los miembros del Servicio, conozcan a fondo el funcionamiento del Instituto, se les dé la oportunidad de que alcancen altos niveles de eficiencia, obtengan su permanencia, así como una superación personal.

El profesionalismo en el Instituto significa fomentar que los miembros tengan un auténtico compromiso con la democracia, aunado a un cambio de valores que implica que el Programa de Formación se constituya fundamentalmente para que: “...los miembros del Servicio realicen las tareas a las que están obligados, con excelencia en el desempeño y vinculadas a los fines del mismo.”

Con este principio se pretende erradicar la improvisación, fomentar la credibilidad ciudadana, propiciar permanencia y superación del personal; así como desarrollar dignidad, pertenencia y lealtad.

Por tanto, la Dirección Ejecutiva del SPE concibe el Servicio como el instrumento fundamental para lograr la integración, desarrollo y consolidación formativa de los funcionarios electorales, abocados a la organización de las elecciones federales, tal como se menciona en el artículo cuatro del Estatuto, fracción III: “Vincular el desempeño de las responsabilidades y el desarrollo profesional del personal de carrera con el cumplimiento de los objetivos institucionales.” Aclarando que, según el Art. 85 del Estatuto: “El Programa está

constituido por las actividades de carácter académico y técnico orientadas a ofrecer a los miembros del Servicio provisionales y titulares conocimientos básicos, profesionales y especializados, según corresponda...”

Asimismo, el artículo. 86 menciona que: “La Dirección Ejecutiva es el área competente para determinar los contenidos, las modalidades y los criterios de calificación del Programa. La Dirección Ejecutiva llevará a cabo el Programa, para lo cuál podrá solicitar el apoyo del Centro.”

El Programa de Formación y Desarrollo está integrado por las fases de formación básica, profesional y especializada (Art. 87). Así, para la básica, los contenidos de formación serán de carácter introductorio y buscarán dar homogeneidad a los conocimientos de los funcionarios (Art. 88), la fase profesional tendrá por objeto aportar al personal de carrera conocimientos en materias vinculadas al Instituto (Art. 89) y la especializada tiene como propósito profundizar o actualizar los conocimientos del personal de carrera en materias de interés para el Instituto (Art. 90). En este orden, vale la pena mencionar el artículo 91 que se refiere a: “La acreditación de todos los contenidos de una fase de formación será requisito indispensable para acceder a la fase subsiguiente del Programa.” Del mismo modo, son de considerarse los artículos 115, 117, 157 párrafos I al V, y 160 en los cuáles se habla de las causales de separación del personal de carrera del Servicio.

10.2 MISIÓN

Acorde con la naturaleza del Instituto Federal Electoral y con los fines y principios que lo orientan corresponde señalar que la misión a la que responde el Programa de Formación y Desarrollo Profesional es la formación, fortalecimiento y consolidación de un personal profesionalizado que contribuya eficazmente a la organización y al ejercicio, fundamentalmente, de procesos electorales que promuevan el desarrollo de la vida democrática del país.

La misión del Programa de Formación y Desarrollo Profesional es constituirse como un instrumento de mejoramiento y desarrollo constante de los miembros del Servicio Profesional Electoral, que contribuya al desarrollo constante de capacidades que promuevan de manera efectiva el desempeño imparcial y eficiente de los funcionarios, estableciendo los mecanismos de evaluación permanente con estricto apego al Estatuto que los rige.

10.3 VISIÓN

Conforme a la naturaleza, principios y políticas del Instituto Federal Electoral, el Programa de Formación y Desarrollo Profesional aspira ofrecer soluciones de vanguardia, innovadoras y de calidad que se presenten en el proceso de formación del personal de carrera de la institución con base en el uso de estrategias metodológicas de enseñanza actualizadas que contribuyan a la consolidación de los aprendizajes adquiridos y a la construcción de nuevos conocimientos, así como a la formación integral de los miembros del Servicio Profesional Electoral (Políticas y Programas IFE 2000)

10.4 INTENCIONES EDUCATIVAS

Objetivos de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral

- Fortalecer la confianza de la ciudadanía y de los actores políticos y sociales en el SPE, consolidándolo como un sistema de carrera altamente competente a través de la aplicación del estatuto del Servicio y del personal del IFE en todos y cada uno de los procesos del mismo.
- Coadyuvar con el cumplimiento del IFE, fomentando entre sus miembros lealtad e identificación con los mismos, así como asegurar que el desempeño de sus miembros se apegue a los principios rectores del IFE.
- Fortalecer con el apoyo del Centro de Formación y Desarrollo, la formación profesional de los miembros provisionales y titulares del Servicio, con el propósito de mejorar su desempeño y propiciar su eficaz actuación.
- Reforzar el sistema de carrera y estimular el desempeño eficiente de los miembros del Servicio.
- Otorgar en todo tiempo, certeza jurídica a los miembros del SPE.
- Establecer comunicación entre la DESPE y órganos del IFE promoviendo sentido de identidad.(Servicio Profesional Electoral. Programa de Formación y Desarrollo.1993)

10.5 POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Políticas de la Dirección Ejecutiva del Servicio Profesional Electoral

- Fortalecer y en su caso actualizar los procedimientos para reclutar, seleccionar e incorporar al personal de carrera.
- Evaluar y mejorar el diseño, contenido y ejecución del Programa de Formación en sus fases básica y profesional con el apoyo del Centro de Formación y Desarrollo.
- Impulsar la especialización de los funcionarios de carrera en los conocimientos pertinentes para las actividades relativas a su cargo o puesto mediante la fase especializada con el apoyo del Centro.
- Evaluar y en su caso rediseñar el contenido y ejecución del Programa de Formación y Desarrollo.
- Mantener actualizado el registro de ascenso en la estructura de rangos, así como los datos curriculares de los miembros del SPE.(Políticas y Programas. IFE 2000)

10.6 POLÍTICA EDUCATIVA

- Privilegiar la responsabilidad, autonomía y la iniciativa de los miembros del Servicio en la planeación y la realización de sus actividades de estudio dentro de los marcos temporales y de organización operativa establecidos por el IFE.
- Orientar la formación hacia el desarrollo y mejoramiento de las competencias profesionales requeridas para la ejecución de las tareas y actividades vinculadas con el puesto y cuerpo específico en el que se ubica el personal de carrera (artículo 95 del Estatuto).

- Impulsar que la responsabilidad del aprendizaje sea un esfuerzo compartido entre los miembros del Servicio y el Instituto, asignándole al personal un papel más dinámico en el proceso de aprendizaje.
- Estructurar un curriculum flexible que se adapte a las necesidades del personal en términos de sus particulares funciones laborales, y al mismo tiempo responda a las necesidades de formación o capacitación genéricas determinadas por la propia Institución, en consideración de los intereses y responsabilidades del Instituto y las funciones específicas asignadas a los miembros del SPE.
- Concebir el Programa de Formación y Desarrollo Profesional como el instrumento fundamental para lograr la integración, desarrollo y consolidación formativa de los funcionarios abocados a la organización de las elecciones federales

Dicha política genera a su vez las políticas de formación del Programa:

- Reforzar, profundizar e integrar los conocimientos, habilidades y actitudes de cada miembro del Servicio en términos de sus actividades específicas a desempeñar.
- Atender la capacitación y actualización del personal de carrera, considerando las necesidades del puesto, cargo y cuerpo de las áreas de adscripción, el carácter heterogéneo de dicho personal y los ámbitos culturales específicos sobre los cuáles realiza su práctica profesional, con base en un saber integrado que los conduzca a un mejoramiento de su desempeño profesional y a una superación personal permanentes.
- Fomentar que los participantes son los actores principales del proceso

enseñanza-aprendizaje, por lo que de ellos depende la planeación y realización del estudio.

- Buscar que el personal de carrera enfrente con mayor eficiencia y responsabilidad los problemas cuyas resoluciones sean de interés fundamental para los fines y valores que promueve el Instituto.
- Consolidar los aprendizajes adquiridos en el marco de la formación integral y combinar el estudio con el trabajo del Instituto.
- Propiciar que los miembros del Servicio posean un saber integrado de acuerdo con cargo y puesto.
- Dar la oportunidad de superarse profesionalmente y conocer a fondo el funcionamiento del Instituto a través del Programa.
- Alcanzar los niveles de eficiencia en la prestación del Servicio

10.7 DIMENSIONES DEL PROGRAMA

10.7.1 Dimensión Social

La dimensión social determina las características socioeducativas de los miembros del Servicio, considerando el contexto en el que se desarrolla el Programa de Formación. Un programa de Formación es “cualquier propuesta estructurada para producir cambios en las personas que se exponen a ella.” Gairín, J. (1994). Para considerar un programa como un buen instrumento de formación es necesario que contemple una base teórica bien fundamentada que sustente los aspectos pragmáticos y aplicativos, además de considerar las características de los participantes en la aplicación del mismo para atender la realidad objetiva del entorno en el que se aplica.

Los programas dirigidos a orientar, capacitar o formar a adultos deben contemplar tanto las características del adulto como aprendiz, como los aspectos que determinan su aprendizaje.

En el caso de los programas de formación en servicio, además de proveer una formación ocupacional especializada relacionada con el puesto de trabajo o las funciones que sus destinatarios requieren para su desempeño laboral, las características socioeducativas son primordiales, pues su identificación permite detectar las necesidades e intereses del grupo destinatario, además de conocer el contexto bajo el cuál puede llevarse a cabo el proceso de aprendizaje y proporcionar un diagnóstico que permita determinar las bases sociológicas que sustenten el diseño del programa de manera que se pueda visualizar la formación como productiva, útil y relevante.

La detección de estas características se debe realizar, al menos, partiendo de tres ejes:

1. Las características personales, en las que se toma en cuenta la edad y el género.
2. Las características socioculturales, en las que se consideran el nivel de estudios y la permanencia laboral como indicadores básicos.
3. Los aspectos profesionales que comprenden el puesto de trabajo, el nivel de aprovechamiento y la eficacia de ejecución en el programa de formación.

El primer grupo de características es determinante en el proceso de aprendizaje debido a que el programa de formación se aplica con adultos, los cuáles al enfrentarse a un proceso de aprendizaje, tratan de descubrir en éste sus intereses, satisfacer sus necesidades y explorar sus motivaciones, aunque éstas variarán en su peso específico en cada momento de la edad adulta y en las condiciones que hombres o mujeres se encuentren (como el estado civil o sus condiciones familiares). Estas características son entonces uno de los ejes principales para definir el tipo de contenidos y estrategias de aprendizaje del programa de formación ya que el proceso de aprendizaje en los adultos posee características particulares que deben considerarse cuando se realiza cualquier esfuerzo de formación u orientación. Wood y Thompson, (1985).

En el caso de las características socioculturales, uno de los elementos importantes es el contexto de formación escolar anterior a la integración al SPE, ya que la diversidad de contextos educativos es una variable determinante para el desarrollo del programa, considerando que el tipo de contenidos y la forma de abordarlos deberán adecuarse a los aspectos diferenciales del aprendizaje. Así podemos encontrarnos con que los miembros del servicio pueden haber pasado por un proceso formal hasta la obtención de un título universitario, otros podrán haber recibido una preparación para desempeñar una actividad técnica abandonando el sistema formal, aunque quizá cualquiera de estos casos continúen el proceso educativo en situaciones no formales; también habrá quienes han abandonado por completo los procesos educativos, centrándose sólo en actividades de tipo productivo. Esta gran variabilidad justifica el análisis de estas características, pues permite generar un segundo cuestionamiento respecto a la efectividad del programa, que se encamina a detectar si con dicha variabilidad existen resultados similares o bien, es necesario considerar características comunes de niveles educativos para reestructurar las bases curriculares del programa, seleccionando grupos homogéneos o estableciendo planes previos compensatorios para los participantes con niveles educativos medios. Ya que no tendrán el mismo éxito aquellos miembros que inicien un programa con contenidos concretos adoleciendo de un sustento académico acorde con los mismos, que aquellos miembros con un nivel educativo alto.

En este mismo rubro está contemplado el análisis de la permanencia laboral, que para efectos del programa, puede ayudarnos a visualizar la secuencia temporal y lógica que los miembros del servicio han tenido para su formación ocupacional. Lo que permitirá atender a la secuencia de contenidos, así como a los tiempos en los que deben ser cubiertos o bien a la exigencia académica que deberá regular al programa.

El tercer grupo de características relacionado con los aspectos profesionales, permite analizar las condiciones bajo las cuáles se aplica el programa y las posibilidades de éxito del mismo a través del análisis del

aprovechamiento académico y la eficacia con la que cada miembro del servicio cumple con los objetivos planteados en dicho programa. Respecto al puesto que desempeñan los miembros del servicio. Ferrández (1989) menciona que las actividades y condiciones contractuales bajo las que se desarrollan los programas de formación ocupacional; determinan en gran medida la forma de respuesta de los sujetos implicados en dicho proceso de aprendizaje, algunos de los problemas que pueden intervenir para el desempeño académico de los aprendices son: la inestabilidad contractual (empleos temporales o movilidad constante), el desconocimiento de las condiciones contractuales (falta de conocimiento en sus derechos y obligaciones laborales) y las altas exigencias para el desempeño laboral, especialización continua y prospectiva laboral. De aquí la importancia de analizar la efectividad del programa en función de los puestos que desempeñan los miembros del SPE, pues aún cuando no se analicen problemas como los mencionados anteriormente, la variabilidad del desempeño académico entre los puestos permitirá considerar las tareas que realizan como parámetro para elaborar la estructura funcional del programa.

10.7.2 Dimensión Epistemológica

Esta dimensión define conceptos de aprendizaje del adulto, de construcción del conocimiento. Define las disciplinas esenciales complementarias y su relación, que integran el Programa de Formación. En cuanto a los aspectos que determinan el aprendizaje, Dichanz (1983) y Hough (1984) mencionan que éstos deben estar ligados fundamentalmente a la experiencia y a las motivaciones que de ellos surjan. Así la formación puede y debe tener lugar en estrecha conexión con la vida diaria.

Pero este aprendizaje práctico y ligado al medio necesita al mismo tiempo nuevos métodos para la evaluación y reconocimiento de los resultados, que serán diferentes de los aprendizajes adquiridos en la escuela. Precisa de instrumentos adecuados para evaluar el aprendizaje vivencial, y en este sentido es posible partir del planteamiento de que existen consecuencias didácticas que se desprenden de

las características del aprendizaje adulto, a saber:

- Los estudiantes adultos tienden a no interesarse en cursos multiteóricos.
- Los adultos necesitan ser capaces de integrar las ideas nuevas con lo que ya saben, para conservar y utilizar la nueva información.
- La información que se opone a lo que ellos consideran cierto y que, por tanto, los fuerza a re-evaluar el material que ya poseen, se integra más lentamente.
- La información que en cierto modo se “solapa” con lo ya conocido, se adquiere rápidamente.
- Las tareas de aprendizaje demasiado rápidas, complejas o inusitadas interfieren con el aprendizaje de conceptos o datos que deben supuestamente servir para enseñar a ilustrar.
- Los adultos tienden a compensar su lentitud en algunas tareas psicomotoras de aprendizaje con una mayor precisión, realizando menos ensayos de prueba y error.
- Los adultos tienden a tomar los errores de manera personal, y por ello, les afecta en su autoestima.

En el contexto actual de cambios tecnológicos acelerados, de la explosión del conocimiento y las tendencias mundiales de oportunidades educativas de igualdad, la educación de personas adultas debe estar encaminada hacia el desarrollo personal y centrarse en los intereses y habilidades que éstas necesitan o quieren desarrollar, Ferrández y Puente (1992).

Este supuesto nos permite afirmar que el proceso de aprendizaje en los adultos posee características particulares que deben considerarse cuando se realiza cualquier esfuerzo de capacitación formación u orientación. Al respecto, Wood y Thompson²¹ plantean que el adulto le imprime a su aprendizaje las siguientes características:

- Los adultos aprenderán cuando las metas y objetivos de la actividad de aprendizaje sean consideradas realistas e importantes para su problemática.
 - Los adultos aprenderán retendrán y usarán lo que perciben como relevante
-

para sus necesidades personales y para el desempeño de la tarea que deberán realizar.

- Los adultos necesitan ver los resultados de sus esfuerzos y tener retroalimentación precisa acerca del progreso hacia sus metas.
- El aprendizaje del adulto involucra al yo.
- Los adultos acuden a cualquier experiencia de aprendizaje con un amplio rango de experiencias, conocimientos y habilidades previas.
- Los adultos desean ser el origen de su propio aprendizaje, involucrarse en la selección de objetivos, contenidos, actividades, etcétera.
- Los adultos resistirán cualquier experiencia de aprendizaje que conciben como un ataque a su competencia.
- Los adultos rechazan las recetas de otros para su aprendizaje.
- La motivación del adulto es producida por el aprendiz y no por una fuente externa.

Tomando en cuenta estas características, la manera como aprenden los adultos también será diferente. Knowles (1984), plantea que en un aprendiz adulto, el aprendizaje es un aspecto normal del proceso de maduración en el que éste tiene una profunda necesidad psicológica por autodirigirse, aun cuando en contenidos desconocidos para él permita cierta dirección.

Otro aspecto importante en el proceso de aprendizaje de los adultos, es el papel que juega la experiencia previa, ésta es una fuente y punto de partida para enriquecer aprendizajes en ellos mismos y en otros, pues el adulto atribuye un gran significado a lo que aprende de la experiencia, más que a lo que adquiere pasivamente, es decir, que si el aprendizaje de los adultos parte de la solución de tareas o problemas de la vida real, experimentarán la necesidad de aprender y estarán dispuestos para el aprendizaje.

Aunque por lo general los adultos prefieren ser menos activos; pueden seguir instrucciones de manera más precisa; tienen un sentido más “socializado” de lo que es actuar con propiedad en diversas situaciones y sonríen o asienten con la cabeza durante una experiencia de aprendizaje. Diamondstone (1991)

menciona que si los adultos se involucran en “establecer objetivos” y en seleccionar o definir lo que les es importante o necesario aprender, los adultos realmente aprenden.

La educación para adultos es una forma de educación extraescolar que se basa en el autodidactismo y en la solidaridad social como los medios más adecuados para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura y fortalecer la conciencia de la unidad entre los distintos sectores que componen la población (Ley Nacional de Educación para Adultos Artículo 2, 31 de diciembre de 1975).

10.7.3 DIMENSIÓN PSICOPEDAGÓGICA

Ésta permite conocer las características, procesos de aprendizaje y de desarrollo para seleccionar objetivos y contenidos que permitan establecer secuencias de aprendizaje que favorezcan al máximo el cumplimiento del Programa de Formación, tomando como base la estructura de conocimiento en el proceso de formación del adulto, integrando el saber, saber hacer y saber ser; así como la metodología del proceso enseñanza aprendizaje. Respecto a las características del aprendizaje en los programas para adultos, Hough, M. (1984) menciona que para que un programa de formación para adultos tenga éxito debe contemplar ciertas características como:

- Colegiabilidad y Colaboración.
- Experimentación y toma de riesgos.
- Incorporación de las bases de conocimiento disponibles.
- Involucramiento adecuado del participante en el establecimiento de metas, la aplicación, la evaluación y la toma de decisiones.
- Tiempo para trabajar en el desarrollo personal y asimilar nuevos aprendizajes.
- Liderazgo y apoyo administrativo sostenido.
- Recompensas e incentivos apropiados.
- Diseños contruidos sobre la base de principios del aprendizaje del adulto y el

proceso del cambio.

- Integración de metas individuales con metas de la institución u organización.
- Colocación formal del programa dentro de la filosofía y estructura organizacional de la institución u organización.

Además de considerar en su planificación experiencias de aprendizaje acordes con las necesidades de los aprendices, Diamondstone (1991) plantea que la planificación de las experiencias de aprendizaje estaría definida por tres tipos de actividades:

a) Actividad de apertura.- Ésta tiene la finalidad de atrapar y centrar la atención en el tema eje de la experiencia que se haya programado, así como de proveer material de discusión y análisis.

b) Presentación de ideas centrales. Esta actividad tiene como finalidad la de presentar los conceptos e ideas que son fundamentales al contenido del curso o taller.

c) Actividad de aplicación. Permite que los participantes apliquen los principios generales en situaciones que sean concretas y realistas tanto como sea posible.

Estas experiencias de aprendizaje concretadas en los programas de formación, capacitación y orientación se han clasificado en: formales, no formales e informales Coombs y Ahmed (1989). Los formales se vinculan directa y exclusivamente con la educación institucional (como escuelas, institutos, universidades), los no formales pertenecen a las instituciones que no siendo esencialmente manejados en instituciones escolares incorporan determinados objetivos educativos (asociaciones, organizaciones de profesionistas, instituciones filantrópicas, etc.) y los informales que se refieren básicamente a los aprendizajes que se reciben y ejercen de manera asistemática y que se dan en cualquier situación de vida. Sin embargo, esto no quiere decir que no sean válidos pues a través de ellos se crean oportunidades para que los adultos aprendan de sus experiencias y encuentren respuestas a interrogantes de su vida social, cívica o afectiva.

El caso del Programa de Formación y Desarrollo del Servicio Profesional Electoral, se enmarca en la educación no formal ya que no es manejado por una institución escolar pero tienen objetivos educativos que pretenden mejorar la formación ocupacional de sus miembros proporcionando una formación especializada relacionada con las funciones y el puesto de trabajo. Este tipo de programas se presentan a los adultos de manera sistemática y enfocada a los objetivos Institucionales en situaciones formales como cursos, seminarios, talleres y conferencias.

Los métodos y procedimientos utilizados en este tipo de programas deben estar definidos en términos de las políticas institucionales, los objetivos, las necesidades de los usuarios, el tipo de instrucción y los recursos institucionales, conformando así una estructura curricular.

10.8. ESTRUCTURA CURRICULAR

El hecho de que un curriculum esté organizado de acuerdo con un determinado modelo y una estructura del conocimiento, establece el tipo de experiencias y resultados del aprendizaje tomando como base, las características individuales, socioeducativas, de formación profesional, motivaciones, intereses y capacidades que deben desarrollar los miembros del servicio para un mejor desempeño de sus funciones en el ámbito laboral.

Esta propuesta se sustenta en el concepto de autoaprendizaje, que tiene como fundamento teórico el enfoque constructivista, el cuál plantea que la significatividad del aprendizaje esta directamente vinculada con su funcionalidad, es decir, que los conocimientos puedan ser utilizados cuando las circunstancias laborales de los sujetos lo exijan, desarrollando un proceso dinámico de transformación mutua, donde las situaciones nuevas se integran a las ya conocidas y resueltas, involucrando a la totalidad de la personalidad, tanto en los aspectos cognoscitivos y motores como en los afectivos y sociales Coll. C (1997).

Se parte de la concepción de que el adulto aprende cuando participa implicándose activamente en un proceso de enseñanza aprendizaje, para ello plantea dudas, formula hipótesis, arriba a conclusiones parciales, manipula objetos, organiza elementos, etc. Todas estas acciones objetivas y subjetivas comprenden modificaciones y reestructuraciones en su proceso de construcción del conocimiento, y por ende en su persona.

En éste mismo proceso de aprender, Coll, C. (1990) sostiene que el proceso mediante el cuál se produce aprendizaje significativo requiere una intensa actividad por parte del adulto para establecer relaciones entre el nuevo contenido y los elementos ya disponibles en su estructura cognoscitiva, cuanto más rica sea la estructura cognoscitiva del aprendiz en elementos y relaciones mayor será la probabilidad de que pueda construir significados nuevos y mayor será su capacidad de aprendizaje significativo.

Una vez definido el modelo educativo que tiene como base o sustento teórico el concepto de aprender a aprender como un objetivo irrenunciable en el proceso de formación de los miembros del servicio, que equivale a realizar actividades de autoaprendizaje en una amplia gama de situaciones y circunstancias, éste debe quedar reflejado en el diseño del curriculum el cuál contempla los elementos que dan estructura y organización al proceso de construcción del conocimiento que el sujeto desarrollará.

Tomando como sustento las bases y fundamento del curriculum del Programa de Formación y Desarrollo, y dando respuesta a las necesidades de formación detectadas, y a las características socioeducativas de los Miembros del Servicio Profesional Electoral, se diseña la estructura curricular del Programa de Formación y Desarrollo en sus Fases Básica, Profesional, Especializada y de Desarrollo como la representación y organización del proceso de conocimiento que integrarán los miembros del servicio en una trayectoria de formación continua.

Dicha estructura organizativa esta diseñada por áreas modulares, que son los ejes estructurales del curriculum, que van dirigidos a lograr una integración multidisciplinaria del conocimiento y de las actividades de aprendizaje, que permita a los miembros del servicio alcanzar objetivos formativos y los conocimientos, habilidades y actitudes para atender a las demandas laborales que se presentan en el desempeño de sus funciones. Cada área modular representa las diversas fases de formación: Básica, Profesional, Especializada y de Desarrollo, que los Miembros del Servicio Profesional Electoral deben cursar en un determinado tiempo.

Es así como la fase Básica de formación, tiene como objetivo fundamental la homogeneización de conocimientos e inducción y pertenencia al Instituto, dando a conocer en forma sistemática la integración, la estructura y las funciones que realiza el Instituto así como proporcionar el conocimiento fundamental del campo jurídico vinculado con los procesos electorales.(Ver mapa curricular).

En la fase Profesional la meta consiste en brindar los elementos que se

consideran comunes a todos los Miembros del Servicio Profesional Electoral los aspectos profundos de las diversas áreas del conocimiento, así como los fines y funciones del IFE, (Ver mapa curricular).

La fase Especializada tiene como propósito profundizar y actualizar los conocimientos y habilidades vinculados con el desempeño laboral de los funcionarios (Ver mapa curricular).

La fase de Desarrollo tiene como intención brindar una actualización permanente con el fin de responder de manera inmediata a las necesidades de formación que los miembros demandan de acuerdo a los requerimientos del puesto en el desempeño de sus funciones, dicha área modular al estar ubicada como soporte de las tres anteriores permite dar al curriculum una estructura flexible y abierta ya que cualquier miembro del servicio cuando requiera de una actualización específica puede recurrir a esta área obteniendo una formación y actualización continua.

Las áreas modulares están integradas por módulos

Un módulo, representa una unidad de enseñanza aprendizaje que debe ser cursada en un tiempo determinado, cuyo contenido esta estructurado sobre la base de la integración de varias disciplinas, organizadas para abordar un determinado objeto de estudio. El diseño curricular por módulos implica, la búsqueda de la unidad teórico-práctica, que propicie la reflexión sobre situaciones o problemas que se relacionan con el ámbito laboral. Dichos módulos mantienen una interrelación con los bloques de contenido que lo integran y con los demás módulos y áreas curriculares.

Los bloques de contenido son el conjunto de saberes o contenidos seleccionados para formar parte integral de un módulo en función de los objetivos generales de cada área modular. Los contenidos seleccionados pueden ser: Conceptuales (de hechos y principios), de Procedimientos y de valores normas y actitudes.

La integración de módulos por bloques de contenido permite que el curriculum sea flexible, abierto y polivalente, ya que dichos bloques se sustituyen o

actualizan dependiendo las necesidades de formación que demanden los miembros del servicio profesional en el desempeño de sus funciones, sin alterar el objeto de estudio de el módulo que representa, dándole mayor coherencia y congruencia a las áreas modulares.

El diseño curricular del Programa de Formación y Desarrollo implica cuidar la coherencia horizontal y vertical entre las áreas modulares y entre los módulos que integran el curriculum, evitando caer en una estructura curricular cerrada en donde los objetivos, contenidos y las actividades de aprendizaje están diseñadas de manera lineal, sin conexión e interrelaciones entre ellos, provocando una fragmentación en la adquisición de los conocimientos de los participantes.

10.8.1 METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Dentro del diseño curricular del Programa de Formación y Desarrollo de los Miembros del Servicio Profesional Electoral, el diseño y adecuada selección de la metodología de enseñanza aprendizaje es fundamental para lograr concretar las intenciones educativas, del programa con la realidad y aplicación del mismo. Las actividades de aprendizaje seleccionadas deben responder a la idea de que hay ciertos aspectos del crecimiento personal considerados importantes en el marco de la cultura del grupo dentro del Instituto, que no tendrán lugar en forma satisfactoria a menos que se pongan en marcha actividades de enseñanza especialmente pensadas para este fin. Es decir dichas actividades de aprendizaje deben ser congruentes con el marco jurídico, las políticas institucionales, las políticas del programa de formación, y las características socioeducativas e intereses de formación de los miembros del servicio, son pues actividades que responden a una finalidad y se ejecutan de acuerdo con un plan de acción determinado.

En este caso la metodología de enseñanza aprendizaje que debe guiar esta propuesta contempla los círculos de estudio como una estrategia instruccional

flexible para atender a una comunidad educativa dispersa geográficamente y heterogénea en el nivel de conocimientos y procesos de aprendizaje. Una de las bondades de esta metodología es aprovechar la experiencia profesional y laboral que los miembros del servicio pueden aportar en dichos círculos de estudio.

Para optimizar esta metodología, se puede recurrir a la participación de facilitadores y/o asesores sin que ésta se vea alterada. En caso de los facilitadores es necesario que cuenten con una formación pedagógica basada en la diversidad de estrategias metodológicas para el desarrollo de habilidades de autoaprendizaje, que garanticen un aprendizaje significativo a los miembros del servicio. Los asesores, deberán ser expertos en el área de conocimiento para la que se les pide apoyar la instrucción de los miembros del servicio, además de contar con habilidades instruccionales básicas para orientar y guiar el aprendizaje de los contenidos.

10.8.2 MODALIDAD DE ENSEÑANZA

Desde la creación del Programa de Formación (1993) se consideró que por la diversidad sociocultural, ubicación geográfica y carga laboral de los miembros del servicio, desarrollar modelos de enseñanza escolarizada implicaba un alto costo para el Instituto, por lo que se estructuró con un modelo de educación a distancia, a través de textos para manejarse de manera autodidacta, el cuál no ha tenido los resultados esperados, en cuanto a satisfacer las necesidades de retroalimentación del conocimiento y eficiencia terminal en el manejo de las materias con los miembros del servicio. De aquí la necesidad de plantear como modalidad para la operacionalización del programa un modelo educativo bimodal, en el que se integren actividades presenciales como círculos de estudio, asesorías, tutorías sistemáticas, combinadas con actividades a distancia como materiales de autoaprendizaje y actividades cocurriculares como videoconferencias o teleconferencias y cursos en línea.

10.8.3 MATERIALES DE INSTRUCCIÓN

El vehículo y la regulación del proceso de aprendizaje en un sistema a bimodal es el Material Instruccional, que es el conjunto de materiales que guían y estimulan el aprendizaje. El material instruccional entendido también como paquete utiliza un medio maestro regularmente conocido como material impreso que se complementa con diversos recursos instruccionales (Televisión, computadora, videocassettes, etc.) el material instruccional de un sistema a distancia busca un trabajo individual del aprendiz, así, cada miembro del servicio debe organizar su propia situación de auto-aprendizaje. Sin embargo, se consideran asesorías individuales con los tutores responsables de llevar las sesiones presenciales así como conferencias para enriquecer la información y motivar a los alumnos.

En el diseño de los materiales instruccionales es importante insistir que los expertos que participen en su elaboración tomen en cuenta que los textos están dirigidos a aprendices y no a especialistas, en donde lo esencial es adecuar la información de las diversas disciplinas a los contenidos seleccionados en los módulos para facilitar el aprendizaje de los miembros del servicio, y no saturar de información que en muchas ocasiones es irrelevante para las necesidades que tienen los miembros del servicio en su ámbito laboral.

En éste sentido se debe cuidar que el material elaborado sea una guía que oriente el proceso de enseñanza aprendizaje, a través de explicaciones y ejemplos, manteniendo una interacción entre el miembro del servicio y tutor durante todo el proceso de aprendizaje.

La producción de materiales instruccionales en un modelo bimodal de enseñanza implica las siguientes fases: Planificación, Diseño-Producción, Instrumentación, Ejecución, y Control de Calidad.

10.8.4 EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El proceso de evaluación del aprendizaje de los miembros del servicio en una modalidad a distancia ha presentado problemas similares a los de la educación presencial, ya que el rendimiento académico se limita a los resultados de un examen escrito, sin considerar las habilidades o competencias adquiridas por el aprendiz. En este sentido un adulto que se ha deshabitado a ser evaluado a través de exámenes sistemáticos generalmente organiza sus estudios más por el temor a los mismos, que por adquirir conocimientos significativos para facilitar su desempeño laboral. Además si la evaluación es requerida para obtener una reclasificación o permanencia laboral, la ansiedad es mayor.

Considerando que el examen objetivo es uno de los requisitos que por estatuto se debe cumplir, para lograr que este tipo de evaluación tenga un mejor resultado, se sugiere que se dé mejor estructura y formalidad a las autoevaluaciones incorporadas en los materiales instruccionales, como evaluación continua o formativa al término de cada bloque de contenido, además de cuidar la elaboración de los exámenes objetivos de manera que evalúen los contenidos programados en cada bloque de contenido que integra cada módulo. Esto con el fin de que los miembros del servicio obtengan información que les permita comprobar frecuentemente sus adelantos en su proceso de aprendizaje (autoexamen), e introducirle los correctivos inmediatos necesarios (esta función la cumplen las asesorías).

10.8.5 CRITERIOS PARA LA ELABORACIÓN DE PROGRAMAS POR ÁREAS MODULARES

Los componentes que incluyen la elaboración de los programas de los módulos de cada área curricular son:

- 1.- Breve explicación de la importancia de cada área curricular como parte del Programa de Formación y Desarrollo enfatizando la relación horizontal y vertical de los módulos en cada una de las áreas de formación.
- 2.- Especificación de objetivos generales de cada área de formación.
- 3.- Especificación de objetivos de cada módulo que integran las áreas curriculares.
- 4.- Selección y secuenciación de bloques de contenido que incluya contenidos de conceptos, hechos, procedimientos, valores y actitudes.
- 5.- Diseño de actividades de aprendizaje para incluirse en los materiales instruccionales.
- 6.- Elaboración de material instruccional por módulo que contenga actividades de aprendizaje en donde se vincule los aspectos teóricos con la realidad o práctica laboral..
- 7.- Diseño de instrumentos de autoevaluación.
- 8.- Bibliografía.
- 9.- Glosario de términos

10.8.6 OPERACIÓN DEL CURRÍCULUM

La operacionalización del Programa de Formación y Desarrollo significa tomar en cuenta para su realización, los recursos materiales, humanos y financieros con los que cuenta la institución para llevar a cabo la implementación del programa. Dichos recursos deben considerarse desde la etapa de planificación del mismo con el fin de evitar obstáculos que puedan dificultar el logro de los objetivos planteados.

Considerando que el Programa de Formación y Desarrollo se basa en una modalidad educativa bimodal (a distancia y presencial), y que está dirigido a un universo aproximadamente de 2200 miembros del Servicio Profesional Electoral y que se encuentran distribuidos en todo el País, se considera importante tomar en cuenta la infraestructura disponible en el Instituto, la cuál permite que el programa en esta modalidad sea viable.

En caso de que algunas de las juntas locales o distritales no cuenten con una infraestructura específica para aplicar el programa con esta modalidad se sugiere designar sedes que no requieran un gran desplazamiento por parte de los miembros del servicio evitando los costos de traslado y viáticos. Estas sedes servirán para que los participantes reciban las sesiones presenciales que contemple el programa así como recibir materiales, dar asesorías, conferencias y videoconferencias.

Las sedes no implican que se tengan que construir, sino aprovechar un espacio en las juntas locales y distritales, o en última instancia a través de convenios con instituciones educativas o universidades aledañas solicitar un espacio.

Otro elemento a considerar en esta etapa del programa de formación es determinar el valor curricular que se le va a asignar a cada área curricular, módulo y bloque de contenido, tanto en tiempos como en número de créditos ó niveles que debe alcanzar el miembro del servicio, esto con la finalidad de establecer un sistema de seguimiento y desempeño académico de cada uno de los participantes.

Por último, se sugiere como un aspecto importante dentro de esta fase de

operacionalización contemplar la elaboración de algún tríptico o cuadernillo que se puede proporcionar en el módulo de inducción donde se le explique al miembro del servicio acerca de la organización y funcionamiento de la nueva propuesta curricular y de la metodología de enseñanza aprendizaje que seguirá el modelo educativo así como el cronograma de actividades del programa que se tienen planeadas.

10.8.7 EVALUACIÓN DEL CURRÍCULUM

Se considera a la evaluación como un proceso sistemático de recolección de información, mediante el cuál se valora el grado en que los medios, recursos y procedimientos permiten el logro de las finalidades y metas de una institución, con el fin de llegar a formular juicios de valor para la constante toma de decisiones tendientes a dirigir los resultados hacia el logro de los objetivos planteados en un programa de formación.

La evaluación curricular de un programa de formación es un proceso continuo que se desarrolla en espiral, es decir, consiste en comparar la distancia que existe entre lo planeado y la operacionalización del programa, de manera que los juicios de valor que se obtengan de esta comparación, actúen como información retroalimentadora que permita adecuar el programa de formación a la realidad.

La evaluación se realizará para valorar el grado de éxito con respecto al modelo o a las metas propuestas y deberá aplicarse en cada una de las etapas del proceso. De esta manera la evaluación facilitará la optimización de cada uno de los elementos del proceso, al proporcionar la información necesaria que permitirá establecer las bases objetivas para modificar o mantener dichos elementos.

Lewy (1982) afirma que debe mantenerse un seguimiento permanente de lo que denomina “el control de calidad del programa”, ya que el curriculum de un programa de formación que funciona satisfactoriamente durante cierto tiempo y bajo condiciones determinadas, puede convertirse gradualmente en obsoleto y requerir de modificaciones o reestructuración total del mismo.

Para efectos de la evaluación curricular continua del Programa de Formación y Desarrollo de los miembros del Servicio Profesional Electoral, se sugiere una evaluación curricular externa de la eficiencia y la eficacia del programa, la cuál consiste en evaluar el impacto del programa en el desempeño de las funciones de los miembros del servicio, contrastando la información obtenida con la evaluación del desempeño. Y una evaluación interna de la eficiencia y eficacia del programa, que va en relación con la evaluación de todos los elementos que integran el programa de formación como son: Objetivos del programa, Contenidos, Metodología de Enseñanza Aprendizaje, Material Instruccional, Recursos y Evaluación del Aprendizaje.

10.8.8 MAPA CURRICULAR

CUADRO 7



11. CONCLUSIONES

A partir de los resultados que se obtuvieron en los estudios descritos en el presente trabajo, cuya finalidad era evaluar el Programa de Formación y Desarrollo dirigido a los Miembros del Servicio Profesional Electoral, del Instituto Federal Electoral, el cual estaba en operación desde 1993 y requería de una adecuación al contexto de la institución, así como a las necesidades de los usuarios. Tomando como base dichos estudios, se hizo un replanteamiento del Diseño del Modelo Curricular que diera respuesta a los requerimientos antes planteados. De los resultados de estos estudios se pudieron obtener las siguientes conclusiones:

1) Es en los años setenta denominados de la “crisis mundial de la educación.” Coombs (1989), establece que a partir de los años setentas se plantean identificando una crisis mundial de la educación que lleva a una serie de cuestionamientos y replanteamientos respecto de la pertinencia de los sistemas formales de educación y sus formas de atención a la demanda social en todos los niveles educativos.

Uno de los análisis más significativos, es que el aparato escolar, como venía funcionando, no respondía a las expectativas sociales de formación y aprendizaje; se argumentaba que la estructura escolar puede ser apta para cualquier objetivo educativo, pero no necesariamente para todo tipo de población ya que para algunos resultaría inapropiado. De ahí la necesidad de crear, a partir de estas reflexiones, modelos pedagógicos así como entornos de aprendizaje alternativos que atendieran a la diversidad de contextos y necesidades educativas. Es este escenario el que se propone denominar como educación no formal.

Planteado en capítulos anteriores, la educación formal se refiere, como menciona Ferrández, A. (1997), a aquellas acciones educativas intencionadas y sistemáticas que están determinadas por el sistema educativo; la educación no formal, a diferencia de la anterior, tiene una intencionalidad y sistematización, pero

no está contemplada como ciclo horizontal del sistema educativo.

2) Autores como Marcelo, C.(1996), plantean la importancia de la educación y de la formación en la sociedad actual y futura, argumentando que la educación y la formación, de manera cada vez más creciente, serán los principales vehículos para la concienciación, la integración, el avance y el desarrollo personal; la educación adquirida en el sistema de educación formal, no formal y en el trabajo, sería la clave para controlar su futuro desarrollo y participación social. Esto implicaría una apertura y flexibilidad en las organizaciones y trabajadores, para desempeñarse de manera eficaz en los nuevos puestos de trabajo.

Lo anterior nos ubica en escenarios de la sociedad actual, donde la formación y la alfabetización tecnológica son los mecanismos más adecuados para que la integración social y la participación de los individuos esté asegurada mediante canales democráticos. Algunos autores mencionan que existe el riesgo de una fractura en la sociedad entre aquellos que pueden interpretar, aquellos que sólo pueden usar, y aquellos que quedan fuera de la sociedad y dependen de ella para sobrevivir; en otras palabras, entre los que conocen y los que no conocen.(Wertch, J. C. ,1985,. en Marcelo, C.,1995).

3) A la vista de lo anterior, nos lleva a concluir ha producido un cambio en la consideración de la formación de adultos, observándose cada vez más un acercamiento entre trabajo y formación. Esto establece la necesidad de la creación de nuevos modelos de formación para atender las circunstancias laborales que requieren la formación en servicio; la necesidad de una formación continua y permanente cada vez más relacionada con el ámbito laboral de manera que las organizaciones promuevan y desarrollen la función tutorial,, la participación colaborativa e integrada al trabajo y la producción: Surge a partir de aquí, la necesidad de una formación continua y permanente, cada vez más relacionada con trabajo; de ahí la importancia que las organizaciones inviertan en la formación de sus recursos humanos. Sobre éste planteamiento Sparks (1994)

afirma que el aprendizaje en el puesto de trabajo parece estarse configurando ya como un nuevo paradigma en la formación, enfatizando que los nuevos modos de organización del trabajo comportan, cada vez con más

frecuencia, una actividad formalizada de reflexión anticipatoria y retrospectiva de los trabajadores sobre los procesos que se llevan a cabo en la producción; nuevas formas de formación cada vez más ligadas a las situaciones de trabajo, y nuevas formas de investigación.

4) La formación en servicio, entendida como formación continuada, permanente, dirigida a adultos y que se desarrolla en el ámbito del trabajo, para el desempeño de funciones con un nivel alto de cualificación, no escapa a ésta afirmación. Por lo tanto la formación debe ceñirse a las características del contexto geográfico y social de los aprendices y sus estructuras específicas. Cualquier contexto en donde se dé la formación a un grupo de adultos requiere, entonces, de la participación, apoyo y promoción de todos los sectores que estén involucrados con los distintos contextos en los que se desenvuelve la persona adulta.

5) El Servicio Profesional Electoral, dentro del marco del Servicio Civil de Carrera, debe considerar un plan de formación continuo, permanente, amplio y versátil que facilite la movilidad a sus miembros y les proporcione los instrumentos necesarios para participar activamente en el Instituto. Dicho plan debe considerar al adulto como el aprendiz con saberes y potencialidades encaminados hacia necesidades de aprendizaje, orientados a la profesionalización de sus funciones, con el objeto de optimizar el funcionamiento del Instituto, garantizando la calidad de la formación y actualización de sus recursos humanos. Con el fin de lograr resultados más satisfactorios en el proceso de formación de los miembros del servicio, se debe considerar como filosofía dentro de la organización, "*El empowerment*",.(Wilson, T.,1997), la cual se identifica en la actualidad dentro de los enfoques de calidad y mejora continua y la gestión del rendimiento en grupos de trabajo, aludiendo no sólo a la motivación de las personas en el desempeño de su trabajo, sino también proporciona espacios y elementos a los individuos para que tengan voz y voto en su propio proceso de formación. Esto tiene la finalidad de propiciar niveles más altos de logro y satisfacción personal de los trabajadores, así como el reconocimiento en el desempeño de sus funciones.

6) A partir de lo anterior, y tomando como base el enfoque metodológico,

desde una perspectiva de la reflexión- acción, surge la necesidad de diseñar modelos de evaluación de programas de formación en servicio, que permitan obtener no sólo información fiable, útil y sistemática que nos conduzca a un proceso reflexivo permanente. La evaluación se dirige no sólo a verificar los logros finales sino también a identificar, descubrir y solucionar los problemas que se presentan desde el diseño, desarrollo, aplicación y evaluación, del Programa de Formación. Esto tiene como finalidad establecer mecanismos y acciones dirigidas a la mejora continua del mismo.

7) En éste proceso reflexivo es importante que tengamos en cuenta el papel que jugamos como evaluadores del Programa de Formación, esto quiere decir; que tomemos conciencia de todos los elementos que están implicados en todo el proceso evaluativo, como es: la intencionalidad de la intervención evaluativa, el carácter externo de la evaluación, el papel del evaluador como agente de cambio, entre otros aspectos. Para esto Mc Donald,(1989) propone que en cada etapa del programa el evaluador tenga en consideración las siguientes preguntas: ¿a qué necesidades responde la evaluación?, a quien pertenecen los datos o información?, (al evaluador, a los sujetos evaluados o a las autoridades), ¿quién tiene acceso a los datos? ¿cuáles son las obligaciones del evaluador con respecto a los sujetos evaluados?.Esto nos lleva a colocar el proceso evaluativo desde un enfoque social, el cual tiene implicaciones políticas y organizativas, determinadas por un conjunto de valores implícitos y explícitos, y de relaciones entre todos los agentes que participan en dicho proceso.

8) Se considera necesario tratar, en la medida de lo posible, romper con esquemas que lleven a entender la evaluación como una práctica de control, limitada a la especificación de recomendaciones, que eliminan la opinión de los agentes que participan en el programa. Por el contrario mi perspectiva fue llevar a cabo estrategias de intervención, en cuanto al uso y difusión de la información, con una orientación democrática y desde un enfoque social colaborativo. Esto significa, poner al alcance de todos los actores involucrados, los resultados, las estrategias y mecanismos de obtención de información, para una toma de decisiones de cara a la mejora continua del programa, al desarrollo personal e

institucional.

9) Obviar lo anterior, nos llevaría a convertirnos o a seguir reproduciendo el papel del evaluador como hacedor de instrumentos, técnicas y procedimientos de recopilación de información, en donde la actividad evaluativa, se traduce en una rutina aprendida que nos lleve a una actividad burocrática, que impida, asumir una actitud fundada en la reflexión sobre la acción. Habermas(1987), menciona que la reflexión desde la acción implica el conocimiento para describir, analizar y evaluar la intervención pasada, para guiar nuestras acciones futuras; esto lleva a una representación o reconstrucción de la propia acción, la cual está determinada por los valores y actitudes personales que pueden provocar sesgos subjetivos; de ahí la necesidad de utilizar diversos enfoques metodológicos que contemplen múltiples instrumentos y técnicas de recopilación de información, así como también de incluir en la evaluación a todos los agentes que participan en el Programa de Formación, para que mediante la triangulación de la información, se evite en la medida de lo posible los sesgos que aparecen en la reflexión del evaluador.

10) A partir de las reflexiones anteriores y de los resultados obtenidos en cada una de las etapas de la evaluación del Programa de Formación, surge la propuesta del Diseño del Modelo Curricular del Programa de Formación para los Miembros del Servicio Profesional Electoral, la cual contempla las siguientes consideraciones:

- ❖ El éxito o fracaso de un Programa de Formación en Servicio, depende del constante involucramiento de los responsables de la organización, para dirigir los esfuerzos del programa hacia un proceso constante de evaluación interna y externa, con el fin de conocer sistemáticamente:

Primero, la pertinencia del programa respecto de las políticas de formación, el marco legal en el que se sustenta y las intenciones educativas de la institución; segundo, las necesidades formativas de los usuarios, con el fin de adecuar de manera constante dicho programa al contexto; y tercero, los componentes que integran el diseño curricular, (los objetivos, los contenidos, la metodología de la enseñanza y la evaluación,) que deben estar acordes a los requerimientos actuales que demanda el desempeño de las funciones en el ámbito laboral.

- ❖ Los objetivos del programa suponen un proceso de reflexión, depuración y explicitación de lo que se quiere hacer. Esto conduce a la realización de un trabajo de formación con un propósito definido (el qué, el cómo y el para qué), a partir del cuál se hace explícito y público el discurso educativo y técnico en el que se basa un programa. Un Programa de formación, cuyos objetivos están bien planteados y depurados, podrá verse en su totalidad, no sólo como un conjunto de situaciones, tareas o momentos aislados, sino como la integración de elementos que constituyen una unidad de influencia para el desarrollo de habilidades intelectuales, procedimentales y actitudinales.
- ❖ Los contenidos son la parte sustantiva de un programa que concretizan el qué se enseña; esto puede pertenecer al dominio instrumental, de los valores, de lo formal o de lo enculturizante, como mencionan Ferrández y Puente, (1992).

La selección y secuenciación de los contenidos hace necesario, como estrategia de intervención, la integración de equipos transdisciplinarios, en los que participa de expertos en diferentes áreas del conocimiento, a partir de dos niveles diferenciados: el primero se refiere al área, asignatura o

dimensión político educativa específica del programa; y el segundo, se refiere a la selección y secuenciación de contenidos concretos, que el aprendiz adulto deberá manejar en cada una de las áreas modulares.

Dentro de esta selección de contenidos, surgieron cuatro criterios para diferenciar lo que el usuario debía conocer:

- Lo formal, que son contenidos de enseñanza encaminados a lograr mejores estructuras cognitivas y lógicas del sujeto.
- Lo instrumental, que se limita a dominios técnicos o al logro de habilidades y destrezas.
- Lo axiológico, que se refiere a la relación con el mundo de los valores.
- Lo enculturizante, que se relaciona directamente con la transmisión de la cultura, la lengua, los usos y las costumbres y el posicionamiento de la institución en el contexto social.
- ❖ En cuanto a la metodología de enseñanza-aprendizaje, se requiere tomar como base las características del grupo destinatario a partir de definir la dimensiones social, epistemológica y psicopedagógica en las que los adultos desarrollan su proceso de aprendizaje. Se debe enfatizar que, en la medida en que al adulto le sean claras, realistas e importantes las metas y objetivos de su proceso de formación, se pueden promover las condiciones que le permitan incorporar, en la construcción de su conocimiento, la experiencia profesional adquirida en el desempeño de sus funciones.
- ❖ Al fungir los materiales instruccionales, como mediadores entre la información y el aprendiz, en el diseño de estos, deben estar diseñados con estrategias metodológicas encaminadas a dar soporte a los aprendizajes significativos una adecuada selección de estrategias metodológicas que estén encaminadas a dar soporte al logro de aprendizajes significativos, recurriendo a actividades prácticas, que propicien la continuidad, interacción y reflexión como un proceso de autorregulación y autoaprendizaje.
- ❖ La evaluación del aprendizaje como componente del Diseño del Modelo Curricular del Programa de Formación, ha sido una tarea compleja y amplia,

en la que influyen factores profesionales, económicos, políticos, institucionales, educativos y curriculares, en donde invariablemente surge el cuestionamiento de qué y cómo evaluar.

Es bien sabido que en todo proceso de formación se sigue confundiendo la acreditación con la evaluación. Esto ha provocado que se sigan reproduciendo esquemas de evaluación como sinónimo de amenaza y descalificación, provocando que se le dé mayor importancia a la nota obtenida, que al aprendizaje, más aún cuándo el resultado de el aprendizaje se valora sólo por un instrumento que es la prueba objetiva de opción múltiple, la cual únicamente aporta datos sobre el nivel de conocimiento de identificación de la información.

A diferencia de lo anterior, sugiero que se diseñen instrumentos de evaluación que permitan al MSPE obtener una retroalimentación y seguimiento de su aprendizaje, y por otra parte considero necesario que las autoridades de la institución , no utilicen los resultados de la evaluación como criterio para decidir la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Por último, considero importante resaltar que la experiencia obtenida durante el proceso y desarrollo de esta investigación, me permite argumentar que el diseño y aplicación de un modelo de evaluación para la mejora continua de los Programas de Formación en Servicio, caso Instituto Federal Electoral en México, es una tarea muy compleja y ardua. Esto se debe que se requiere mantener de manera constante la participación de todos los actores implicados en el proceso de la evaluación del programa, pero sobre todo, establecer estrategias de colaboración y sensibilización hacia los directivos y personal encargado de la toma de decisiones, para llevar a cabo todas las acciones de evaluación planeadas; sin embargo, una satisfacción muy importante que rescato de esta experiencia, es que cuando se asume el papel de evaluador externo como un agente participativo y de cambio, se tienen más posibilidades de incidir en las propuestas de mejora, no sólo para el programa de formación, sino también para la organización. En este sentido, planteo que mi intervención en la institución, a través de la evaluación del

Programa de Formación, me permitió constatar que el modelo de evaluación de programa de formación en servicio propuesto, es una innovación, ya que en contextos similares dentro de las instituciones de la administración pública en México, no existe ninguna experiencia similar; de ahí que considero que éste trabajo puede ser una guía importante para evaluar programas de formación con estas características adecuándolos a las necesidades de sus contextos.

Esfuerzos de intervención evaluativa y de propuesta de modelo curricular como las anteriores, muestran la necesidad y funcionalidad de la disciplina pedagógica y de los pedagogos en el ámbito de la administración pública, y específicamente para los propósitos de formación y desarrollo de los funcionarios públicos en el ejercicio de gobierno.

11.1. LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

Lo anterior nos lleva a generar futuras líneas de investigación en donde se replanteen y busquen estrategias que permitan diseñar modelos de evaluación que integren diferentes niveles de profundidad y complejidad metodológica, con aproximaciones cuantitativas y cualitativas, que abarquen tanto la evaluación del aprendizaje, como la evaluación de la formación, la evaluación del programa y la evaluación de impacto. Se requiere, además, diseñar intervenciones específicas para generar una cultura de la evaluación como elemento de mejora continua de la calidad de los procesos formativos.

Otro aspecto sobre el que hay que innovar, es en lo referente a diseños curriculares flexibles, polivalentes que permitan la integración de diversas disciplinas, para satisfacer las necesidades educativas surgidas en el ejercicio de las funciones laborales..

La formación de adultos en el trabajo requiere el diseño de estrategias metodológicas de enseñanza innovadoras, que permitan el aprendizaje significativo y el desarrollo de habilidades cognitivas en el contexto de los fines y necesidades de las organizaciones.

Debido a que una de las demandas presentes y futuras en el ámbito de la formación en servicio, se llevan a cabo en condiciones de lejanía geográfica, de diversidad de condiciones y de disponibilidad para la formación, se hace necesario, diseñar e investigar procedimientos de educación a distancia.

Otras investigaciones tendrán que dedicarse a definir mejores procedimientos para que los programas de formación en servicio de adultos incorpore la formación ética y actitudinal como un eje fundamental del servidor público.

BIBLIOGRAFÍA

- ALKIN, M. C. (1990) *Debates en Evaluación*. Sage Publications. London
- ALVAREZ, R.V. (coord.) (2002) *Diseño y Evaluación de Programas*. Editorial EOS
.Madrid
- BLOOM, B..(1971) *Taxonomía de los objetivos de la educación*. El Ateneo,
Buenos Aires.
- CAMPBELL, D. (1976)*Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la
investigación social* Amorrortu Buenos Aires
- CABRERA, F.A. (2000) *Evaluación de la Formación*. Editorial Síntesis. Madrid
- CARRIÓN, C.. (2001)*Valores y Principios para Evaluar la Educación*. Piados
Educador, Barcelona. España.
- CHAVÉZ, M. (1990) *Historia del Servidor Público en México*. Porrúa, México
- CÓDIGO FEDERAL DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES
(1990).COFIPE. IFE:
- COLL, C.(1991) *Psicología y Currículo*. Morata. Madrid
- COLL, C. (1997) *Enseñanza, Aprendizaje y Discurso en el Aula*. Barcelona:
Fundación Infancia y Aprendizaje.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Editorial
Porrúa.México
- COOMBS, P. H (1989) *Educación Formal y no Formal: Estrategias para el futuro*.
Santillana. Madrid.
- CLIFFORD A y HARGREAVES (1980)
- CROSBY,P.(1979) *Quality is free*. Nueva York.Mc.Graw Hill.
- CRESPO, J. A. (2001) *Fundamentos políticos de la rendición de cuentas*, en
Culturade la Rendición de Cuentas ,núm.1 Cámara de Diputados-Auditoría
Superior de la Federación, México.
- CRONBACH, Lee J. (1982) *Disigning Evaluation of Educational and Social*

- Programs. San Francisco : Jossey Bass
- COLÁS, B.P.(1999) *Evaluación de Programas. Una Guía Práctica*. Kronos. Sevilla España
- COLÁS, B .P. (2000) *Evaluación Educativa: Panorama científico y Nuevos Retos . en Evaluación y Gestión de la Calidad*. Aljibe, Málaga.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADO UNIDOS MEXICANOS.(1996)
.Porrúa. México. Décima Edición p. 101)
- CUADERNOS DE DIVULGACIÓN DE LA CULTURA DEMOCRÁTICA, núm21 IFE
. México
- DARESH, J. C. (1985). *Adult Learning and Individual Diferences: Keys to more Effective staff Development Contemporary*. Education, Vol. 56, 4
- DELORS, J. (1996) *La Educación: encierra un tesoro*. Santillana UNESCO. Madrid
- DEMING, E..W. (1981)*Management and Statistical Techniques for Quality and productivity* .New York University
- DEMING, E..W.(1989)Out of the crisis. Edit.Díaz de Santos, Madrid
- DIAMONDSTONE, M.J. (1991). *Talleres para Padres y Maestros: Diseño Conducción y Evaluación*. Trillas, México.
- DICHANZ, H. (1983). *Problemas del Aprendizaje Autónomo en el Estudio a Distancia*. Revista Educación No. 28. Instituto de Colaboración Científica.Tugingen, Alemania
- DEL ÁGUILA (1998) *La hechura de las Políticas Públicas*. Porrúa. México
- DOMINGUEZ, F. (2000) *Evaluación y Educación: Modelos y Propuestas*
FUNDEC. Buenos Aires, Argentina
- DIAMONDSTONE, M.J. (1991). *Talleres para Padres y Maestros: Diseño, Conducción y Evaluación*. Trillas,
- DICHANZ, H. (1983). *Problemas del Aprendizaje Autónomo en el Estudio a Distancia* Revista Educación No. 28. Instituto de Colaboración Científica.
Tugingen, Alemania
- ESPÍNDOLA,M.J. (1999) *Reformas y Reflexiones en la Administración Pública en Europa*

I.N.A.P. México..

- ELLIOT, J.(1983) *Self evaluation, professional development and accountability*. Harper y Row. London
- ELLIOT, J.(1990)*La investigación acción en educación*. Morata , Madrid
- FEIGENBAUM, A. (1961) *Total Quality Control*. Nueva York . Mc. Graw Hill
- FERRÁNDEZ, A; GAIRÍN, J. Y TEJADA, J. (1986). *El proceso de aprendizaje del Adulto*..Editorial Diagrama, Madrid, España
- FERRÁNDEZ, A. (1989 c) *La Macro y Microprogramación en Experiencias de educación de Adultos*. Humanitas. Barcelona
- FERRÁNDEZ, A. (1993) *Diseño y Proceso de la evaluación de adultos*, en FERRÁNDEZ, A. PEIRO, J. Y PUENTE , J.M.(COORDS) *La Evaluación en la educación de personas adultas*. Diagrama Madrid.
- FERRÁNDEZ, A. y PUENTE, J. M. (1992). *Educación de Personas Adultas Macrodidáctica*. Diagrama, Madrid,.Vol. 1.
- FERRÁNDEZ, A. (1997d) *La Formación y su contexto de actuación*, en Ferrández A. y Gairín, J. *Planificación y Gestión de Instituciones de Formación*. Praxis. Barcelona
- FERRANDEZ, A. (1997b) *La formación Ocupacional e el marco de la formación continua De Adultos*, en Ferrández, A. y Gairín, J. *Planificación de Instituciones de formación*. Praxis. Barcelona
- FULLAN, N. Y POMFRET. (1997).*Research on Curriculum an Instruction Implementation*. Review of Educational Research., Vol. 47
- GAIRÍN, J. (1991) *Planeamientos Institucionales en los Centros Educativos*. M.E.C.,Madrid
- GAIRÍN, J. (1993) *Programa de Actuación del Equipo Directivo*. Ministerio de Educación y Cultura. Madrid
- GAIRÍN, J. (1994 :84) GAIRÍN, J. y otros(1994). *Detección de Necesidades de Formación de Directivos* en: Antología para el Programa de Formación de Formadores de Docentes Módulo IV.
- GAIRÍN, J.(1996) *La organización escolar. Contexto y texto de actuación*, La

Muralla Madrid

- GAIRÍN, J. y otros(1997).*Elementos de Planificación. En Planificación y Gestión de Instituciones de Formació. Praxis. Barcelona*
- GARCÍA LLAMAS J. L.(1987). *Estrategias Didácticas para el Aprendizaje Adulto en un Sistema Abierto. Revista de Ciencias de la Educación No 129.*
- GARCÍA R y RIVERA NAVARRO G. (2002) *La profesionalización en los municipios de México .Hacia un diagnóstico propositivo, en perspectivas de los municipios mexicanos. INDESOL. México.*
- GONZÁLEZ A. P.. (2002) *La formación en las organizaciones. Revista de Formación y Empleo XXI. febrero 2002 No. 2.*
- GROFFREY, K. (1997) *Civil Service Reforms .The British Information Service N.45*
- GONZÁLEZ, R, T (2000) *Evaluación y Gestión de la Calidad Educativa. Un Enfoque Metodológico. Ediciones Aljibe, Málaga, España.*
- GUIDENS, A.(2001) *En el Límite .Paidós, Barcelona*
- GUERRERO, O. (1984) *El Estado en la Era de la Modernización INAP, México.*
- GUTIERREZ, R. (1997) *La carrera administrativa en España:evolución histórica y perspectivas, en Documentación administrativa, núm.210-211,mayo-septiembre*
- HABERMAS, J. (1987) *Teoría de la acción educativa. Taurus, Madrid*
- HERRERA P. A.(1991)*Las responsabilidades administrativas de los servidores públicos. Primera edición. Carsa, México.*
- HONORÉ, B. (1980). *Para una teoría de la formación, Madrid, Narcea*
- HOUGH, M. (1984) *Motivation of Adults. Implication of Adults Learning Theory of Distance Education. Vol. 5 No. 1, pp. 7-23.*
- HEINZ, HEIHRICH (1999). *Excelencia Administrativa. Productividad mediante administración por objetivos. Universidad de San Francisco.*
- INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL .(1991).*Documento Interno de Trabajo. IFE*
- INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL (1993) *Servicio Profesional Electoral. IFE*
- INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL(1994) *Estatuto para los Miembros del Servicio Profesional Electoral. IFE*

- INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL (2000). *Documentos y publicaciones Internas del Instituto*. IFE
- INSTITUTO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN DE LOS ADULTOS (1999) *Nuevo Enfoque 1996- 2000* INA. SEP. México
- INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL. (Diciembre de 1999) *Acuerdo en el que se regula y desarrolla la Fase Especializada del Programa Formación y Desarrollo Profesional*. IFE
- INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL *Acuerdo por el que se regula y desarrolla la Fase Especializada*. IFE
- INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL (2000) *Políticas y Programas*, IFE.
- INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL.(2001) *Documentos y Publicaciones del Instituto Federal Electoral*. IFE
- INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL (29 de Febrero del 2000). *Proyecto de Formación y Desarrollo de los Miembros Servicio Profesional Electoral*.
- INSTITUTO FEDERAL ELECTORAL (1991) *Servicio Profesional Electoral. Estatutos*
- ISHIKAWA,K. (1985)*La Gestión de la calidad, outils et applications pratiques* . Dunot.
- JURAN, J.M. (1978) *Japanese and Western Quality management*. Nueva York Review No.26.
- JIMENEZ,J. B. (2001)*La evaluación de la Formación. Retos y Alternativas en el sigloXXI*. Ponencia D, III Congreso de Formación Ocupacional. CIFO IFES.Zaragoza 20-22 de Junio 2001.
- JOYCE Y SHOWERS, (1988) *Teachers coaching teachers*. en Educational Leadership
- KEMMIS, S. (1988) *El Curriculum: más allá de la teoría de la reproducción* Morata, Madrid
- KNOWLES, M. S. (1983) *Treaning Liflong Learning Communités. Training of Trainees Vol.24 p.71*

- KIRKPATRIK, D(1999) *Evaluación de acciones formativas*. EPISE Barcelona
- LAFOURCADE, (1977) *Evaluación de los aprendizajes*. Cincel. Madrid.
- LEY NACIONAL DE EDUCACIÓN PARA ADULTOS Artículo 2, 31 de diciembre de 1975.
- LOUCKS-HORSLEY (1987) Citado en Fullan, N. y Pomfret. (1997). *Research Curriculum an Instruction* .Trillas, México.
- LEWY J. (1982) *Pensamiento del Profesor*..CEAC Barcelona
- MARCELO GARCÍA, C. (1995). *Formación del Profesorado para el Cambio Educativo*, Barcelona, Ediciones Universidad de Barcelona.
- MC DONAD, B.(1989) *La evaluación y el control de la educación*, en Gimeno J. y PÉREZ GÓMEZ, A. *La enseñanza: su teoría y se práctica*. Akal, Madrid.
- MARCELO GARCÍA, C. et al. (1996). *Innovación, Asesoramiento y Desarrollo Profesional* CIDE. Madrid,
- MARCELO GARCÍA, C. Y LÓPEZ YÁÑEZ, J. (1997). *Asesoramiento Curricular y Organizativo en Educación*, Barcelona, Ariel.
- MATEO, J. (1995) *Análisis de instrumentos de evaluación de centros*, en Revista Galeana de Psicodedagogía .Monográfico, No.6
- MÉNDEZ, J. (1994) *El Servicio Profesional Electoral: un servicio civil para la Democracia*. INAP. México.
- MÉNDEZ, J. (1995) *La profesionalización del Estado mexicano; ¿olvidando o esperando a Godot?*. El Cotidiano, México, 1995, p.15
- MILLER, R. I. (1990) *Major American Higher education issues and changes in the 1990s*.Londres K. Pub.
- MODELO EFQM(2001) *Guía de Autoevaluación para la Administración Pública*
- MORALES, S.(1999) *Los sistemas administrativos modernos. Sus retos*. UNAM, México.
- MORIN, E. (2000) *Les Sept Savoirs Nécessaires à l'Éducation Du Futur*. Editions du Seuil.París
- MUNICIO, P. (2000) *Herramientas para la Evaluación de la Calidad*. Praxis .Barcelona
- NIRENBERG, O. BRAWERMAN, J. y RUIZ, V. (2000) *Evaluar para la Transformación. Innovaciones en la Evaluación de Programas y proyectos Sociales*. Piados, Buenos Aires

- OSZLAK, O.(1998) *Organización de la Administración Pública Costarricense*
Gaceta oficial No. 1245,Editorial la torre .julio
- PARDO, M.C. (1995) *El Servicio Civil de Carrera en México: un imperativo de la modernización”* Gestión y Política Pública,4,2- 277
- PATTON, M. Q (1987).*La evaluación como iluminación* .Akal. Madrid
- PONT, E. (1991) *El Diseño Curriculares la Formación Ocupacional*. En CIFO: La Formación en la década de los 90.CIFO Departamento de Pedagogía Aplicada Universidad Autónoma de Barcelona.
- PONT, E. (1996) *Los Diseños Curriculares*. En Gairín , J.- Ferrández, A.- Tejada, J.- Navio, A. Formación para el empleo. Grupo CIFO. Departamento de Pedagogía Aplicada Universidad Autónoma de Barcelona
- PONT, E. (1997) *La Formación de los Recursos Humanos en las Organizaciones*. en Gairín, y Ferrández (Coords.) Planificación y Gestión de Instituciones de Formación .Praxis. Barcelona
- QUIROGA, L. (1984) *El servicio civil de carrera en México* .FCE. México
- RAMIREZ,G. T.(2000) *Evaluación y Gestión de la Calidad Educativa*. Aljibe .Málaga.
- SANTOS GUERRA, M .A. (1993). *La evaluación: proceso de diálogo, comprensión y mejora*, Málaga, Aljibe.
- SARRAMONA , J. (1987) *Investigación Cualitativa y Currículo*. CEAC. Barcelona
- SARRAMONA, J; VAZQUEZ, G. (1991) *Evaluación de la educación no formal*
X. Seminario Ínter universitario de Teoría de la educación. Universidad de Oviedo. Oviedo
- SHEDLER,A.(1999)*Conceptualzing Accountability*, in *New Democracies*. Cambridge, University. G.B.
- SHÖN, D.A. (1992) *La Formación de Profesionales Reflexivos*, Paidos-Mec. Barcelona
- SCRIVEN, MICHEL, S. (1973) *The Metodology of Evaluation* .Nerbury Prak.
- SPARKS, D. (1994). *A Paradigm Shift in Staff Development*. Journal of Staff

- Development, Vol. 15, No. 4, pp. 26-29.
- SPARKS, D. (1994). A Paradigm Shift in Staff Development. Journal of Staff Development, Vol. 15, No. 4, pp. 26-29.
- STAKE, R.E. (1975) *Program Evaluation Particularly Responsive Evaluation*. Universidad de Western California.
- STAKE, R. E. (1983) *La evaluación de programas*. En DOCKRELL, W. y HAMILTON, D. Nuevas reflexiones sobre la investigación educativa. Narcea, Madrid.
- SPARKS, D. (1994). *A Paradigm Shift in Staff Development*. Journal of Staff Development, Vol.. 15, No. 4.
- STENHOUSE (1991) *Investigación y Desarrollo del currículo*. Morata Madrid
- STUFFLEBEAM, D.L Y SHINKFIELD, A. J. (1987).*Evaluación Sistemática. Guía teoría y Práctica*. Paidós. Madrid:–
- SHUSTER , J. F. (2001)*Modernización administrativa y profesionalización de los servidores públicos en México*. INAP, México.
- TYLER,R.(1967) *Basic Principles of Currículo and Instruction*, Chicago: University of Chicago
- TEJADA, J. (1997) *La Evaluación*. en FERRANDEZ A. Y GAIRÍN, J. *Planificación y Gestión de Instituciones de Formación*. Praxis. Barcelona
- THOMEA, E.(1988). *El servicio civil de carrera* .INAP. México.
- UGALDE, L. C. (2002)*Rendición de cuentas y Democracia. El caso de México* .I.N.A.P., México
- U.J.S.E (1999) *The Demming Prize Guide for Overseas Companies*. Union of Japanese Scientists and enginners, Tokio
- UNESCO (1985) VI Conferencia Internacional Sobre la Educación de Adultos. Informe final, París : UNESCO
- UNESCO (1988) L´ approche modulaire dans l´ enseignement Technique, París
UNESCO
- UVALLE, R 2000) *Institucionalización y profesionalización Servicio Civil de Carrera*. U.N.A.M.. México

- UVALLE R. (2002) *El Servicio Profesional y la Nueva gerencia Pública*. Porrúa, México
- VILLORIA, M. (2000) *Los valores y el conflicto de valores en ética pública y corrupción*. Tecnos Universitat. Madrid
- WEBER, M. (1973) *El político y el científico*. Alianza Editorial. Madrid
- WILSON, T. (1997) *Manual del Empowerment. Gestión 2000*. BCN
- WOOD Y THOMPSON, en: DARESH, J. C. (1985). *Adult Learning and Individual Differences: Keys to more effective staff development.*. Contemporary Education, Vol. 56, 4,

ANEXOS

Anexo 1

RESULTADOS DEL PILOTEO PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN SUS FASES BÁSICA Y PROFESIONAL.

El análisis se elaboró a partir de una matriz de datos que incluyó una variable por cada reactivo del instrumento, considerando en algunos casos que las variables quedaron definidas en una combinación reactivo-materia evaluada (preguntas 1 a la 17, 19 y 20). Para las preguntas 18, y de la 21 a la 25, cada reactivo se evaluó como una variable con dos opciones de respuesta. El resto de las preguntas no se consideraron en el análisis estadístico por ser preguntas abiertas y no encontrar una consistencia en las respuestas que permitiera una categorización para un análisis más fino. El número total de reactivos analizados a través del coeficiente alpha fueron 134, que de manera general obtuvieron un índice alto de confiabilidad (alpha= 0.9655) que equivale al 96.55%.

A pesar del nivel alpha obtenido, algunos de los reactivos mostraron índices de correlación por debajo de 0.55 (no significativas) $p > 0.05$, lo implica que la información obtenida mediante las preguntas relacionadas con dichos reactivos no contribuyen de manera importante para medir el nivel de satisfacción del programa de formación y desarrollo del Servicio Profesional Electoral.

Los resultados anteriores sugieren un reajuste en el instrumento eliminando dichos reactivos. Los reactivos que se considera deben eliminarse son los siguientes :

Tabla 1. Preguntas que quedan fuera del cuestionario a partir del análisis estadístico.

No. De Reactivo	Pregunta
2	Los contenidos de la materia toman en cuenta el nivel académico de los miembros del servicio.
6	La organización de los contenidos de la materia ha sido útil para su aprendizaje
8	El tiempo que usted asigna para el estudio de la materia es
11	Los ejercicios del cuaderno de Formación son útiles para el aprendizaje de los contenidos de la materia
12	Las actividades realizadas en los círculos de estudio y talleres de formación son útiles para el aprendizaje de los contenidos de la materia
17	El nivel de dificultad del examen para acreditar la materia es
19	Que materias de las que ha cursado consideran que le proporcionan los elementos indispensables para el desempeño de su actividad laboral y profesional
20	Que materias de las que ha cursado no le han sido útiles para su desempeño laboral
23	Considera que deben adicionarse materias o contenidos a la fase profesional del programa.

En un segundo análisis, donde se excluyeron los reactivos antes mencionados, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.971, con correlaciones entre los reactivos superiores a 0.5 (significativas) $p < 0.05$, datos que justifican el reajuste del instrumento.

En éste se demostró que particularmente los reactivos 1 y 14 tuvieron una correlación menor a .50, sin embargo fue significativa ($p < 0.05$), lo que sugiere que una modificación en la redacción de los mismos permitirá medir con mayor precisión los indicadores referentes a los materiales y actividades, así como los contenidos.

El análisis descriptivo de los datos obtenidos en el estudio piloto del instrumento muestra, en general que los encuestados manifiestan que los contenidos y las actividades propias de las fases básica y profesional del programa de formación y desarrollo son de regulares a suficientes para el aprendizaje de las materias, pues la media de respuestas en la escala Likert de las preguntas 1 a 17 oscila entre 3.22 y 4.22. Adicionalmente el 70% de los encuestados otorgan una calificación de 8 a 10 al programa como base para su formación dentro del servicio y en promedio el 93% de los encuestados señalan que todas las materias son útiles para su desempeño laboral y profesional.

Las preguntas abiertas se analizaron buscando una categorización de respuestas, sin embargo estas no se obtuvieron debido a la diversidad de respuestas dadas en los cuestionarios, por lo que será necesario en varias de ellas reestructurarlas con opciones de respuesta que agrupen de manera sistemática el nivel de satisfacción de los encuestados en cuanto a las actividades para el programa de desarrollo.

A continuación se presenta un análisis detallado para cada una de estas preguntas que pretende justificar su reestructuración a partir de los resultados obtenidos.

En el caso de la pregunta 18 en la que se cuestionaba a los funcionarios respecto a incluir otros criterios para evaluar el aprendizaje de las materias, las respuestas se enfocaron a la inclusión de actividades como trabajos de investigación y exposiciones orales y al manejo de aspectos relacionados con el desempeño laboral

Tabla 2. Viñetas de las respuestas obtenidas en la pregunta 18

Respuestas a la pregunta 18
<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Considero conveniente el desarrollo de algún trabajo de investigación relativo a la materia y en su caso, alguna exposición oral sobre el tema" ➤ "a). Exposición de un tema de la materia; b). Trabajo de investigación de una serie de temas referentes a la materia" ➤ "Exposiciones, trabajos y cursos" ➤ "Experiencia laboral de acuerdo en el área que se desempeña. Ejem. No es lo mismo la actividad del Srio. En cuestiones jurídicas a un V. de Cap. o Registro" ➤ "Materias de la Universidad o de Posgrado que se vinculen a las materias de la DESPE y que se han dado calificaciones" ➤ "Examen no escrito, práctico sobre cuestiones electorales"

En cuanto a adicionarse materias a la fase básica (pregunta 22), el 50% de personas que responden que si se refieren básicamente a tres grupos de materias, las relacionadas con economía y política, las relacionadas con la administración y con la informática. También refirieron otro tipo de materias como se aprecia en la tabla 3.

Tabla 3. Viñetas de las respuestas obtenidas en la pregunta 22

Respuestas a la pregunta 22
<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Historia económica, política y social de México" ➤ "Metodología de las Ciencias Sociales; Teoría Política y Administración Pública" ➤ "a). Logística; b). Conducción de Grupos; c). Administración general" ➤ "Derecho Administrativo I; Administración Pública I; Presupuestos y Contabilidad I" ➤ "Administración Pública y Computación"

- "Computación e Informática"
- "Computación (con profundidad), cursos en años electorales"
- "En estadística sería conveniente aplicar esta materia al rubro de procesos electorales, para conocer técnicas estadísticas de análisis"
- "Idioma, Ética y Filosofía"
- "Se deberían proponer cursos Propedéuticos para ubicar las aptitudes de los participantes en las áreas en las que se van a desarrollar"

La pregunta 23 que se considera como uno de los reactivos que deben eliminarse en la respuesta cerrada, presenta en la pregunta abierta que el 45% de los encuestados contestó positivamente respecto a adicionar materias o contenidos en la fase profesional y en este caso es importante señalar el tipo de respuestas obtenidas. Se refirieron a temas relacionados con derecho, política y partidos políticos en el ámbito internacional. Además de aspectos relacionados con la administración pública y la administración en general o bien un idioma.

Tabla 4. Viñetas de las respuestas obtenidas en la pregunta 23

Respuestas a la pregunta 23
<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Historia Política Internacional, Desarrollo Electoral Internacional; Partidos Políticos a nivel Internacional" ➤ "Administración Pública II; Derecho Electoral Comparado (Internacional); Derecho Constitucional Comparado (Internacional); Administración Electoral Comparado (Internacional); Derecho Administrativo Comparado" ➤ "Der. Administrativo (Ley de Adquisiciones); Ley de Contabilidad y Gasto Público Federal; Ley Org. Adm. Pública Federal, etc." ➤ "a). Psicología de grupos; 9) Lectura y Redacción; c). Administración Pública; d). Derecho Electoral Comparado" ➤ "Cursos de Idiomas; superación personal; entre algunas" ➤ "Estudios Parlamentarios; Historia de México" ➤ "Algún idioma extranjero"

Para la pregunta 24 las respuestas adquirieron cierta constancia pues el 85% que considera se debe tomar en cuenta la estructura por cuerpo del Servicio Profesional Electoral, mencionan que esto favorecería la especialización y que además es importante por el nivel académico y funcional de los miembros del servicio.

La pregunta 25 que se refiere a la modalidad del programa (educación a distancia), en la parte complementaria (abierta), presenta cierto grado de confusión, ya que las respuestas no corresponden directamente con la pregunta. Esta pregunta no aparece como un reactivo posible de eliminarse, sin embargo habría que modificar la estructura de la pregunta para orientar a los funcionarios un poco sobre qué es educación a distancia, posiblemente buscando opciones de respuesta, la diversidad de respuestas se puede apreciar en la siguiente tabla, en la que podemos observar como quienes contestan a favor hablan de las bondades de la modalidad y lo que les facilitaría o dificulta el manejo de la misma, quienes contesta de manera negativa, insisten en la existencia de cursos, tutores, asesores, etc., que guíen su trabajo, y por último se encuentran aquellas respuestas que son ambiguas en las que se puede apreciar que no saben a que se refiere la pregunta o contestan algo que no hace referencia a la modalidad.

Tabla 5. Viñetas de las respuestas obtenidas en la pregunta 25

Respuestas a la pregunta 25
<p>A FAVOR</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ "Coadyuva esta modalidad con los compromisos profesionales de trabajo, además es muy actual" ➤ "Los funcionarios adecuan sus tiempos libres, las horas de estudio y de prácticas para su preparación" ➤ "Relativamente; no con los alcances que pudiera haber tenido ya; se requiere una mejor programación" ➤ "Hace más accesible la difusión de los conocimientos" <p>EN CONTRA</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ "Porque no necesito dedicarme de lleno a preparar los exámenes y considero que sería más completo en un curso" ➤ "no existe la posibilidad de aclarar dudas de manera directa en el D. F. Esta modalidad no funciona" ➤ "Porque no hay tutores o moderadores que ubiquen en el contexto el tema a tratar" ➤ "Instrumentar asesorías por materia en el centro de formación y desarrollo" ➤ "Se requiere interactuar con los ponentes en su caso" <p>AMBIGUAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ "Las personas no asisten o firman asistencia únicamente"

- "No se despierta el interés al 100%"
- "No debe ser un no rotundo para el aspecto laboral, ya que tocan temas prácticos, sería no, profesionalmente si mayor información en materia electoral"
- "El estudio de la materia es diferente al examen, hablando de la última fase de estos programas".
- "Incrementa e impulsa el grado de preparación y desarrollo profesional y laboral".
- Se requiere mayor modalidad interpersonal.

Respecto a los aspectos sobre el desempeño laboral que consideran deben fortalecerse en el programa de desarrollo (pregunta 26), también se encuentra una diversidad de respuesta que no pueden categorizarse fácilmente, pues se refieren a materias específicas, actividades relacionadas con sus puestos.

Tabla 6. Viñetas de las respuestas obtenidas en la pregunta 26

Respuestas a la pregunta 26
<p>MATERIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ "Der. Adm. en el aspecto presupuestal". ➤ "La computación, oratoria, liderazgo y relaciones humanas, Psicología". ➤ Administración pública; Derecho electoral comparado". ➤ Computación electrónica y actualización constante de la producción literaria de textos en materia político-electoral". ➤ "Computación". <p>ACTIVIDADES VARIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ "Establecimiento de líneas prácticas y accesibles para la promoción" ➤ "El aspecto metodológico". ➤ "De especialización directiva y administrativa". ➤ "La función administrativa, programática y presupuestal". ➤ "Asistir miembros del servicio profesional de juntas distritales como observadores a otros países". ➤ "Programas de actualización para cada puesto". ➤ Recursos humanos, aspectos financieros jurídicos acorde a mi área como vocal secretaria".

- "Considero importante incluir en lo general un curso sobre relaciones humanas y equipos de trabajo".
- "Que la evaluación del desempeño laboral fuera más objetiva y se realizara efectivamente por los superiores normativos y jerárquicos"

Las preguntas 27A, 28 y 29 no pudieron ser analizadas estadísticamente debido a la diversidad de respuestas encontradas, pues éstas no pudieron integrarse en una categorización que permitiera validarlas. En este caso también se debe considerar la posibilidad de reestructurarlas manejando opciones de respuesta para orientar a los miembros que contestan el cuestionario.

En el caso de la pregunta 27 la mayoría de las respuestas están orientadas al nivel de satisfacción que las actividades del programa de desarrollo han generado en los participantes, este nivel de satisfacción se inclina hacia la retroalimentación, el enriquecimiento en conocimientos y experiencias. Existen otro tipo de respuestas ambiguas pero son mínimas.

En este caso la pregunta deberá reestructurarse orientando las opciones de respuesta hacia el grado de satisfacción y el tipo de retroalimentación que los miembros del servicio obtienen.

Tabla7. Viñetas de las respuestas obtenidas en la pregunta 27

Respuestas a la pregunta 27
<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Enriquece el acervo cultural y de conocimientos por el intercambio de experiencias y opiniones. Se aprende mucho" ➤ "Muy agradable, me ha permitido perfeccionar mis conocimientos con un carácter profesional" ➤ "Retroalimentar mis conocimientos a través del intercambio de ideas" ➤ "Gratificante, porque no sólo se prepara uno para portar a los demás elementos que favorezcan la preparación del tema, sino que se retroalimenta de los puntos de vista de los demás". ➤ "Fructífera" ➤ "Reafirma los temas tratados" ➤ "Aprender estudiando, intercambio de ideas y conocimientos" ➤ "Reafirmar conocimientos" ➤ "Enriquecimiento de experiencias y un mayor conocimiento de otras materias". ➤ "La formación profesional se enriquece y se va captando necesidades similares"

que tienen respuestas similares"

- "Buen acercamiento y comunicación no compañeros y otras personas"
- "Ha enriquecido mis conocimientos"
- "Satisfactoria"
- "Mayor conocimiento de la materia objeto de estas actividades"

AMBIGUAS

- "Conferencias al ciudadano en materia electoral"
- "Provechosa y en ocasiones decepcionante por el tipo de llevar a cabo el taller o del conferencista"

Las actividades que se consideran para el fortalecimiento del desarrollo profesional (pregunta 28), son también diversas en algunos casos refieren cursos, seminarios, conferencias y diplomados, además de sugerir convenios con universidades nacionales y extranjeras para el desarrollo de dichas actividades. Como se puede observar en la tabla 8, esta diversidad no permite hacer una categorización exacta de respuestas, por lo que es necesario reestructurar la pregunta con opciones de respuesta que orienten a los miembros del servicio sobre las actividades que puede realizar el instituto, sobre todo para no crear falsas expectativas y evitar respuestas ambiguas que nada tienen que ver con el servicio (ver última viñeta de la tabla 8).

Tabla 8. Viñetas para las respuestas obtenidas en la pregunta 28

Respuestas a la pregunta 28
<ul style="list-style-type: none">➤ "Seminarios".➤ "Diplomados".➤ "Cursos, sociología, análisis político"➤ "Por medio de convenio enviar a miembros del servicio profesional a diplomados".➤ "Cursos acerca de las materias antes citadas"➤ "Cursos de formación con el tiempo suficiente para presentar los exámenes"➤ "Considero conveniente la organización de círculos de lectura complementaria a

los temas centrales de las materias".

- "Talleres sobre el intercambio de experiencias".
- "Intercambio de experiencias, en talleres, con contenidos extranjeros"
- "Conferencias internacionales en cuanto a democracia y temas electorales".
- "Cursos en el extranjero y en las universidades a nivel posgrado"
- "Establecer relaciones con otras juntas de otras entidades de la República Mexicana y con otras instituciones electorales de otros países, así como de organismos internacionales como la ONU."
- "Intercambios internacionales; conocer de cerca los aspectos electorales de otros países y también culturales".
- "Intercambio o promover actividades tendientes a una mejor oportunidad de cambios de adscripción a nivel nacional, sin tantos peros"
- "Que se agilizara la fase de especialización en virtud de que se encuentra muy rezagada, además deberían celebrar convenios con instituciones educativas de otros países y brindar oportunidades para conocer esas experiencias"
- "Deportivas y Familiares"

Respecto a las preguntas 29 y 30 es importante mantenerlas abiertas ya que estas son preguntas de opinión, necesarias para detectar algunos aspectos relacionados con las necesidades de los miembros y con su punto de vista respecto al programa. Como se puede observar en la tabla 9 las respuestas son muy diversas, pero esta misma diversidad puede proporcionar un panorama general sobre las necesidades en materia de actualización para los miembros del servicio.

De la misma manera la pregunta 30 presenta una gran diversidad de comentarios (Ver tabla 10), que van desde sugerencias, críticas, peticiones hasta expectativas del mismo. Esto permite determinar que la pregunta debe permanecer abierta y que debe analizarse de manera cualitativa en el desarrollo del estudio de campo.

Tabla 9. Viñetas para las respuestas obtenidas en la pregunta 29

Respuestas a la pregunta 29
<ul style="list-style-type: none">➤ "Estadística aplicada a procesos electorales, partidos políticos y coaliciones en el mundo".➤ Curso sobre administración pública; curso sobre liderazgo, régimen jurídico, de partidos políticos y agrupaciones políticas".

- "Computación electrónica e historia política internacional".
- "Desarrollo electoral mexicano, legislación mexicana y otros enfocados directamente al cargo".
- "Computación".
- "Administración pública, derecho electoral comparado, recursos humanos, financieros y materiales".
- "Derecho Parlamentario Iberoamericano".
- "Computación, manejo de personal y reforma política".
- "Administración de proyectos y programas gubernamentales".
- "Expresión hablada y comunicación de grupos".
- "Relativos a Administración".
- "Informática".
- "Relaciones laborales, manejo de personal, computación y ahora materia contable y fiscal pero no en año electoral".
- Diplomados sobre Derecho Constitucional, Derecho Administrativo, Derecho Electoral".
- "informática, Desarrollo Organizacional, manejo de conflictos".
- "La constitución política del país"

Tabla 10. Viñetas para las respuestas obtenidas en la pregunta 30

Respuestas a la pregunta 30
<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Debe orientarse al desarrollo y aplicación práctica de una auténtica carrera de servicio". ➤ Disponer en la Red IFE de una página de la DESPE para cursos, bibliografía, conferencias, diplomados, etc. ➤ "Otorgar facilidades para realizar estudios de posgrado". ➤ "Que el programa para la obtención de becas sea menos rígido, más accesible para lograr una y que se exija mínimo acreditar el conocimiento de un idioma extranjero". ➤ "Incongruente con la realidad del instituto" ➤ "Se puede lograr un mayor alcance a través de la transmisión vía red del IFE". ➤ "Sería interesante ver el aspecto internacional y que exista un calendario anual sobre diferentes actividades". ➤ "Revaluar el sistema y políticas de escalafón para incrementar las opciones de los miembros del servicio profesional" ➤ "Que se notifique a los miembros del servicio profesional la calificación obtenida en los exámenes". ➤ "Tomar en cuenta la opinión de los miembros del servicio profesional electoral es la forma de continuar avanzando en el fortalecimiento del instituto". ➤ "Es útil para el desempeño de las actividades que se desarrollan en el IFE". ➤ "Los programas de formación son útiles e indispensables, pero en la aplicación de los exámenes son confusos, (antipedagógicos)". ➤ "Considero que sería valioso para el estudiante del Programa de Formación y Desarrollo, el que se agregaran más gráficos que permitieran sintetizar y tener una perspectiva global del tema". ➤ "Hacer grupos reducidos, en" ➤ "En mi caso continuar con desarrollo" ➤ "Sugiero la realización de algunas actividades complementarias de carácter social incluyendo el obsequio de libros correlativos a las materias del programa" ➤ Es suficiente; aunque me gustaría enriquecer mis conocimientos acerca de las experiencias de otros sistemas electorales tanto en América, como en Europa y Asia".

JUSTIFICACIÓN DE LA REESTRUCTURACIÓN DEL CUESTIONARIO.

De manera general se determinó elaborar un cuestionario para cada tipo de miembro del Servicio, ya que se encontró que algunos de los miembros que no habían cursado la fase profesional se confundían al responderlo, de manera que se eliminó la primera pregunta de los datos generales en la que se cuestionaba sobre la etapa del programa que se cursaba y se decidió elaborar un cuestionario para los miembros de la fase básica y otro para los de la fase profesional. Por esta misma razón también se determinó separar la evaluación de las fases, en el caso del cuestionario para la fase profesional, en las preguntas de la escala Likert, ya que se observó que los usuarios del cuestionario calificaban indistintamente las fases.

En cuanto a las preguntas se hicieron una serie de ajustes, atendiendo a los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados del piloteo, estos ajustes se determinaron a partir de los niveles de significancia de los reactivos y las respuestas dadas por los sujetos que respondieron el cuestionario en el piloteo.

Se eliminó la pregunta 2, por tener un nivel bajo de significancia y además por que el contenido de la misma es medido en la pregunta uno.

La pregunta seis aparece en el análisis estadístico como una pregunta que debe eliminarse, sin embargo se reestructuró su redacción en la escala Likert integrando la pregunta 19 y 20 que también debían ser eliminadas.

La pregunta ocho se elimina por considerarse que la respuesta de los sujetos resulta subjetiva.

A pesar de que el análisis estadístico estableció que las actividades didácticas de la guía y los ejercicios del cuaderno de formación no son elementos significativos de los resultados del programa, se determinó mantener estas preguntas ya que estos dos materiales son una constante en los elementos para la acreditación de las materias de los materiales diseñados en 1999 y serán utilizados por los miembros del servicio sobre todo en la fase profesional.

En el caso de la pregunta 14, se determinó eliminarla ya que se refiere a la integración de todos los materiales utilizados y en el segundo corte del análisis estadístico no fue significativa, además se considera más relevante analizar la funcionalidad de cada uno de los materiales en el programa para evaluarlos, y esto está considerado en las preguntas 9 a 12.

La pregunta 17 se elimina de acuerdo con los resultados del análisis estadístico y

por considerar que la pregunta 15 y 16 responden para hacer un análisis de los resultados del examen.

Se reestructura la pregunta 18 anexando a la redacción de "otros criterios" por " otras formas o criterios para evaluar", además se suprimieron las opciones si y no con el fin de que la respuesta proporcione más elementos cualitativos para conocer otras alternativas para evaluar el aprendizaje de la materia.

La pregunta 25 se mantiene con la opción de si y no, adicionando una pregunta en la que se pide a los miembros del servicio que jerarquicen los apoyos didácticos que pueden fortalecer la modalidad a distancia, para facilitar el aprendizaje de las materias, estas son seis opciones en las que se incluyen materiales tradicionales de educación a distancia y algunos en los que se utilizan nuevas tecnologías.

La pregunta 27-A que es abierta se cambio por una pregunta de opción en la que se pide que el sujeto elija sólo una de dichas opciones, éstas se estructuraron a partir de las respuestas obtenidas en el piloteo.

La pregunta 28 también se estructuró con opciones debido al tipo de respuestas obtenidas en el piloteo, en las que las respuestas se enfocan a las seis opciones que se presentan en el cuestionario reestructurado.

Las preguntas 29 y 30 se mantienen con su estructura de pregunta abierta para obtener la mayor información de tipo cualitativo tanto en la sugerencia de cursos de actualización como en los comentarios que serán muy valiosos para enriquecer el programa.

VIÑETAS DE LAS RESPUESTAS OBTENIDAS A LA PREGUNTA 27 DEL CUESTIONARIO.

PREGUNTA 27: Además del examen ¿Considera importante incluir otras formas o criterios de evaluar el aprendizaje de las materias? ¿Cuáles?

1. Trabajos Escritos, como investigaciones, tesinas, tesis.

<i>Básica</i>	<i>Profesional</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Si, presentar una síntesis o resumen por unidad de la materia sujeto a evaluar" ➤ "Algunos estudios y/o trabajos de investigación" ➤ "La posibilidad de desarrollar un tema que cubra criterios que cuenten para la materia a presentar" ➤ "Elaborar tesinas relativas a las materias como una aportación a los miembros del servicio." ➤ "Realizar trabajo a manera de estudio sobre la propia antologías..." ➤ "Elaboración de ponencias, estudios, investigaciones, manuales, etc." ➤ "Trabajos de investigación relacionados con el tema" ➤ "Trabajos de investigación individuales" ➤ "Desarrollo de ensayos" ➤ "Un resumen personal" 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Elaborar una síntesis temática de algunos contenidos, así como la aplicación de temas estudiados" ➤ "Que el sustentante presente un trabajo" ➤ "Actividades de Investigación o Tesinas" ➤ "Elaborar Trabajos que coadyuven al aprendizaje" ➤ "Elaborar síntesis de materiales, ensayos y comentar casos prácticos" ➤ "Considerar ensayos para la calificación del examen" ➤ "Elaboración de estudios relativos a la problemática electoral" ➤ "Trabajos de investigación sobre un tema y asistencia a videoconferencias" ➤ "Permitir que se realicen otros trabajos para la evaluación" ➤ "Trabajos de Investigación"

2. Exámenes orales o exposiciones de temas específicos

<i>Básica</i>	<i>Profesional</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Sí, exámenes orales" ➤ "Evaluación personal por cada uno de los miembros" ➤ "Si que el evaluador tenga conocimiento directo con el evaluado mediante preguntas directas o examen oral". ➤ "Exposición de temas por 15 minutos" ➤ "Si, la de exposición de un tema que se asigne al miembro del SPE y que éste sea tomado en cuenta para aumentar su calificación" ➤ "Incluir un tema de la materia para 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Incluir respuestas abiertas así como exámenes orales" ➤ "Entrevistas acerca de los temas" ➤ "Ejemplos específicos del desarrollo del proceso electoral" ➤ "Paralelo al examen escrito debe aplicarse un examen oral para medir el grado de aprendizaje ..." ➤ "Desarrollo de determinados temas de la materia, ya que sea oral o escrito" ➤ "Entrevistas-comentarios" ➤ "Entrevistas con miembros de la

<p>desarrollo libre, para medir el grado de comprensión del capacitando"</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ "Exámenes orales y temas a desarrollar ➤ "Exposiciones" ➤ "Desarrollo de un tema" 	<p>DESPE"</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ "Hacer exámenes orales además de tesinas" ➤ "Una evaluación oral y material diferente dependiendo de la vocalía" ➤ "Exposiciones orales que se incluyan en la evaluación"
--	---

3. Cursos y Talleres

<i>Básica</i>	<i>Profesional</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Realizar cursos y diplomados con una puntuación para el examen lo cual motivaría la participación" ➤ "A través de personal capacitado para la impartición de cursos en la junta: 2 veces a la semana" ➤ "Incluir calificación mínima por la asistencia a cursos o seminarios relativos a la materia a la que será evaluado" ➤ "La DESPE debería implementar cursos y conferencias sobre los temas de las materias a cursar...." ➤ "Conferencias y cursos" ➤ "Talleres o círculos didácticos" ➤ "Talleres obligatorios" ➤ "Talleres con práctica y evaluación de los mismos" 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Asistencia a talleres y cursos" ➤ "Talleres" ➤ "La asistencia a cursos que imparta el propio instituto o universidades" ➤ "A través de trabajos, asistencia a eventos académicos" ➤ "En el caso del DF podríamos tomar clases en alguna universidad y participar en talleres" ➤ "Seminarios, cursos, talleres" ➤ "Participación en talleres, seminarios y diplomados" ➤ "Mesas redondas y seminarios" ➤ "Cursos pero no en jornada electoral. Programación de materias, clases, discusión" ➤ "Realizar cursos trimestralmente con una semana de duración" ➤ "Que se envíe al personal a cursos con becas de estudio y reconocimiento"

4. Evaluación del desempeño laboral en relación con las materias

<i>Básica</i>	<i>Profesional</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Desarrollo laboral relacionado con las materias" ➤ "Desempeño laboral" ➤ "La aplicación en el área laboral" ➤ "Considerar el desempeño laboral y el cumplimiento de las actividades del programa anual" ➤ "Temas relativos a las actividades que desarrollamos" ➤ "Desempeño laboral dentro del instituto y el currículum personal" 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Los resultados del desarrollo del trabajo". ➤ "El desempeño laboral" ➤ "Desempeño en los procesos Electorales" ➤ "Experiencias en procesos Electorales anteriores" ➤ "Los resultados sobre actividades relacionadas con las materias a evaluar" ➤ "Considerar el desempeño individual" ➤ "Si, por los avances y experiencia que se obtiene con estos conocimientos"

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ "el desempeño del trabajo, asistencia y puntualidad" ➤ "Incluir las actividades realizadas en el proceso para la evaluación" ➤ "Actuación en el desarrollo laboral"
--	---

5. Tomar en cuenta la participación en círculos de estudio y prácticas

<i>Básica</i>	<i>Profesional</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ ""Tomar en cuenta las actividades de los círculos de estudio" ➤ "Incluir asistencia a los círculos de estudio" ➤ "Participación en círculos de estudio o como ponentes" ➤ "Tomar en cuenta los resultados de los talleres y la asistencia a círculos de estudio y conferencias" ➤ "Círculos de estudio por regiones donde se analicen los materiales." 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Incluir el desempeño en los círculos de estudio y tomar en cuenta los resultados de esas participaciones" ➤ "El desempeño en la participación de otras actividades..." ➤ "Si, la participación activa en los círculos de estudio y talleres de formación" ➤ "Asistencia y participación en cursos, análisis de estudios sobre las materias" ➤ "Círculos de estudio en consideración de la evaluación" ➤ "Evaluación práctica" ➤ "A través de las prácticas y plenarios para retroalimentación" ➤ "Círculos de estudio y talleres"

6. Mantener sólo el examen pues éste es suficiente.

<i>Básica</i>	<i>Profesional</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ "No, considero que con la evaluación del examen es suficiente" ➤ "Con el examen es suficiente" ➤ "Se considera que no es necesario buscar otras formas de evaluación, el sistema utilizado es el apropiado" ➤ "Considero que con la aplicación de exámenes es suficiente, siempre y cuando no sean varias materias las que se evalúen...." ➤ "Considero que los criterios actuales son adecuados" ➤ "Considero que es suficiente las formas y criterios para evaluar el aprendizaje" ➤ "Suficiente con el examen" 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Con el examen es suficiente" ➤ "No conozco otra forma de evaluación distinta al examen" ➤ "No es suficiente" ➤ "La aplicación del examen es suficiente" ➤ "El examen es la forma más apropiada para la evaluación" ➤ "El examen es correcto" ➤ "Con el material didáctico y el examen es suficiente"

7. Ejercicios en relación a las materias

Básica	Profesional
<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Sí, ejercicios de autoevaluación" ➤ "El desarrollo de ejercicios periódicos" 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Incluir ejercicios de preguntas abiertas" ➤ "Aplicación de cuestionarios previo al examen para verificar los niveles de aprendizaje"
8. El trabajo realizado a través de los cuadernos de trabajo	
Básica	Profesional
<ul style="list-style-type: none"> ➤ NO HAY RESPUESTAS EN ESTA CATEGORÍA 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Cuadernos de Trabajo" ➤ "Otros recursos para discutirlos"
9. El manejo de exámenes parciales	
Básica	Profesional
<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Evaluaciones parciales al término de los trabajos en los círculos de estudio y talleres de formación" 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Que se tome en cuenta una evaluación parcial" ➤ "Evaluaciones parciales y prácticas"
10. Cambiar el sistema de evaluación	
Básica	Profesional
<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Los exámenes son suficientes para evaluar, el problema es que están mal hechos ..." 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Que no utilicen exámenes capciosos" ➤ "Los exámenes no garantizan el aprendizaje"
11. Sin Clasificación	
Básica	Profesional
<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Realizar un preevaluación antes de los exámenes definitivos" ➤ "Impartir una hora diaria las materias y concluir el curso con exámenes" ➤ "Concursos de conocimientos" ➤ "Mayor vigilancia en los exámenes." 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ "Cursos de duración de un semestre y cursarlos los fines de semana" ➤ Informática ➤ Llevar a cabo una evaluación integral. El examen ponderado según las actividades demostradas" ➤ "Que el centro de formación realmente capacite a los miembros del servicio" ➤ "capacitación y evaluación grupal" ➤ "Los concursos de conocimientos" ➤ "Evaluación experimental" ➤ Realizar cursos por materia entre los cuerpos directivos y técnicos"

VIÑETAS DE LAS RESPUESTAS OBTENIDAS A LA PREGUNTA 29 A DEL CUESTIONARIO.

Pregunta 29-A. ¿Considera que deben adicionarse materias o contenidos a la Fase Básica del Programa? ¿Cuáles?

1. Contenidos Relacionados con Computación e Informática.

<i>Básica</i>	<i>Profesional.</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Computación ➤ Computación Elemental y redes ➤ Sistemas de cómputo ➤ Cursos de cómputo avanzado ➤ Computación Básica ➤ Manejo de paquetería en sistemas de cómputo. ➤ Materias relacionadas con la informática durante la fase básica de formación y desarrollo. ➤ Informática ➤ 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ computación ➤ Informática ➤ Cómputo ➤ Cursos de cómputo con paquetes acordes a la función laboral.. ➤ Control y seguimiento de la red informática ➤ La computación como herramienta de trabajo y apoyo a las actividades. ➤ Red IFE ➤ Redes computacionales, principios de informática. ➤ Informática (manejo de computadora) ➤ Redes, Internet.... ➤ Programación y Computación ➤ Cómputo, redes ➤ Actualización de contenidos y manejo de paquetería. ➤ Computación, Excel y Word ➤ Actualización de Estudios teóricos de informática y actualización en redes. ➤ Manejo de redes, internet y paquetería. ➤ Paquetería y programación ➤ Paquetería e internet ➤ Sistemas de computación ➤ Operación de sistemas de cómputo.

Pregunta 29-A. ¿Considera que deben adicionarse materias o contenidos a la Fase Básica del Programa? ¿Cuáles?

2. Contenidos Relacionados con Aspectos Político-Electorales.

<i>Básica</i>	<i>Profesional.</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Derecho Electoral Mexicano ➤ Derecho Penal Electoral y Derecho Procesal Electoral ➤ Teoría del Estado ➤ Cultura Política democrática ➤ Derecho Parlamentario ➤ Derecho Electoral Mexicano, democracia y participación ciudadana. ➤ Derecho Electoral Comparado ➤ Temas Político-Electorales actualizados y de relevancia ➤ Deberían incluir alguna enfocada a la organización y desarrollo de los procesos electorales ➤ Sistema electoral comparado ➤ Derecho electoral mexicano ➤ Derecho ➤ Derecho Electoral ➤ Introducción al derecho ➤ Ley Federal del Trabajo ➤ El surgimiento de nuevos partidos y el por qué de su registro. ➤ Democracia, ideología política ➤ Derecho laboral ➤ Sistemas electorales comparados ➤ Ciencias políticas ➤ Análisis político electoral ➤ Cultura política. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sistemas comparativos de procesos electorales, introducción al derecho, sistema político mexicano. ➤ Derecho Administrativo ➤ Leyes Electorales comparadas ➤ Medios de impugnación ➤ Derecho penal y administrativo, así como derecho electoral. ➤ Medios de impugnación y sistemas políticos de otros países. Administración pública y política ➤ Temas relativos al derecho administrativo. ➤ Derecho público ➤ Derecho electoral ➤ Legislación electoral comparada, democracia y contexto político actual ➤ Ciencia política ➤ Legislación electoral comparada ➤ Toda la legislación electoral federal ➤ Teoría Política ➤ Cursos periódicos sobre las reformas constitucionales electorales ➤ Derecho Procesal Electoral y Derecho Electoral Comparado ➤ Derecho Electoral Comparado ➤ Ciencias políticas y sistema político mexicano ➤ Sociología política ➤ Material electoral, estatuto y reglamentos del IFE ➤ Sist. Electorales y partidos políticos, ambos a nivel general porque cada área debe desempeñar ➤ Partidos políticos y financiamiento. ➤ Relativas a la materia recursal ➤ Derecho Electoral como licenciatura ➤ Manejo de conflictos y encuestas electorales



- Derecho electoral como una licenciatura.
- Derecho constitucional y parlamentario.
- Medios de impugnación y estatuto.
- Historia sociopolítica de México y agrupaciones políticas en México.
- Procesos electorales internacionales.
- En Derecho Procesal en materia electoral, en materia de medios de impugnación y educación cívica.
- Los códigos penales de cada entidad federativa.
- Partidos políticos y desarrollo electoral mexicano.
- Medios de impugnación
- Introducción al derecho e historia del derecho
- Derecho administrativo, admón. Pública y teoría general del proceso electoral, así como derecho procesal electoral.
- Materias alusivas a educación cívica y cultura política, así como derecho penal.
- Medios de impugnación y sistema elect. Comparado.
- Asuntos sobre democracia contemporánea.
- Democracia contemporánea
- Partidos políticos y mercadotecnia electoral.
- Derecho internacional electoral
- Programación y marketing político
- Derechos y obligaciones de los miembros del servicio.
- Casuística electoral
- Dentro de COFIPE II adecuarse a la realidad jurídica y complementar la información de partidos políticos.
- Recopilar la información proporcionada por instituciones educativas, partidos políticos y poderes de la unión.

Pregunta 29-A. ¿Considera que deben adicionarse materias o contenidos a la Fase Básica del Programa? ¿Cuáles?

3. Contenidos Relacionados con Aspectos Administrativos y de relaciones Humanas.

Básica

Profesional.

ANEXO 2

RUTA GUÍA PARA EL MANEJO DE LOS GRUPOS DE ENFOQUE

Objetivo General:

1. Identificar las Actitudes y Opiniones que los Miembros del Servicio Profesional Electoral tienen sobre la Propuesta del Nuevo Programa en función de sus actividades laborales, para avalar dicho diseño curricular.

Objetivos Específicos:

2. Establecer cuáles son los factores que podrían favorecer la implementación del Nuevo Programa de Formación y Desarrollo.
3. Establecer cuáles son los factores que podrían limitar u obstaculizar la implementación del Nuevo Diseño Curricular.
4. Conocer cuáles son sus expectativas de éxito o fracaso de la implementación del Nuevo Diseño Curricular.
5. Conocer si el Nuevo Programa de Formación y Desarrollo cumple con las necesidades de formación y especialización de las funciones laborales de los participantes.

PRESENTACIÓN (10min.)

- Bienvenida
- Aplicación de la Técnica de Dinámica de Grupos: "Realización de un Cuento", para integrar al grupo.
- INTRODUCCIÓN

AREA DE FORMACIÓN BÁSICA

- 1.1. Según su experiencia anterior, ¿qué contenidos temáticos integraban el Área de Formación Básica?
 - Explorar menciones espontáneas
 - Identificar el recuerdo de los contenidos cursados
- 1.2 ¿Qué les parece esta nueva estructura?
 - Menciones espontáneas
 - Explorar diferencias entre una estructura y otra
 - Explorar ventajas y desventajas del sistema modular
- 1.3 Según las funciones que ustedes realizan en el IFE ¿qué opinan de los contenidos temáticos que integran el Nuevo Programa de Formación y Desarrollo en cuanto al Área de Formación Básica?
 - Ventajas y desventajas
 - Complejidad de la estructura

- Tópicos
- Explorar conocimientos y/o aportaciones que generan

1.4 Específicamente, ¿qué piensan de estos cuatro primeros contenidos temáticos que integran el Área Modular de Inducción? ¿tienen relación/sinergia?

- ¿Porqué sí o porqué no?
- Explorar su aportación en conocimiento (contenido)

1.5 De los siguientes contenidos temáticos que integran esta primera área Modular ¿creen ustedes que tengan relación con los contenidos anteriores?

- Sí ¿cuánto o en qué?/ No ¿porqué?
- Menciones espontáneas
- Explorar secuencia
- Ventajas y desventajas

1.6. Ahora bien, ¿entre los contenidos temáticos que integran el Área Modular de Habilidades Básicas para la Computación y Procesamiento de Información, existe alguna relación?

- Sí ¿cuánto o en qué?/ No ¿porqué?
- Menciones espontáneas
- Explorar secuencia
- Ventajas y desventajas

1.7 ¿Entre las materias que componen la 1era y 2da. Área Modular de la Fase Básica en este Nuevo Diseño Curricular, existe alguna relación?

- Sí ¿cuánto o en qué?/ No ¿porqué?
- Menciones espontáneas
- Explorar secuencia
- Ventajas y desventajas

1.8 En función de lo que ustedes realizan dentro de la Institución ¿esta primera fase del programa les sirve para el desempeño de sus funciones?

- Sí ¿qué tanto? ¿porqué?
- No ¿porqué?
- Explorar debilidades y fortalezas de la propuesta

1.9 De todos los Bloques de Contenido que integran esta primera fase del programa ¿quitarían algo o agregarían algo?

- ¿Qué? ¿porqué sí o porqué no?

2.0 Esta primera parte ¿funcionará o no funcionará? ¿Porqué sí o porqué no?

2. AREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

2.1 Ahora, según su experiencia anterior como participantes en el Área de Formación Profesional, ¿recuerdan que contenidos temáticos integraban esta Área?

- Explorar menciones espontáneas
- Identificar el recuerdo de las materias cursadas

2.2 ¿Qué les parece esta nueva estructura?

- Menciones espontáneas
- Explorar diferencias entre una estructura y otra
- Explorar ventajas y desventajas del sistema modular

2.3 Según las funciones que realizan en el IFE ¿qué opinan de los contenidos temáticos que integran el Nuevo Programa en cuanto al Área de Formación Profesional?

- Ventajas y desventajas
- Complejidad de la estructura
- Tópicos
- Explorar conocimientos y/o aportaciones que generan

2.4 ¿Qué piensan de los contenidos que integran el Área Modular Políticas? ¿tienen relación/sinergia?

- ¿Porqué sí o porqué no?
- Explorar su aportación en conocimiento (contenido)

2.5 ¿Qué piensan de los contenidos temáticos que integran el Área Modular Sistemas Electorales? ¿tienen relación/sinergia?

- ¿Porqué sí o porqué no?
- Explorar su aportación en conocimiento (contenido)

2.6 ¿Qué piensan de los contenidos temáticos que integran el Área Modular Desarrollo Organizacional? ¿tienen relación/sinergia?

- Menciones espontáneas
- Explorar secuencia
- Ventajas y desventajas

2.7 ¿Qué piensan de los contenidos temáticos que integran el Área Modular Prospectiva? ¿tienen relación/sinergia?

- ¿Porqué sí o porqué no?
- Explorar su aportación en conocimiento (contenido)

2.8 Entre los Bloques de Contenidos que componen las Áreas Modulares de la Fase de Formación Profesional, ¿existe alguna relación?

- ¿Porqué sí o porqué no?
- Explorar su aportación en conocimiento (contenido)
- Menciones espontáneas
- Explorar secuencia

- Ventajas y desventajas

2.9 En función de lo que ustedes hacen dentro de la Institución ¿esta segunda fase del programa les sirve para el desempeño de sus funciones?

- Sí ¿qué tanto? ¿porqué?
- No ¿porqué?
- Explorar debilidades y fortalezas de la propuesta

2.10 De todas estas materias que integran la segunda fase del Nuevo Programa ¿quitarían algo o agregarían algo?

- ¿Qué? ¿porqué sí o porqué no?

2.11 Esta segunda parte ¿funcionará o no funcionará? ¿Porqué sí o porqué no?

2.12 Ahora bien, conociendo ambas fases (la Básica y la Profesional) del Nuevo Programa ¿creen ustedes que los Bloques de Contenidos que las componen tienen relación/sinergia?

- Sí ¿qué tanto? ¿porqué?
- No ¿porqué?
- Explorar debilidades y fortalezas de la propuesta

AREA DE FORMACIÓN ESPECIALIZADA

3.1 En cuanto al Área de Especialización que integra al Nuevo Programa de Formación ¿qué les parece su estructura?

- Menciones espontáneas
- Explorar diferencias entre una estructura y otra
- Explorar ventajas y desventajas del sistema modular

3.2 Según las funciones que ustedes realizan en el IFE ¿qué opinan de los contenidos temáticos que integran el Área de Formación Especializada?

- Ventajas y desventajas
- Complejidad de la estructura
- Tópicos
- Explorar conocimientos y/o aportaciones que generan

3.3 ¿Qué piensan de los contenidos temáticos que abarcan el Área Modular Etico Institucional? ¿tienen relación/sinergia?

- ¿Porqué sí o porqué no?
- Explorar su aportación en conocimiento (contenido)

3.4 ¿Qué piensan de los contenidos temáticos que componen el Área Modular Administrativo Gerencial? ¿tienen relación/sinergia?

- ¿Porqué sí o porqué no?
- Explorar su aportación en conocimiento (contenido)

3.5 ¿Qué piensan de los contenidos temáticos que integran el Área Modular Técnico Instrumental? ¿tienen relación/sinergia?

- ¿Porqué sí o porqué no?
- Explorar su aportación en conocimiento (contenido)

3.6 ¿Qué piensan de los contenidos temáticos que integran el Área Modular Jurídico Político? ¿tienen relación/sinergia?

- ¿Porqué sí o porqué no?
- Explorar su aportación en conocimiento (contenido)

3.7 En su conjunto, ¿qué piensan de las Áreas Modulares que integran la Fase de Formación Especializada? ¿tienen relación/sinergia?

- ¿Porqué sí o porqué no?
- Explorar su aportación en conocimiento (contenido)
- Explorar ventajas/desventajas
- Explorar debilidades y fortalecimientos
- Explorar secuencia
- Menciones espontáneas

3.8 En función de lo que ustedes realizan dentro de la Institución ¿esta Tercera Fase del Programa les sirve para el desempeño de sus funciones?

- Sí ¿qué tanto? ¿porqué?
- No ¿porqué?
- Explorar debilidades y fortalezas de la propuesta

3.9 Esta Fase de Especialización ¿creen ustedes, que permitiría a los miembros del servicio profesional electoral llegar a una verdadera especialización de su desempeño laboral?

- ¿Porqué sí o porqué no?
- Menciones espontáneas
- Explorar debilidades y fortalezas de la estructura

3.9 De los Bloques de Contenidos que integran esta Tercera Fase ¿quitarían algo o agregarían algo?

- ¿Qué? ¿porqué sí o porqué no?

3.10 Esta Tercera Fase ¿funcionará o no funcionará? ¿Porqué sí o porqué no?

3.11 Ahora bien, conociendo las tres fases que componen el nuevo diseño curricular del programa de Formación y Desarrollo ¿creen ustedes que los Bloques de Contenidos en sus distintas Áreas Modulares, tengan relación?

- Sí ¿qué tanto? ¿porqué?
- No ¿porqué?
-

- Explorar debilidades y fortalezas de la propuesta
- Explorar secuencia, coherencia y lógica

PERCEPCIÓN DE ACTITUD Y OPINIONES SOBRE EL NUEVO PLAN CURRICULAR (CIERRE).

4.1 De este Nuevo Programa ¿qué Contenidos Temáticos o en su defecto, qué Bloques de Contenidos, les gustaría retomar para continuar con su Formación y Desarrollo?

- Sí/No ¿porqué?
- Explorar si tomarían algunas materias o todo el programa
- Explorar las circunstancias bajo las cuales sí lo harían o no.
- Explorar disposición a la actualización
-

4.2 ¿Cómo ven? ¿qué le sobra o le falta a este Nuevo Plan Curricular?

- ¿qué le falta? ¿porqué?
- ¿qué le sobre? ¿porqué?

4.3 De todos los presentes ¿alguno de ustedes está interesado en formarse como docente/en cualquiera de sus Áreas Modulares?

- Sí ¿en qué área? ¿porqué?
- No ¿porqué?

4.4 Entre los distintos materiales de apoyo didáctico que se han creado como parte de la Educación a Distancia ¿cuáles de las llamadas "nuevas tecnologías" creen ustedes que les ayudaría a mejorar el desempeño de sus funciones?

- Explorar la disposición hacia las nuevas tecnologías
- Explorar conocimiento acerca de las nuevas tecnologías
- Explorar su disposición a aprender a través de las nuevas tecnologías.

4.5 Finalmente, de acuerdo con lo que cada uno de ustedes realiza dentro del IFE ¿qué contenidos temáticos les interesan que se integran al Área de Desarrollo y Actualización, como parte de una Capacitación constante e independiente a este Nuevo Plan Curricular?